

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

Menurut Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Busro (2018, p. 340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas dapat diartikan sebagai gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan menyelesaikan tugas minat karyawan dalam bekerja pekerja dan kemampuan dalam penerimaan intruksi (Lestari, 2019).

Menurut Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Busro (2018, p. 340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

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.

Menurut Chikmawati (2019 : 44) Motivasi ialah pelimpahan rangsangan perorangan guna melibatkan ia bertindak menuju targetnya. Pelimpahan motivasi ialah suatu maksud agar pekerja mampu bertindak sejalan bersama pedoman serta tanggungjawab yang di percayakan hingga target entitas mampu terwujud dengan baik.

Menurut Mundakir (2018 : 39) Motivasi ialah keadaan memicu pekerja guna mewujudkan maksud serta impiannya. Motif itulah yang mengakibatkan tiap pekerja tidak hanya beragam dalam kecakapan namun juga keinginan akan sesuatu.

Menurut Indrajaya & Piguno (2019) Motivasi akan memberikan daya gerak kepada karyawan agar mau bekerja sesuai dengan yang telah ditargetkan perusahaan, mau melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan kemampuan karyawan yang sebaikbaiknya, dan bekerja lebih keras serta ikhlas dengan mengeluarkan seluruh energi yang ada pada individu karyawan demi

mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi kerja dapat berhubungan dengan atasan dan bawahan, lingkungan kerja yang aman, pemberian tunjangan, hubungan personal karyawan, dan sebagainya.

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.

Menurut Sitinjak (2016) Motivasi kerja adalah aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan antara suatu organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari Motivasi kerja adalah sebuah dorongan kerja yang berupa sesuatu yang dibutuhkan karyawan untuk mengerjakan tugas pekerjaan lebih maksimal sehingga mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2014) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang

dirinya.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan pada umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dengan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-Cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir karyawan menjadi ukuran.

7. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi karyawan.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10. Upaya Pimpinan Menotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Latief (2018 : 40) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.3.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

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. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Yaakobi & Weisberg (2020) Merupakan salah satu perilaku inti yang terkait dengan perilaku prososial dalam organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai tindakan yang mendukung sosial dan lingkungan psikologis dimana kinerja tugas terungkap, perilaku ini mewakili tindakan sukarela karyawan seperti membantu rekan kerja dan menghadiri kegiatan yang tidak wajib memfasilitasi aliran organisasi meskipun mereka (karyawan) tidak memiliki kepentingan atau kewajiban dalam komponen tugas yang ada.

Menurut Suzana (2017, p. 44) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. *organizational citizenship behavior* (OCB)

sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi, perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

Menurut Ariesta (2016) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organ (2006) mendefinisikan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem imbalan formal dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi organisasi.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku karyawan yang lebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan tanpa mengharapkan sebuah kompensasi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Rohayati (2014) faktor yang dapat mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yaitu :

1. Budaya dan iklim organisasi iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan

organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

2. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) secara individual. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3. Persepsi terhadap dukungan organisasional.

persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support / POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational citizenship behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan.

Kualitas interaksi atasan bawahan juga diyakini sebagai *predictor Organizational citizenship behavior* (OCB), interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

5. Masa kerja

Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa mereka memiliki investasi di dalamnya.

6. Jenis kelamin

Ada perbedaan persepsi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka.

2.3.3 Indikator *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Menurut Aprianti & Bhaihaki (2017) Dimensi *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang dapat mengukur gaya *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah :

1. *Altruisme* (sikap menolong). Sikap ini ditunjukkan dengan menolong orang lain yang dalam hal ini adalah rekan kerja. Altruism merupakan perilaku membantu atau menolong orang lain serta menggantikan tugas orang lain. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan altruism yaitu: kesediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain. Kesediaan karyawan untuk membantu karyawan lain yang kesulitan.

2. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan). Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan conscientiousness yaitu: Kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan dan Sikap tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Sportmanship* (sikap sportif dan positif). Kesiapan karyawan dalam memberikan toleransi kepada karyawan lain yang mengeluh. Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan sportmanship yaitu: karyawan tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan dan Kepercayaan karyawan terhadap pimpinan.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2018, p. 91) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017, p. 199) merupakan: “Produktivitas kerja (karyawan): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Hasibuan (2016, p. 316) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Menurut Kasmir (2016, p. 104) Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja di atas, maka

penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat. Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sianturi (2022) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja, ada harapan bahwa pekerjaan akan dilakukan efisien dan efektif. Pada akhirnya, produktivitas juga sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Ramlah (2023) Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Jika terjadi peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kerja dari waktu ke waktu, perusahaan akan lebih mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas dan efisiensi seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya akan berdampak positif terhadap tingkat produktivitas kerja yang dimilikinya. Menurut Retnaningtyas (2022) produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek yang penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan bisa dinilai baik dengan tingkat produktivitasnya yang tinggi dan sebaliknya keberhasilan perusahaan bisa dinilai buruk dengan tingkat produktivitasnya yang

rendah. Menurut Anggoro (2020), produktivitas adalah ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. (Arianti et al., 2023) Employee productivity is the ability to improve work results and to achieve certain tasks in accordance with the standards set by the company. Work productivity is defined as the effective and efficient use of human resources, the correctness or adequacy of labor methods or procedures relative to the tools and time available to fulfill goals (Sutrisno 2018).

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018, p. 76) Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
5. Promosi dan perkembangan diri meraka sejalan dengan perkembangan perusahaan
6. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
7. Kesetiaan pimpinan pada sipekerja
8. Disiplin kerja keras.

2.4.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Afandi (2018, p. 66) terdapat beberapa indikator produktivitas karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja

merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.5 Penelitian Terdahulu

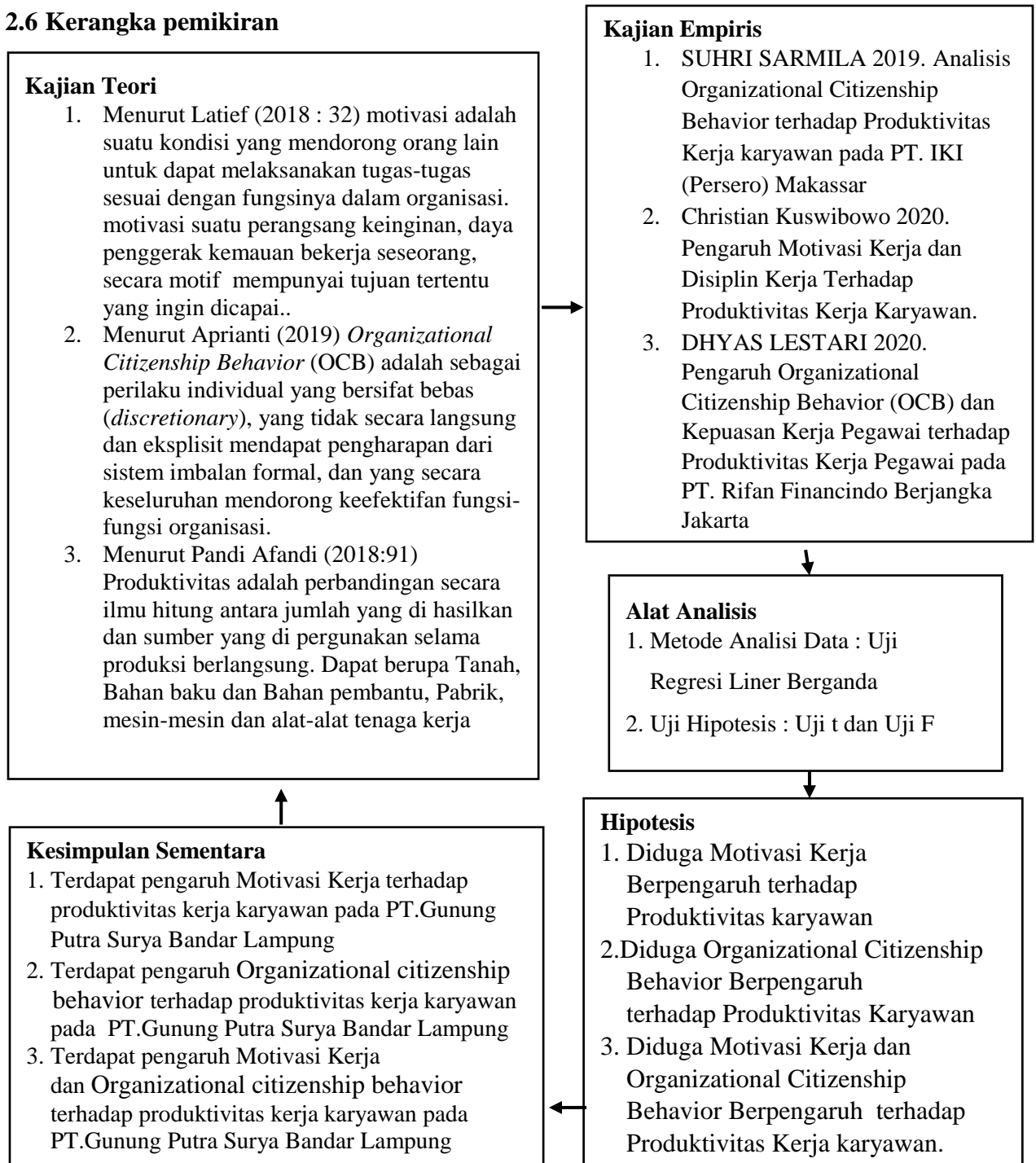
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Peneliti
1	(Sarmila, 2019)	Analisis Organizational Citizenship Behavior terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. IKI (Persero) Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa altruismem, spromanship, courtesy berpengaruh terhadap peningkatan 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.	perbedaan penelitian Suhri Sarmila 2019 hanya menggunakan Independen Organizational Citizenship Behavior Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Bagi karyawan PT IKI (Persero) Makassar penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam bekerja untuk mendapatkan hasil produktivitas yang lebih baik lagi.
2	(Kuswib o, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dilihat dari pengujian hipotesis dimana motivasi kerja memiliki t-statistik sebesar 3.427, disiplin kerja memiliki t-statistik sebesar 5.708. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari	Perbedaan penelitian Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah Probability Sampling (Simple Random Sampling). Untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu perhitungan statistik yang dihasilkan oleh program SEM PLS	Bagi karyawan PT Aditama Graha Lestari penelitian ini dapat memberi kontribusi Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan servant disiplin kerja sangat berperan terhadap produktivitas kerja,

