

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Irham (2016:1) “manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik ,mengembangkan , dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”.

Veithzal (2008:1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan , pengorganisasian ,pelaksanaan dan pengendalian”. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi , pemasaran , keuangan , maupun pegawai . karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan , maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia .

Kasmir (2016:6) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian komopensasi, karier, keselamatan dan keshatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah

satu bidang dalam manajemen umum yang merupakan rangkaian aktifitas organisasi yang mengelola sumber daya manusia.

2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofyan (2013:11) tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu:

a. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer dapat membantu para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya. Keberadaan departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Sebagai contoh departemen sumber daya manusia dari Hewlett Packard menemukan bahwa penanganan masalah-masalah sumber daya manusia tersebut dapat mempertinggi kontribusi karyawan terhadap organisasi melalui ketersediaan sistem informasi yang akurat yang dapat memangkas biaya anggaran yang cukup tinggi.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi. Sebagai contoh dengan semakin berkembangnya departemen sumber daya manusia menjadi besar, Hewlett Packard merubah rasio jumlah staf sumber daya manusia dari 1 / 53 menurun menjadi 1 / 75 tanpa gangguan terhadap keberadaan perusahaan dalam jangka panjang melalui kebijakan “tanpa pemberhentian karyawan (*no-lay off policy*).

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan. Sebagai contoh masyarakat dapat membatasi keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia melalui perangkat hukum seperti adanya tindakan

diskriminasi, keamanan, dan berbagai masalah lain yang menjadi perhatian masyarakat.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika tujuan personal tidak dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi. Sebagai contoh dalam kebijakan “tanpa pemberhatian karyawan” yang dilakukan oleh Hewlett Packard tersebut sumber daya manusia juga mempertimbangkan tujuan personal. Dalam kesempatan departemen sumber daya manusia membantu tujuan personal secara teknis terhadap hubungan antar wanita dan pengembangan karir mereka melalui melalui pengorganisasian konferensi wanita. Tujuan setiap keputusan dari departemen sumber daya manusia dapat memadukan keempat tujuan tersebut. Namun demikian tujuan-tujuan tersebut dapat menjadi suatu faktor koreksi terhadap keputusan-keputusan sumber daya manusia.

2.1.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Veithzal (2008:14) “sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dari memuaskan”. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

a. Fungsi manajerial

- 1) Perencanaan (planning)
- 2) Pengorganisasian (organizing)
- 3) Pengarahan (directing)
- 4) Pengendalian (controlling)

b. Fungsi operasional

- 1) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- 2) Pengembangan
- 3) Kompensasi
- 4) Pengintegrasian
- 5) Pemeliharaan
- 6) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi-fungsi manajemen SDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini sebagai sudut pandang akan tetapi dasar pemikirannya relative sama.

2.1.1.5. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2011:16) menyatakan bahwa sudut pandang ini memberikan tema-tema pelengkap yang membantu manajer dan operasional SDM dalam mempertahankan fungsi SDM dan aktivitasnya tetap ada pada sudut pandang yang benar, meliputi:

- a. Pendekatan strategis. Manajemen SDM harus memberikan andil atas keberhasilan strategis perusahaan. Bila aktivitas manajer dan bagian SDM mencapai sasaran strategisnya, maka sumber daya tidak digunakan secara efektif.
- b. Pendekatan SDM. Manajemen SDM merupakan manajemen manusia. Pentingnya dan martabat manusia tidak boleh diabaikan.
- c. Pendekatan manajemen. Menejemen SDM merupakan tanggung jawab setiap manajer. Departement SDM ada dalam rangka melayanimanajer dan karyawan melalui keahliannya.
- d. Pendekatan sistem. Pendekatan SDM berlangsung didalam sistem yang lebih besar: yakni perusahaan. Oleh karenanya, upaya SDM harus mengevaluasi andil karyawan yang diberikan terhadap produktivitas perusahaan.
- e. Pendekatan proaktif. Manajemen SDM bisa meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum kemunculannya.

