

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan dunia usaha berkembang pesat saat ini, fungsi sumber daya manusia telah menjadi faktor penting yang berdampak signifikan terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini karena manusia berperan sebagai kekuatan pendorong di balik operasional perusahaan. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sulit dicapai tanpa melibatkan unsur manusia, apapun kecanggihan komponen teknologi dan ekonomi. Sedarmayanti (2017) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia selaku pendayagunaan sumber daya manusia secara sistematis dalam menggapai tujuan dengan cara merencanakan, menggerakkan, dan mengatur berbagai kekuatan yang dimiliki individu secara efektif dan efisien.

Umumnya, sebuah organisasi atau perusahaan yang didirikan bercita-cita untuk mencapai pertumbuhan yang cepat dan meningkatkan produktivitas dalam domain bisnis tertentu tempat ia beroperasi. Peningkatan produktivitas kerja di kalangan karyawan suatu perusahaan akan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan dan produktivitas secara keseluruhan (Afandi, 2018). Sebagai pelaku industri, selain harus tanggap terhadap perubahan, perusahaan juga harus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk menjamin kelangsungan hidup dan pertumbuhannya.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tentu dipelurkan produktivitas kerja karyawan yang baik. Namun, dalam konteks ini,

perusahaan tidak bisa hanya mempekerjakan sumber daya manusia tanpa adanya timbal balik yang sesuai. Sedarmayanti (2017) menyatakan SDM memberi peran penentu dari keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas mengacu pada kapasitas karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan tetap mempertimbangkan faktor-faktor seperti kelengkapan, biaya, dan kecepatan. Pemanfaatan SDM dengan efisien dan efektif pada suatu organisasi sangatlah krusial dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi dengan menyeluruh (Hanaysha, 2016).

Efisiensi dan efektivitas karyawan memegang peranan krusial untuk keberhasilan suatu perusahaan. Apabila karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan dianggap berhasil mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang rendah, maka perusahaan dianggap gagal mencapai tujuannya. Mengacu pada ungkapan Afandi (2018) aspek-aspek yang memberi dampak bagi produktivitas kerja ialah upah yang baik, etos kerja, pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, promosi dan perkembangan, keamanan dalam pekerjaan, merasa terlibat pada aktivitas serta pengertian atau simpati. Seorang karyawan dianggap produktif jika mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu tertentu. Intinya, seorang karyawan harus memiliki pola pikir positif yang didasarkan pada keyakinan bahwasanya hari esok akan lebih baik dari hari ini. Pola pikir ini wajib diselaraskan dengan keahlian dan keterampilan yang ditentukan oleh kompetensinya, serta diperkuat dengan etos kerja yang kuat (Ruauw dkk.,

2015). Personil yang disiplin dan bermotivasi tinggi mempunyai kemampuan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Selain itu, organisasi yang menawarkan remunerasi yang memadai dan menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan tentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Membahas tentang karyawan pasti berkaitan dengan masalah kedisiplinan kerja. Menurut Husain (2017) disiplin kerja ialah upaya karyawan untuk membangun pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka dengan demian karyawan dengan sukarela berupaya bekerja sama dengan karyawan lainnya dan menciptakan peningkatan bagi prestasi mereka di tempat kerja. Dalam kenyataannya, karyawan sering mengalami masalah dengan produktivitas mereka, hal ini dikarenakan rendahnya kedisiplinan karyawan seperti seringnya tidak mencapai target pekerjaan, sering mangkir, bolos, atau sakit, absensi yang tidak tepat waktu, dan rendahnya kolaborasi tim.

Karyawan dengan disiplin kerja yang kuat mungkin mengalami ketakutan meninggalkan pekerjaan yang belum selesai. Afandi (2018) berpendapat bahwa disiplin yang efektif menunjukkan tingkat akuntabilitas individu terhadap aktivitas yang ditugaskan. Menurut Sedarmayanti (2017), pegawai yang disiplin, terorganisir, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya sangat diinginkan. Demikian, peningkatan disiplin memainkan peran krusial untuk pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor penentu utama dalam meningkatkan produktivitas. Penanaman disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan dorongan kepada karyawan, sehingga menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara tekun dan menggapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai

ciri khas yang tidak sama, hal inipun bisa memberikan dampak bagaimana seseorang tersebut menjalankan suatu pekerjaan atau tugas.

