

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹⁰ Nitisemito berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu baik berupa fisik ataupun non fisik yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi para pekerja saat melaksanakan tugas yang dibebankannya.¹¹

Kemudian Lingkungan kerja menurut Robbins adalah keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat kerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.¹² Sedangkan menurut Edy Sutrisno lingkungan kerja dapat diartikan sebagai semua sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan ketika menjalankan pekerjaannya dan dapat berpengaruh

¹⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 12.

¹¹ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012), 25.

¹² Robbins, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika, (Jakarta : Erlangga, 2002), 36

terhadap jalannya pekerjaan tersebut meliputi tempat kerja, fasilitas, pencahayaan, ketenangan, kebersihan dan juga hubungan antara semua orang yang berada di lokasi kerja tersebut. Sehingga gairah kerja pada karyawan akan meningkat.¹³

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan berupa fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik dan cepat.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :¹⁴

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala bentuk keadaan fisik di sekitar tempat kerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi lagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan. Seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 74.

¹⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2009), 21-22

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan situasi di tempat kerja yang bersangkutan dengan hubungan kerja, dapat berupa hubungan dengan atasan atau hubungan antar sesama karyawan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya lingkungan kerja yaitu :

a. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan merupakan bagian penting yang harus ada dalam lingkungan kerja. Perlu adanya pengaturan yang tepat pada pencahayaan agar dapat memperlancar kegiatan bekerja karyawan. Cahaya tidak boleh terlalu terang hingga menyilaukan ataupun terlalu redup, karena dapat memicu masalah dan mengakibatkan kurangnya efisien dalam melakukan pekerjaan.

b. Suhu udara

Udara yang sudah terkontaminasi gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi tubuh dapat menyebabkan masalah kesehatan. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan membutuhkan udara yang sejuk dan segar. Oleh karena itu tempat kerja harus memiliki sirkulasi udara yang baik agar memberikan rasa nyaman dan tidak mengganggu kelancaran pekerjaan karyawan.

c. Suara bising

Kebisingan dapat mengganggu aktivitas karyawan dalam bekerja. Karyawan tentunya memerlukan konsentrasi dalam

bekerja, maka suara bising perlu dihindarkan dari tempat kerja supaya pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan terciptanya produktivitas dalam bekerja. Namun terkecuali untuk karyawan yang bekerja di pabrik dan memerlukan bantuan mesin yang bersuara bising. Hal ini tidak dapat dihindarkan dari lingkungan kerja karna merupakan salah satu faktor penting dalam memproduksi suatu produk.

d. Keamanan kerja

Keamanan di lokasi kerja perlu diadakan untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja selalu dalam keadaan aman. Untuk mewujudkan keamanan dilokasi kerja perusahaan dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

e. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang harmonis dengan atasan atau sesama pekerja dapat memberikan rasa nyaman dan semangat dalam bekerja.¹⁵

4. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti :¹⁶

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna

¹⁵ Ibid, 46

¹⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, 46

- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan kerja

5. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Islam memandang penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata seorang bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan lebih nyaman dan karyawan akan menikmati pekerjaannya. Jika seseorang merasa nyaman dalam bekerja akan memunculkan kreativitas-kreativitasnya. Namun apabila bawahan berada dibawah tekanan yang begitu kuat yang disebabkan oleh pemimpin yang galak dan tidak bersahabat maka karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan menyelesaikan apa yang menjadi kewajibannya.¹⁷

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain, sebagaimana dinyatakan dalam Qs. Al-Imran: 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِن
حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ

عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

¹⁷ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta:Gema Insani Press, 2003), 61

Artinya : Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.

Dalam islam faktor kepribadian seorang pemimpin akan sangat menentukan dalam terwujudnya suasana yang lebih cair dan kekeluargaan di lingkungan kerja. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang menciptakan pola kerja keras dan disiplin, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu diaplikasikan dalam lingkungan kerja perusahaan. Metode seperti ini akan menjadikan karyawan mau bekerja keras dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, namun dengan suasana yang cair, karyawan tidak akan merasa tertekan oleh suasana yang kaku dan menakutkan. Terlebih jika pemimpin memberikan bonus bagi karyawan yang kinerjanya meningkat, hal ini akan menciptakan rasa semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.¹⁸

¹⁸ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta:Gema Insani Press, 2003), 61

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.¹⁹ Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.²⁰

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil pekerjaan yang dapat dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan secara maksimal yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut.²¹ Sedangkan Menurut Bangun, kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu dalam melakukannya untuk mencapai tujuan, hal ini dinamakan sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja merupakan tingkat suatu pekerjaan tertentu untuk dapat

¹⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 182.