2.1.1.6. Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Suparyadi (2015:3) menyatakan bahwa terdapat beberapa prinsip yang harus dipenuhi dalam praktik manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Karyawan sebagai unsur investasi perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik agar memiliki kinerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi jangka panjang ke dalam organisasi, yaitu tercapainya sasaran-sasaran organisasi.
- b. Kebijakan dan program organisasi harus diarahkan untuk mencapai tujuan kedua pihak (organisasi dan karyawan), sehingga dapat memuaskan, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan.
- c. Kebijakan dan program organisasi harus memberi peluang yang besar bagi karyawan untuk mengembangkan diri guna mencapai cita-citanya.
- d. Dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia, kebijakan organanisasi tidak boleh bersifat diskriminatif.
- e. Pelaksanaan program organisasi hendaknya memberi ruang yang luas bagi karyawan untuk berpartisipasi, sehingga mereka mampu mengekspresikan seluruh potensi yang dimilikinya secara optimal.
- f. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dengan tolak ukur yang objektif dan bersifat spesifik, dilaksanakan secara jujur dan adil, serta dilaksanakannya umpan balik dua arah.
- g. Pemberian kompensasi hendaknya dilakukan secara adil, yaitu didasarkan pada faktor-faktor kompensabel dari masing-masing jabatan atau pekerjaan.
- h. Penegakan disiplin kepegawaian hendaknya dilaksanakan secara progresif, kecuali terhadap karyawan yang melakukan suatu pelanggaran dengan ancaman hukuman pidana penjara dalam waktu tertentu.

2.1.2. Produktivitas Kerja

2.1.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009:100) mengemukakan bahwa “produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada”. Suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Ravianto (1991) dalam Sutrisno (2009:100), mengatakan “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”.

Sunyoto (2015:36) mengatakan “produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Berdasarkan beberapa pengertian produktivitas kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2009:103) mengatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk dasar-dasar pengetahuan.karena dengan pelatihan berarti para karyawan

belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagai mana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.2.3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Sutrisno 2009:104), sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Handoko (1992) dalam (Edy Sutrisno 2009:183), yang dimaksud dengan “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Wibowo (2012:348) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya”.

Sunyoto (2013:29), disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan biaya dan pengeluaran bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan agar perusahaan memperoleh balas jasa atau imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

2.1.3.2. Tujuan Kompensasi

Notoadmodjo (1992) dalam (Edy Sutrisno 2009:188), mengatakan ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperharikan, yaitu:

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sutrisno (2009:191) mengatakan bahwa besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa disarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

a. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika

tingkat kompensasi yang diberikan terlampaui tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku.

- c. Tingkat kemampuan perusahaan
Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya, dan sebaliknya.
- d. Jenis pekerjaan dan besarkecilnya tanggung jawab
Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula, dan sebaliknya.
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
- f. Peranan serikat buruh
Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan.

2.1.3.4. Manfaat Pemberian Kompensasi

Kasmir (2016:239-240) menyatakan bahwa banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini:

- a. Loyalitas karyawan meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.
- b. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- c. Motivasi kerja meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.
- d. Semangat kerja meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi.
- e. Kinerja karyawan meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.
- f. Konflik kerja dapat dikurangi

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak.

- g. Memberikan rasa aman
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.
- h. Memberikan rasa kebanggaan
Artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan.
- i. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar
Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

2.1.3.5. Jenis-Jenis Kompensasi

Suparyadi (2015:272-274) menyatakan bahwa kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a. Kompensasi langsung
Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonkompensial.
 - 1) Kompensasi finansial
 - a) Gaji
Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan.
 - b) Upah
Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 - c) Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis.
 - d) Insentif
Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
 - 2) Kompensasi nonfinansial
Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan,

seperti mobil atau bus dinas, perumahan atau mes, balai kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja, atau saham.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial:

1) Kompensasi finansial

a) Pensiun penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

b) Pensiun dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil dari pada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

c) Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan.

d) Pensiun janda/duda

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda dari karyawan/karyawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia.

2) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

2.1.4. Kelelahan

2.1.4.1. Pengertian kelelahan

Widyasari (2010:5) “kelelahan kerja adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja”.

Jackson dan Schuler (2011:287) mengatakan “kejenuhan kerja (*job burnout*) adalah jenis stres yang umum yang dialami oleh pegawai yang bekerja di layanan

kesehatan, pendidikan, kepolisian, pusat respons layanan untuk pelanggan, dan industri penerbangan”.

Berdasarkan beberapa pengertian kelelahan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu gejala yang berhubungan dengan menurunnya produktivitas kerja seorang karyawan. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu.