Pada dasarnya setiap individu memiliki pikiran dan motivasi yang berbeda untuk menjalankan pekerjaannya, hal ini yang membuat menarik. Motivasi merupakan kondisi intrinsik yang memberikan vitalitas pada individu untuk mengarahkan dan mempertahankan tindakan manusia (Maduka & Okafor, 2014). Setiap kali seorang karyawan menjalankan tugasnya, mereka memerlukan motivasi intrinsik untuk menumbuhkan kegembiraan dan kepuasan dalam pekerjaannya (Rizon, 2014). Korporasi dapat memotivasi karyawannya dengan memberikan dorongan baik tunai maupun non finansial. Pekerja yang kurang motivasi akan menjadi tidak produktif dan berperilaku buruk seperti sering mangkir dan lengah, yang pada akhirnya mengakibatkan rendahnya produksi.

Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, sangat penting untuk menerapkan faktor motivasi yang mendorong partisipasi aktif dan tingkat kegembiraan kerja yang tinggi di antara karyawan. Metode yang efektif untuk memotivasi karyawan adalah dengan mengamati secara cermat kinerja mereka dan menawarkan imbalan yang sepadan dengan pencapaian mereka. Penting untuk dicatat bahwa kompensasi yang tepat waktu sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan membuat produktivitas meningkat. Sesuai Hasibuan (2017), kompensasi mengacu pada segala jenis manfaat moneter atau non-moneter yang didapatkan oleh karyawan selaku imbalan atas layanan yang diberikan kepada organisasi.

Lingkungan kerja merupakan aspek krusial dalam suatu perusahaan yang memerlukan perhatian cermat dari manajemen. Darmadi (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan dan pelaksanaan tanggung jawabnya. Lingkungan perusahaan yang ideal adalah yang mengutamakan ekosistem sekitar dengan menjamin lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, termasuk kebersihan dan kualitas udara yang tinggi. Perusahaan harus mengelola limbah produksi secara efektif untuk meningkatkan kondisi lingkungannya, karena limbah produksi dapat menimbulkan dampak yang merugikan. Perusahaan secara konsisten berinvestasi pada peralatan produksi yang canggih untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan meminimalkan gangguan terhadap lingkungan sekitar. Selain itu, menyediakan akses mudah ke lokasi perusahaan merupakan salah satu aspek yang berkontribusi terhadap keberhasilannya.

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung maka peneliti melakukan wawancara dan pengumpulan data terkait produktivitas kerja karyawan. Maka dapat dijelaskan data realisasi program kerja karyawan melalui Tabel 1.1.

Tabel 1.1  
Data Realisasi Program Kerja Pada PT. Kresna Karya  
*Basecamp* Akah Klungkung Tahun 2022

No	Nama Bidang	Rencana Kerja (%)	Realisasi Program Kerja (%)
1	Produksi	100%	50%
2	Peralatan	100%	65%
3	Laboratorium	100%	60%
4	Operasional	100%	55%
5	Keuangan & Administrasi	100%	70%

Sumber: PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung (2023)



Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat program kerja pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung belum sepenuhnya terealisasi. Dalam bidang produksi terealisasi 50 persen, pada bidang peralatan terealisasi 65 persen, bidang laboratorium terealisasi 60 persen, bidang operasional terealisasi 55 persen dan bidang keuangan terealisasi 70 persen. Pada data di atas tidak ada program kerja yang terealisasi menyesuaikan dengan target, hal ini memperlihatkan bahwasanya produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung masih rendah. Hal tersebut berpengaruh terhadap penurunan hasil produksi aspal. Berikut ini merupakan data produksi aspal dalam 6 bulan terakhir tahun 2022 melalui Tabel 1.2.

Tabel 1.2  
Hasil Produksi Aspal 6 Bulan Terakhir

No	Bulan	Hasil Poduksi
1	Juli	6.400 ton aspal
2	Agustus	6.000 ton aspal
3	September	5.400 ton aspal
4	Oktober	5.200 ton aspal
5	November	4.800 ton aspal
6	Desember	4.500 ton aspal

Sumber: PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung (2023)

Program kerja yang tidak terealisasi sepenuhnya pada tahun 2022 mengakibatkan hasil produksi yang dihasilkan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung juga berpengaruh terhadap perolehan hasil produksi aspal. Perolehan aspal tersebut berdasarkan hasil produksi yang dihasilkan namun tidak sesuai dengan jumlah pesanan diterima.

Hasil dari wawancara terhadap karyawan PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung menunjukkan bahwa ada masalah dengan produktivitas kerja karyawan. Wawancara dengan manajer mengungkapkan prevalensi yang

signifikan dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan, dan keberangkatan awal tanpa izin. Pelanggaran yang dilakukan karyawan dapat mengakibatkan berkurangnya efisiensi dan efektivitas kerja, serta menghambat kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan. Dapat dijelaskan data absensi karyawan PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung pada tahun 2018 – 2022 pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3  
Data Absensi Karyawan PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung  
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Terlambat	Alfa	Bolos	Persentase %
2018	70	288	43	41	113	39,24%
2019	70	288	55	59	149	51,74%
2020	70	288	53	55	136	47,22%
2021	80	288	32	35	140	48,61%
2022	80	288	43	37	133	46,18%

