

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengembangan Industri vulkanisir ban diklaim dapat mendorong perekonomian masyarakat karena banyaknya unit usaha dan industri serta tenaga kerja yang diserap. Ketua umum Asosiasi Produsen Ban Indonesia (APBI) Azis Pane menyatakan industri vulkanisir ban memiliki potensi ekonomi hingga Rp 36,3 miliar per tahun. Industri vulkanisir ban tumbuh menonjol di beberapa Negara diantaranya, Negara Jerman dan Amerika Serikat. Di Indonesia sendiri hanya terdapat dua pemain besar yaitu Jawa Timur dan Kalimantan. Ban vulkanisir adalah jenis ban bekas yang dilapisi dengan komponen baru agar terlihat seperti ban baru. Ban yang digunakan pada jenis ini biasanya merupakan ban ornsinil yang batikkannya sudah gundul atau menipis sehingga perlu dilapisi kembali dengan lapisan baru agar terlihat seperti baru. Teknik ini biasanya diperbolehkan oleh pabrikan ban khususnya untuk jenis kendaraan berat seperti bus dan truk.

PT Gunung Putra Surya Bandar Lampung adalah Perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pengelolaan Vulkanisir Ban yang beralamat Jl. Hm Salim No 52a Way Luik Kecamatan Panjang. Kabupaten Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Perusahaan tersebut diresmikan pada tanggal 25 Januari 1990 sampai saat ini perusahaan tersebut masih beroperasi dalam bidang produksi dan pengelolaan Vulkanisir Ban Seorang karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian organisasi. Teknik vulkanisir ban dilakukan dengan memasang telapak baru pada ban lama Jenis material yang digunakan untuk melapisi ban vulkanisir ini adalah potongan material karet berserat yang biasanya sudah memiliki batikan sehingga ban lama terlihat seperti baru.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga nantinya karyawan dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga nantinya karyawan dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu di perlukan manajemen yang baik dan juga berkualitas agar aktivitas perusahaan dapat bekerja dengan baik serta pengelolaan perusahaan secara optimal sesuai target visi misi perusahaan wajib untuk selalu mengalami perubahan yang lebih baik untuk keberlangsungan hidup dan persaingan perusahaan dengan perusahaan lain, dengan begitu sumber daya manusia merupakan asset sangat penting untuk dijaga dan dikembangkan untuk kontribusi positif pada perusahaan. Kemampuan setiap tenaga kerja dapat dinilai dari perproduktivitas yang dihasilkan, dari produktivitas tersebut menjadi modal untuk perusahaan mencapai tujuannya maka diperlukan pimpinan yang sesuai dalam penanganannya. Secara umum yang di maksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input). Menurut Afandi (2018, p. 91) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Dampak positif dari produktivitas kerja karyawan adalah menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dampak negatif dari produktivitas kerja karyawan yang rendah yaitu banyaknya tenaga kerja sehingga lapangan pekerjaan sulit yang mengakibatkan banyaknya pengangguran. Hal ini sangat penting karena produktivitas kerja karyawan yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian (Sarmila, 2019). Analisis Organizational Citizenship Behavior terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. IKI (Persero) Makassar ,(Mengungkapkan bahwa altruismem, spromanship, courtesy berpengaruh terhadap peningkatkan produktivitas karyawan, maka manajemen perusahaan sebaiknya meningkatkan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan.). Serta didukung oleh

penelitian Ismael (2022) The mediation role of organization citizenship behaviour between employee motivation and productivity: Analysis of Pharmaceutical Industries in KRG. The findings revealed that organization citizenship behaviour has a significant and positive mediation role between motivation factors and productivity at pharmaceutical industries in Kurdistan region of Iraq.

PT Gunung Putra Surya Bandar Lampung ini memiliki karyawan yang berjumlah 40 karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan pada PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung, serta posisi jabatan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan**  
**PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung**

No.	Posisi Jabatan Karyawan	Jumlah karyawan
1.	Manajer	1
2.	Kepala Gudang	1
3.	Marketing	1
4.	Administrasi	1
5.	Kepala Produksi	1
6.	Bagian Pabrik	35
<b>Total</b>		<b>40</b>

*Sumber : PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas adalah data jumlah karyawan pada PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung, serta posisi jabatan dari masing- masing individu karyawan.