2.1.4.2. Gejala Kelelahan

Jackson dan Schuler (2011:287) menyatakan “jenis reaksi terhadap pekerjaan seseorang ini mencakup reaksi-reaksi yang berhubungan dengan sikap dan emosional yang dialami seseorang akibat pengalaman terkait pekerjaan”.

a. Kelelahan Emosional

Tanda awal kejenuhan kerja adalah rasa kelelahan emosional karena pekerjaan. Pegawai yang lelah secara emosional dapat mengungkapkan perasaannya yang tidak dianggap, tidak tahu harus berbuat apa lagi, atau kelelahan fisik. Saat bangun pada pagi hari, ia biasanya diiringi oleh perasaan takut karena harus bekerja lagi. Bagi seorang yang pernah merasa sangat antusias pada pekerjaannya dan idealistis dengan apa yang dapat dicapainya, kelelahan emosional bisa datang tanpa diduga-duga. Namun bagi seorang yang melihat situasi ini, kelelahan emosional akan dianggap sebagai respons alami atas sebuah periode interaksi yang padat dengan pegawai dan masalahnya. Kelelahan emosional yang ekstrem sangat melemahkan kinerja di dalam dan di luar pekerjaan.

b. Dipersonalisasi

Salah satu reaksi umum untuk menghadapi kejenuhan adalah memberikan jarak psikologis antara diri seseorang dengan klien seseorang dan mengurangi keterlibatan pribadi seseorang dengannya. Jika tidak berlebihan, reaksi ini dapat menjadi metode yang efektif untuk menciptakan apa yang disebut kekhawatiran yang terlepas. Namun, jika dilakukan secara berlebihan, pegawai dapat mulai mengabaikan atau memperlakukan klien dengan tidak menyenangkan. Pegawai yang telah mencapai tingkat ekstrem dari rangkaian pengabaian melaporkan perasaan mereka yang telah mati rasa karena pekerjaan mereka dan mereka merasa sinis terhadap klien.

c. Pencapaian pribadi yang rendah

Selain kelelahan emosional dan depersonalisasi, aspek ketiga dari kejenuhan adalah rasa pencapaian pribadi yang rendah. Banyak pakar layanan masyarakat yang memulai karirnya dengan harapan besar bahwa mereka akan mampu meningkatkan kondisi manusia melalui pekerjaan mereka. Setelah satu atau

dua tahun menjalani pekerjaannya, merak mulai menyadari bahwa mereka tidak dapat mewujudkan harapannya.

d. Memburuknya kinerja

Kinerja pegawai yang jenuh bisa lebih buruk jika dibandingkan dengan pegawai lain yang masih “bersemangat” contohnya pekerjaan sebagai seorang pewawancara penerimaan di sebuah kantor perusahaan hukum. Wawancara penerimaan berfungsi sebagai alat penyaring bagi perusahaan di mana semua klien harus melewatinya. Selama wawancara, informasi tertentu mengenai sifat dan perincian suatu kasus harus dinilai dari evaluasi “ketepatan” kasus tersebut untuk kantor harus dibuat.

2.1.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan

Menurut Tarwaka dkk (2004:102) faktor penyebab terjadinya kelelahan di industri sangat bervariasi, dan untuk memelihara atau mempertahankan kesehatan dan efisiensi, proses penyegaran harus dilakukan diluar tekanan (*cancel out stress*). Penyegaran terjadi terutama selama waktu tidur malam, tetapi periode istirahat dan waktu-waktu berhenti kerja juga dapat memberikan penyegaran Faktor-faktor penyebab kelelahan adalah :

- a. Intensitas dan lamanya kerja fisik dan mental
- b. Problem fisik : tanggung jawab, kekawatiran, konflik.
- c. Kenyerian dan kondisi kesehatan.
- d. Nutrisi Kelelahan.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja

Menurut Kasmir (2016:233) menyatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawannya yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

“Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output,

maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan”. (Sutrisno 2009:194).

Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka produktivitas kerja akan meningkat dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara layak dan wajar maka produktivitas kerja akan menurun.

2.1.5.2. Hubungan Kelelahan terhadap Produktivitas Kerja

Nurmianto (2003) dalam Widyasari (2010:5) menyatakan “kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja”.