²⁰ Ibid, 184.

²¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 67.

diselesaikan dan dijadikan pembanding atas tujuan dan target yang ingin dicapai.²²

Jadi dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan yang dilakukan secara maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pengukuran kinerja karyawan adalah suatu faktor penentu apakah karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan dengan benar dan tepat waktu. Terkadang kinerja karyawan juga tidak selalu baik karena dipengaruhi oleh beberapa hal. Maka pemimpin perusahaan perlu mengerti apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.²³ Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir :

a. Kemampuan dan keahlian

Keahlian yang dimiliki seorang pekerja yang terkait dengan tugasnya dalam menjalankan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tentang pekerjaannya.

c. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan diperlukan dalam hal mempermudah karyawan dalam memenuhi tujuannya.

²² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012), 231.

²³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 109.

d. Kepribadian

Kepribadian merupakan karakter yang ada pada diri seseorang. Dapat berupa kesopanan sikap maupun perilaku yang menunjukkan citra yang baik dari seseorang.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku dari seorang pemimpin dalam hal pengaturan dan pengelolaan kegiatan perusahaan sekaligus saat memerintah bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Biasanya seorang pemimpin memiliki ciri khas tersendiri dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaannya.

h. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan maupun norma-norma yang terus berjalan di dalam suatu perusahaan atau organisasi

i. Kepuasan kerja

Adalah perasaan suka atau gembira yang timbul dari seseorang baik sebelum, saat mengerjakan ataupun sesudah mengerjakan pekerjaannya.

j. Lingkungan kerja

Adalah suasana maupun kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dan dapat membantu mengoptimalkan karyawan dalam bekerja.

k. Loyalitas

Loyalitas adalah sikap setia yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Adalah usaha dari karyawan dalam hal melakukan aktivitasnya secara tepat waktu dan bersungguh-sungguh.²⁴

3. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Kasmir, untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Namun dalam penelitian ini, peneliti tidak memasukkan efektivitas biaya karena hal ini bersifat privasi bagi

²⁴ Ibid, 109

perusahaan yang tidak bisa diketahui oleh pihak luar. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas sebagai berikut:

a. Kualitas (Mutu)

Kualitas atau mutu dari suatu pekerjaan yang dihasilkan dapat mengukur kinerja dari karyawan tersebut. Kualitas atau mutu yang baik adalah tingkatan hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan. Semakin sempurna kualitas produk yang dihasilkan dapat dipastikan bahwa kinerja karyawannya makin baik, begitu pula sebaliknya apabila kualitas produk yang dihasilkan pekerja rendah maka dapat dikatakan kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

b. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas (Jumlah) juga dapat digunakan dalam pengukuran kinerja seseorang. Dalam kegiatan produksi karyawan dituntut untuk menghasilkan produk dalam jumlah target tertentu. Jika karyawan dapat menyelesaikan sesuai jumlah target atau melebihi target, maka karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik.

c. Waktu (jangka waktu)

Penerapan batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan perlu diterapkan dalam jenis perusahaan

tertentu. Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan jumlah target yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan. Jika tidak dapat menyelesaikan dengan tepat waktu, kinerjanya dianggap kurang baik. Ketepatan waktu sangatlah penting karena dalam situasi tertentu apabila salah satu pekerja tidak tepat waktu dapat menghambat kelancaran pekerja lain juga.

d. Pengawasan

Pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berlangsung perlu diterapkan dalam setiap perusahaan. Karyawan akan merasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Pengawasan juga dapat mengurangi kinerja yang kurang produktif akibat seringnya mengobrol atau istirahat saat jam kerja berlangsung.

e. Hubungan antar karyawan

Hubungan yang terjadi antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang rukun dan harmonis menciptakan rasa nyaman dan betah dalam bekerja. Selain itu hubungan yang baik dapat memungkinkan saling bantu satu sama lain dalam bekerja agar memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.²⁵

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

²⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 208-210.