Sumber: PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3, bisa diungkapkan bahwasanya tingkat absensi karyawan PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung tahun 2018-2022 berfluktuasi setiap tahun dengan tingkat absensi paling tinggi yaitu tahun 2019 sebesar 51,74 persen dan yang paling rendah pada tahun 2018 yakni sebanyak 39,24 persen. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang terlambat, tidak hadir maupun bolos akan mengakibatkan rekan atau anggota lainnya terganggu dan harus merangkap pekerjaan untuk menggantikan karyawan yang tidak hadir. Dengan jumlah hari kerja 288 hari dalam setahun, tingkat keterlambatan karyawan PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung paling tinggi pada tahun 2019 sebanyak 55 karyawan kemudian disusul pada tahun 2020 sebanyak 53 karyawan dan tingkat keterlambatan terendah yaitu pada tahun 2021 sebanyak 32 karyawan. Tingkat karyawan tidak hadir kerja tanpa

keterangan atau alfa yaitu pada tahun 2019 sebesar 59 karyawan dan yang paling rendah pada tahun 2021 sebesar 35 karyawan. Tingginya tingkat karyawan yang bolos yaitu pada tahun 2019 sebanyak 149 karyawan dan tingkat bolos paling rendah pada tahun 2018 sebanyak 113 karyawan. Ketidaksiplinan karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung bisa menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan karyawan dalam bekerja, jika hal ini tidak dievaluasi bisa berdampak terhadap kedisiplinan karyawan yang semakin rendah dan bisa membuat produktivitas perusahaan semakin menurun, sehingga hasil yang dicapai perusahaan tidak maksimal.

Berdasarkan wawancara dengan atasan dan karyawan bagian produksi berkaitan dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan, khususnya pimpinan masih rendah. Hal ini dikarenakan pimpinan mengadakan pertemuan dengan karyawan dalam sebulan masih rendah atau tidak dilaksanakan untuk memberikan masukan untuk membangun semangat kerja yang bisa menjadikan karyawan melakukan pekerjaan semakin efektif dan maksimal. Selain itu, Kurangnya motivasi intrinsik di antara karyawan untuk memenuhi kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengadakan pertemuan atau konferensi setiap bulan untuk memberikan bimbingan dan bantuan kepada karyawannya, serta untuk mengenali dan memberi penghargaan kepada individu yang berprestasi, sehingga menginspirasi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan mengenai kompensasi, dimana karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang



mereka terima, terutama peningkatan gaji yang harus menyesuaikan pada tanggung jawab yang diberikan untuk karyawan. Karenanya bisa menjadikan karyawan bekerja dengan setengah hati ataupun dalam artian lain produktivitas mereka mengalami penurunan. Mengacu pada data yang di kutip dari Badan Pusat Statistik Provinsi besaran UMK Kabupaten Klungkung sebesar Rp 2.714.642 (BPS, 2023), dibandingkan dengan upah yang diterima karyawan PT. Kresna Karya pada tahun 2023 perbulan sebesar Rp 2.375.000. Disamping itu, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya pada saat hari raya galungan berupa pemberian daging secara merata tanpa memperhitungkan lama masa kerja karyawan. Pendapatan yang tidak memadai terkait dengan bentuk kompensasi yang rendah ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan peningkatan tingkat ketidakhadiran atau penurunan tingkat disiplin.

Berdasarkan temuan observasi terlihat bahwa iklim perusahaan tidak mendukung dan tidak memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga berdampak pada berkurangnya efektivitas dalam bekerja, contoh nyata akses jalan menuju perusahaan yang cukup sulit untuk dilalui karena jalan yang rusak dan banyak lobang. Serta udara yang tidak baik karena tidak diaspal, lingkungan perusahaan yang kering dan banyaknya hamparan pasir dapat mengganggu pernapasan. Perlengkapan produksi yang tidak tertata dengan rapi dan banyaknya sisa bahan produksi seperti oli yang berceceran yang tidak dibuang dan diproses dengan baik. Kemudian kondisi bangunan atau gedung tempat para karyawan melaksanakan tugasnya sudah cukup tua dan kondisi bangunan yang sudah tidak bagus. Hal ini dapat berdampak buruk

bagi organisasi karena dapat menyebabkan penurunan kinerja staf dan menghambat produksi perusahaan, sehingga menghambat pencapaian targetnya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menyatakan disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja mengalami ketidakkonsistenan dalam hasil kajian studi sebelumnya. Temuan dari Suryadewi, dkk., (2020) membuktikan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berdampak positif dan substansial bagi produktivitas kerja. Adapun temuan Saleh (2018) membuktikan disiplin kerja, etos kerja, tidak menyumbang pengaruh dengan substansial dan lingkungan kerja menyumbang hasil negatif dan tidak berdampak substansial bagi produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java Semarang. Dilanjutkan temuan Fahriza (2023) membuktikan motivasi, disiplin kerja dan kompensasi dengan bersamaan menyumbang pengaruh serta motivasi dengan parsial tidak menyumbang pengaruh bagi produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan terhadap produktivitas kerja karyawan mengalami ketidakkonsistenan yang membuktikan bahwasanya penelitian terkait disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja perlu untuk dilakukan.