Meningkatnya kesalahan kerja akan mengakibatkan produktivitas kerja menurun sehingga berdampak pada kerugian suatu perusahaan atau organisasi. Keadaan yang seperti itu akan menghambat laju perusahaan dalam produksinya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja memang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.1.5.3. Hubungan Kompensasi dan Kelelahan terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa keuangan maupun nonkeuangan. Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Meningkatnya kesalahan kerja akan mengakibatkan produktivitas kerja menurun sehingga berdampak pada kerugian suatu perusahaan atau organisasi. Keadaan

yang seperti itu akan menghambat laju perusahaan dalam produksinya. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kelelahan memang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang mengenai kompensasi dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja pada sentra pengrajin perak di desa Pulo kecamatan Tempeh sudah banyak dilakukan peneliti terdahulu di antaranya:

- a. A. Khairul Hakim (2011) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, baik secara individu maupun secara bersama-sama.
- b. Franklin Nkudefe (2013) dengan judul “*Effects of Occupational Safety and Health on Labour Productivity: A Case Study of Some Selected Firms in the Greater Accra Region of Ghana*” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas seseorang karyawan. Juga terbukti kesehatan dan keselamatan secara positif mempengaruhi tingkat kehadiran, kualitas, kuantitas, usaha dan konsentrasi seseorang ditempat kerja.
- c. Fauzan Muttaqien (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI (persero), tbk cabang Lumajang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel kepemimpinan dan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT. BRI (persero) cabang Lumajang.

- d. Vicky Frestiani (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM Samarinda.
- e. Irvan Trang (2015) dengan judul “*Stres and Compensation Impact on Work Productivity of Family Planning Counseling in Tomohon, North Sulawesi*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stress dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja perpanjangan keluarga berencana di Tomohon Utara provinsi Sulawesi. Berdasarkan hasil penelitian ini, juga menunjukkan bahwa kompensasi tersebut adalah variabel dominan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja perpanjangan keluarga berencana di Tomohon Utara provinsi Sulawesi.
- f. Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio, Subashini Suresh (2015) dengan judul “*The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sektor publik pekerja konstruksi Negara Jigawa Nigeria.

- g. I Made Wijanu Putra, I Komang Ardana (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dampaknya pada Produktivitas Pengrajin Perak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.
- h. Nurmalasari (2016) dengan judul “Dampak Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Pasifik Mandiri Pontianak.
- i. Retno Widowati (2016) dengan judul “Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh kecil terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel. 2.1

Penelitian Terdahulu

	N a m a peneliti	J u d u l Penelitian	Variabel	A l a t Analisis	Hasil Penelitian
1	A. Khairul H a k i m (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi t e r h a d a p	V a r i a b e l Independen: X1= Kompensasi X2= Motivasi	Regresi L i n i e r Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel kompensasi dan

		Produktivitas Kerja Pegawai	Variabel Dependen: Y= Produktivitas Kerja		motivasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, baik secara individu maupun secara bersama-sama.
2	Franklin Nkudefe (2013)	<i>Effects of Occupational Safety and Health on Labour Productivity : A Case Study of Some Selected Firms in the Greater Accra Region of Ghana</i>	V a r i a b e l Independen X1= <i>Occupational Safety</i> X2= <i>Health</i> Variabel Dependen Y= <i>Productivity</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas seseorang karyawan. Juga terbukti kesehatan dan keselamatan secara positif mempengaruhi tingkat kehadiran, kualitas, kuantitas, usaha dan konsentrasi seseorang ditempat kerja.
3	Fauzan Muttaqien (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT. BRI (persero) cabang Lumajang	V a r i a b e l Independen: X1= Kepemimpinan X2= Kompensasi Variabel Dependen: Y= Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT. BRI (persero) cabang Lumajang.
4	Vicky Frestiani (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian	V a r i a b e l Independen: X1= Kompensasi Variabel Dependen: Y= Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian,