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Setelah dilakukannya penilaian terhadap kinerja, perusahaan dapat mengetahui bagaimana kualitas dan kelemahan dari karyawannya serta sistem yang digunakan apakah sudah cocok. Sehingga perusahaan dapat memperbaiki sistem yang digunakan dan memberikan masukan untuk karyawan.

b. Keputusan penempatan

Setelah dilakukan penilaian, ternyata ditemui karyawan yang kurang mampu bekerja dalam posisinya. Maka akan dilakukan pemindahan ke bagian lainnya yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Karyawan yang mengalami kemajuan dalam kinerjanya akan mendapatkan promosi jabatan dan karyawan yang mengalami penurunan kinerja terus menerus akan dilakukan penurunan atau pemindahan jabatan. Tentunya hal ini bergantung pada kebijakan dari masing-masing perusahaan.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengadaan pelatihan dan pengembangan sehingga ilmu yang keterampilan yang dimiliki karyawan akan semakin bertambah.

e. Penyesuaian kompensasi

Dari hasil penilaian terhadap kinerja dapat dijadikan patokan untuk menyesuaikan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Penyesuaian dapat berupa pemberian bonus, kenaikan gaji, dan lain sebagainya.

f. Inventori kompetensi pegawai

Data atau informasi tentang kinerja karyawan dapat digunakan untuk penempatan karier ataupun mutasi karyawan. Data ini juga dapat dijadikan pedoman untuk rekrutmen pekerja baru di masa depan.

g. Kesempatan kerja adil

Adanya penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk berlomba-lomba meningkatkan prestasinya. Penilaian kinerja juga membuat karyawan merasa adil karna tidak adanya perbedaan perlakuan terhadap karyawannya.

h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Efektifitas komunikasi antara karyawan dan bawahan akan tercipta jika sudah dilakukan penilaian kinerja. Komunikasi akan efektif jika penerapan gaya komunikasi sesuai dengan kebutuhan.

i. Budaya kerja

Penilaian terhadap kinerja akan memperbaiki budaya kerja karyawan ke arah produktivitas kerja dan penghargaan kualitas kerja.

j. Menerapkan sanksi

Setelah dilakukan penilaian kinerja, perusahaan juga dapat menerapkan sanksi terhadap karyawannya yang mengalami penurunan kinerja. Hal ini menjadikan peringatan untuk karyawan akan senantiasa bekerja secara produktif.²⁶

5. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Allah SWT sangat menghargai hambanya yang giat bekerja karena sudah menjalankan salah satu kewajiban. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntun setiap muslim haruslah bersikap professional dibidang apapun. Sebagaimana firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah : “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁷

Adapun isi kandungan ayat di atas adalah perintah kepada setiap umat Islam untuk bekerja keras, sehingga menjadi umat yang mampu (kuat ekonominya). Jika mereka berprestasi maka mereka akan

²⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktis)*, 196-201.

²⁷ <https://tafsirweb.com/3121-quran-surat-at-taubah-ayat-105.html>

mendapatkan penghargaan, bonus, promosi jabatan dan lain-lain. Dan apabila kesungguhannya dalam bekerja sebagai ibadah maka ia juga akan memperoleh pahala. Kandungan dalam ayat ini juga berisi peringatan bahwa perbuatan manusia akan diperlihatkan pula kepada Rasul dan kaum muslimin lainnya, dengan demikian akan terlihat kebajikan dan kejahatan mereka selama di dunia dan Allah akan menampakkan segala perbuatan manusia di akhirat kelak. Jadi sudah sebagai umat Islam seharusnya kita bekerja dengan jujur dan tidak merugikan pihak manapun.²⁸

C. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Gibson salah satu dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik yaitu lingkungan kerja langsung mempengaruhi stress kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan.²⁹

Menurut Alex S. Nitisemito lingkungan kerja merupakan segala sesuatu baik berupa fisik ataupun non fisik yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi para pekerja saat melaksanakan tugas yang dibebarkannya.³⁰

Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

²⁸ Zahria Husnia Hasibuan, Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai DINas Tenaga Kerja Padang *Lawas*, (Skripsi UIN Sumatera Utara, 2018), 25.

²⁹ Gibson, Ivancevich dan Donnelly, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I*, (Jakarta: Erlangga, 1997)

³⁰ Alex Nitisemo, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012), 25.

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.³¹

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dalam berorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan kinerja karyawan sehingga terlihat adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

³¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 12.