Mengacu kepada latar belakang yang dipaparkan di atas, penulis terdorong melaksanakan studi terkait “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang permasalahan di atas, demikian bisa diidentifikasi permasalahan yang diperoleh, diantaranya.

1. Disiplin kerja karyawan yang rendah, tingkat absensi karyawan PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung tahun 2018-2022 berfluktuasi setiap tahun dengan tingkat absensi paling tinggi yaitu tahun 2019 tercatat 51,74 persen dan yang paling rendah pada tahun 2018 yaitu tercatat 39,24 persen.
2. Rendahnya motivasi yang diberikan pada karyawan, dimana motivasi yang diberi oleh perusahaan, khususnya oleh pimpinan masih rendah. Hal ini dikarenakan pimpinan mengadakan pertemuan dengan karyawan dalam sebulan masih rendah atau tidak dilaksanakan untuk memberikan masukan untuk membangun semangat kerja yang dapat menjadikan karyawan melakukan pekerjaan secara efektif dan maksimal.
3. Kompensasi yang tidak sesuai, berlandaskan data yang di kutip dari Badan Pusat Statistik Provinsi besaran UMK Kabupaten Klungkung sebesar Rp 2.714.642 (BPS, 2023), dibandingkan dengan upah yang diterima karyawan PT. Kresna Karya pada tahun 2023 sebesar Rp 2.375.000. Kompensasi yang tidak memadai dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap karyawan sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap remunerasinya. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengakibatkan peningkatan tingkat ketidakhadiran atau penurunan tingkat disiplin.

4. Lingkungan kerja karyawan tidak kondusif, hasil observasi yang dilakukan dapat dilihat keadaan lingkungan perusahaan tidak mendukung dan tidak kondusif untuk karyawan perusahaan menjalankan tugasnya dan membuat para karyawan tidak efektif didalam bekerja seperti akses jalan menuju perusahaan yang cukup sulit untuk dilalui karena jalan yang rusak dan banyak lobang, kondisi bangunan atau gedung tempat para karyawan melaksanakan tugasnya sudah cukup tua dan kondisi bangunan yang sudah tidak bagus.
5. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung mengalami penurunan. Program kerja yang tidak terealisasi sepenuhnya pada tahun 2022 mengakibatkan hasil produksi yang dihasilkan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung juga berpengaruh terhadap perolehan hasil produksi aspal.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Mengacu pada latar belakang dan identifikasi permasalahan di atas, demikian studi ini difokuskan dan diberi pembatasan dalam menilai peranan disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja bagi produktivitas kerja karyawan diyakini menjadi permasalahan yang paling mendasar pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Mengacu kepada pemaparan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, demikian peneliti melaksanakan perumusan masalah yang disusun diantaranya.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung?
2. Apakah motivasi berpengaruh bagi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung?
3. Apakah kompensasi berpengaruh bagi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh bagi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung?
5. Apakah disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh bagi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Mengacu kepada rumusan permasalahan di atas, tersedia tujuan pelaksanaan kajian studi ini, diantaranya.

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja bagi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.
2. Menganalisis pengaruh motivasi bagi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.
3. Menguji pengaruh kompensasi bagi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja bagi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.



5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja bagi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

## 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berlandaskan tujuan studi di atas, terdapat kegunaan melalui dilaksanakannya studi ini, diantaranya.

1. Manfaat Teoritis

Mampu memberikan kontribusi yang signifikan dan memfasilitasi kemajuan yang luas di bidang ilmu ekonomi, sekaligus memperluas pengetahuan mahasiswa dan masyarakat luas di bidang manajemen SDM lebih mengkhusus terkait topik yang diujikan saat ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Mampu memperluas pengalaman dan pengetahuan berhubungan dengan topik yang diujikan pada kajian studi ini.

- b. Bagi Perusahaan

Mampu menyumbang kontribusi dalam pengambilan kebijakan agar penerapan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja bagi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung bisa segera terwujud dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Mampu memperluas wawasan khususnya berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja bagi Produktivitas Kerja Karyawan.

d. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Penelitian ini dapat menjadi tambahan sumber Pustaka khususnya berhubungan Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja bagi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