		, Perdagangan , Koperasi dan UKM Samarinda			perdagangan, koperasi dan UKM Samarinda.
5	Irvan Trang (2015)	<i>Stres and Compensatio n Impact on W o r k Produktivty of Family Plannin g Counslingin in Tomohon, N o r t h Sulawesi</i>	V a r i a b e l Independen X1= <i>Stres</i> X2= <i>Compensation</i> Variabel Dependen Y= <i>Produktivty</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stress dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja perpanjangan keluarga berencana di Tomohon Utara provinsi Sulawesi. Berdasarkan hasil penelitian ini, juga menunjukkan bahwa kompensasi tersebut adalah variabel dominan dalam m e m p e n g a r u h i produktivitas tenaga kerja perpanjangan keluarga berencana di Tomohon Utara provinsi Sulawesi.
6	Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio, Subashini Suresh (2015)	<i>The impact o f compensatio n on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria</i>	V a r i a b e l Independen X1= <i>Compensation</i> Variabel Dependen Y= <i>job satisfaction</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa k o m p e n s a s i berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sektor publik pekerja kontruksi Negara Jigawa Nigeria.
7	IMade Wijanu Putra, I Komang Ardana (2016)	Pengaruh Motivasi s e r t a Lingkungan K e r j a t e r h a d a p Kepuasan K e r j a dampaknya t e r h a d a p Produktivitas p e n g r a j i n perak	V a r i a b e l Independen: X1= Motivasi X2= Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y1= Kepuasan Kerja Y2= Produktivitas	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif

					signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.
8	Nurmalasari (2016)	D a m p a k Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas K e r j a K a r y w a n pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak	V a r i a b e l Independen: X1= Kompensasi Variabel Dependen: Y= Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap p e n i n g k a t a n produktivitas kerja pada PT. Pasifik Mandiri Pontianak.



9	R e t n o Widowati (2016)	Motivasi dan Lingkungan K e r j a terhadap Produktivitas K e r j a K a r y w a n Politeknik LP3I Jakarta	V a r i a b e l Independen: X1= Motivasi X2= Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y= Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi secara b e r s a m a - s a m a berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh kecil terhadap produktivitas kerja karyawan.
---	---------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber data: Hasil penelitian terdahulu (2011-2016)

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sakaran dalam (Sugiyono, 2015:128) mendefinisikan “kerangka berfikir merupakan modal konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah

yang penting”.

Menurut Sapto Haryoko, (1999) dalam (Sugiyono, 2015:128) mendefinisikan “kerangka berfikir adalah suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti”.

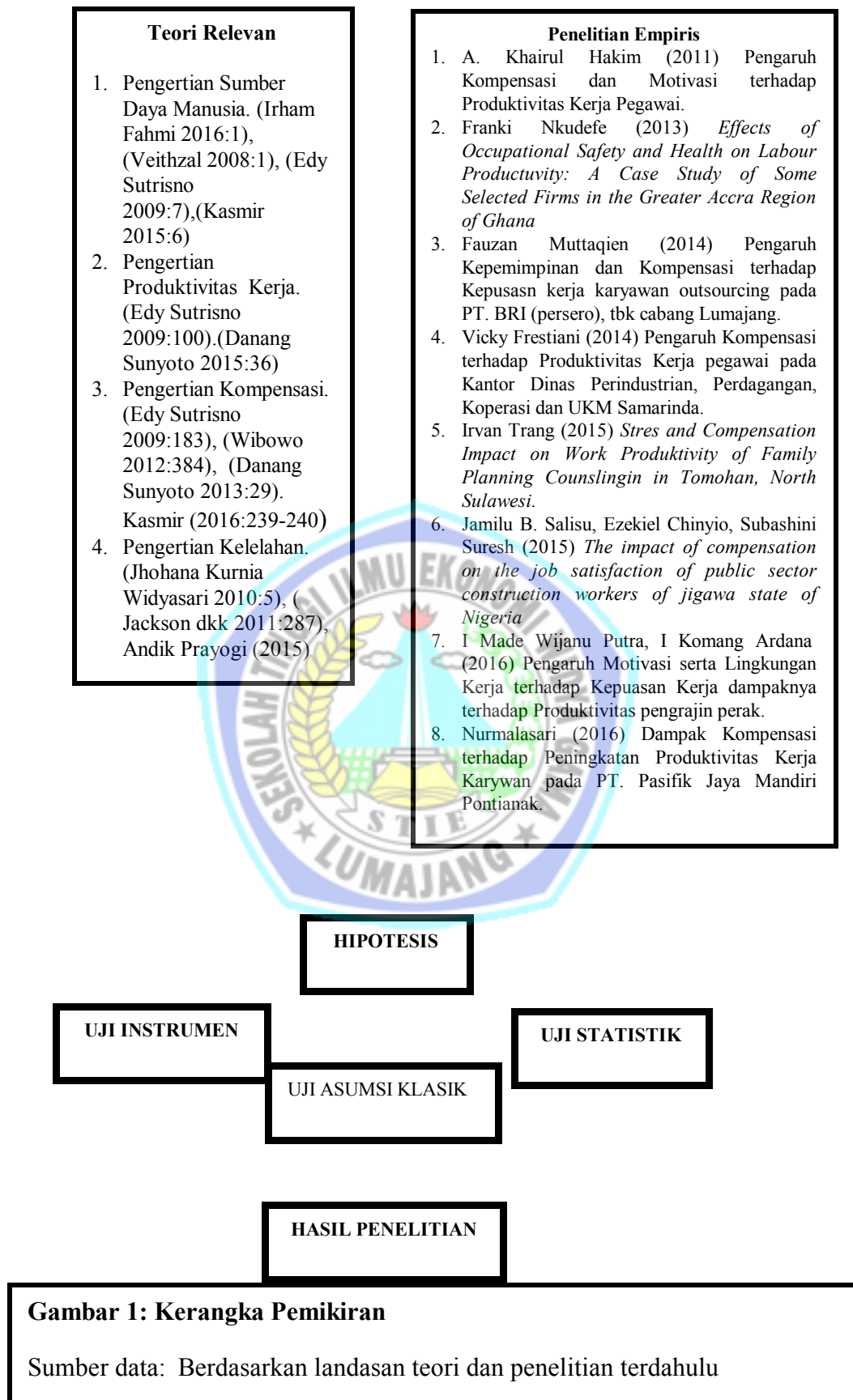
Sugiyono, (2015:128) mengatakan bahwa “penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir. Yang selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk paradigma penelitian”.