Salah satu permasalahan Produktivitas kerja perusahaan mengalami penurunan produktivitas kerja. PT. Gunung Putra Surya harus lebih meningkatkan Produktivitas kerja. Salah satu permasalahan Produktivitas kerja yang ada di PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung yaitu karyawan yang belum baik dikarenakan belum mencapai target pekerjaan produksi Vulkanisir yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kuantitas kerja telah sesuai standar kerja, absensi karyawan sesuai standar tetapi hanya saja masih ada beberapa karyawan yang terkadang tidak masuk kerja dengan keterangan, sakit, izin dan cuti kerja, sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak Manager PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung fenomena yang terjadi didalam produktivitas kerja PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung mengalami perubahan yang tidak stabil, naik dan turun pada target pencapaian suatu produksi Vulkanisir Dibawah ini adalah grafik pencapaian target produksi Vulkanisir PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung:

**Tabel 1.2**  
**Grafik Data Produktivitas Kerja Vulkanisir Ban**  
**PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung**



*Sumber : PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung 2023*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas adalah grafik yang menunjukkan kurang stabilnya pencapaian target produksi Vulkanisir Ban Dapat dilihat pada tahun 2021 target pencapaian produktivitas kerja karyawan dalam Vulkanisir ban target yang harus dicapai 550 akan tetapi realistiknya dalam perbaikan tersebut tidak mencapai target, hanya mencapai 450 target. Kemudian di tahun 2022 target pencapaiannya yaitu 600 dan di tahun 2022 tidak bisa mencapai target tersebut, realistiknya hanya 550 target. Lalu ditahun 2023 target pencapaian adalah 750, akan tetapi realistiknya tahun 2023 tersebut tidak dapat mencapai target hanya bisa mencapai 600 target. Karena terdapat kendala yang tidak stabil dalam pencapaian target produksi Vulkanisir ban maka PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung. Salah satu cara yang dilakukan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung , agar dapat meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawannya, perusahaan

melakukan beberapa langkah, yaitu dengan memberikan Motivasi Kerja kepada karyawan Gunung Putra Surya Bandar Lampung.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan kerja yang berupa sesuatu yang dibutuhkan karyawan untuk mengerjakan tugas pekerjaan lebih maksimal sehingga mencapai tujuan perusahaan. Menurut Latief (2018 : 32) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang, secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dapat juga dikatakan bahwa Motivasi Kerja adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Astuti (2018) motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada karyawan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung terkait motivasi kerja, terdapat bahwa tunjangan dan insentif yang diberikan perusahaan pada karyawan dianggap masih belum sesuai dengan durasi kerja yang telah disepakati, komunikasi sesama karyawan juga kurang baik dikarenakan tingginya sifat senioritas sesama karyawan, hal tersebut membuat banyak karyawan merasa motivasi kerja yang di berikan atasan mereka kurang baik dan diduga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Tak hanya motivasi yang menjadi permasalahan, namun *Organizational Citizenship Behavior* juga menjadi peranan penting para karyawan dalam melangsung pekerjaan. Dan Menurut Aprianti & Bhaihaki (2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong

keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Berdasarkan pihak PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung mengenai belum maksimalnya produktivitas karyawan, dikarenakan penyelesaian pekerjaan juga masih kurang baik terlihat dari banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan kembali dan juga banyak karyawan yang istirahat melebihi jam kerja, maka dari itu menyebabkan penundaan dalam pembuatan ban vulkanisir menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik pada PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung ”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pabrik pada PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung ?
2. Apakah Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pabrik pada PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung ?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pabrik pada PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja karyawan. Namun penulis hanya membatasi pada faktor Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. Hal ini mengingat sangat penting bagi karyawan dan kelangsungan perusahaan.

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan bagian Pabrik PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Subjek dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Produktivitas Kerja karyawan Pabrik PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian dimulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai Februari 2024

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia**

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Produktivitas Kerja karyawan

#### **1.4 Tujuan penelitian**

Adapun yang menjaditujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Organizational Citizenship Behavior terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

##### **1.5.1 Manfaat Bagi Akademisi**

Diharapkan Penelitian ini dapat menyediakan Informasi Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Produktivitas Kerja karyawan.

##### **1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan**

Bagi PT. Gunung Putra Surya penelitian ini diharapkan dapat membantu Mengevaluasi Produktivitas Karyawan.

##### **1.5.3 Manfaat Bagi Institusi**

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan manfaat kontribusi dalam pengembangan teori selanjutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Pembahasan dalam penulisan ini akan dibagi menjadi lima bab yang masing-masing dari bab-bab tersebut akan berisikan uraian tersendiri secara garis besar. Bab-bab tersebut adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam usulan penelitian ini. Didalamnya terdapat sub bab yaitu Latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Landasan teori menjelaskan tentang teori yang digunakan, kerangka penelitian, serta hipotesis yang digunakan.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan tentang variabel yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

### **BAB IV :HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan tentang hasilnya.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan atas penelitian dan saran yang bermanfaat untuk pihak serta menyediakan referensi bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**