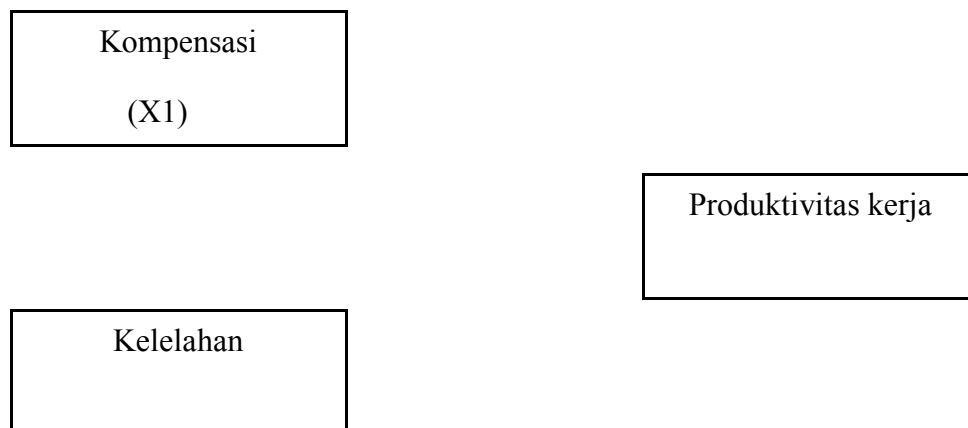
Suriasumantri, (1986) dalam (Sugiyono, 2015:128) mengatakan bahwa “seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikir ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan”.

Sugiyono, (2015:128) mengatakan bahwa “kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan sesama ilmuwan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan hubungan antar variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.







Gambar 2 : Paradigma Penelitian

Keterangan:

= Secara parsial

= Secara simultan

Sumber data : data yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X1), dan variabel Kelelahan (X2), terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) pada pengrajin perak di desa Pulo kecamatan Tempeh kabupaten Lumajang, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.4. Hipotesis

Sugiyono, (2015:134) mendefinisikan bahwa “perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan

masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan penelitian terdahulu, landasan teori dan perumusan masalah maka hipotesis penelitian ini adalah:

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di desa Pulo kecamatan Tempeh kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di desa Pulo kecamatan Tempeh kabupaten Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kelelahan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di desa Pulo kecamatan Tempeh kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh kelelahan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di desa Pulo kecamatan Tempeh kabupaten Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan kelelahan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di desa Pulo kecamatan Tempeh kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi dan kelelahan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di desa Pulo kecamatan Tempeh kabupaten Lumajang.

kecamatan Tempel kabupaten Lumajang.