				(Partial Least Square) 3.0 dan data primer yang digunakan dengan memberikan bentuk kuesioner kepada 86 karyawan	karna semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja.
3	(Lestari, 2020)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta	Hasil penelitian bahwa peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja Karyawan yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 85,3% terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.	Perbedaan penelitian mengetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.	Kontribusi penelitian untuk PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta untuk selalu meningkatkan sisi Kepuasan Kerja Karyawan nya yang bekerja, serta selalu dapat memperhatikan serta memberikan kesejahteraan kepada karyawannya dengan memberikan reward yang pantas serta kenyamanan dalam bekerja agar Produktivitas Kerja bisa lebih baik dan dapat ditingkatkan lebih optimal.

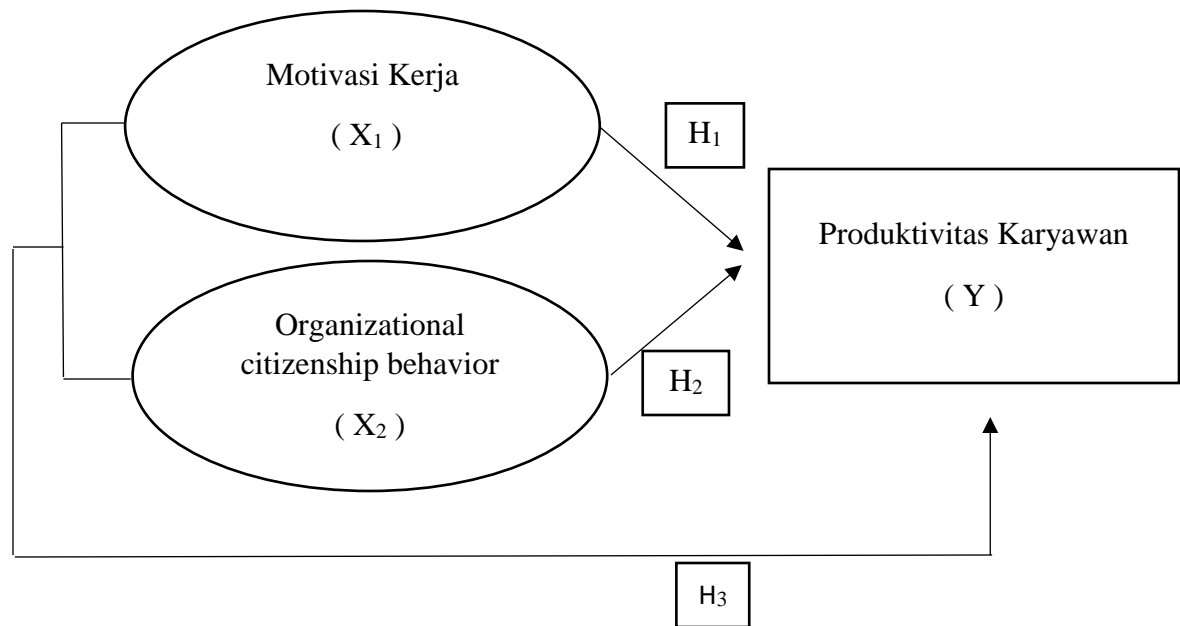
4	(Ismael, 2022)	The mediation role of organization citizenship behaviour between employee motivation and productivity: Analysis of Pharmaceutical Industries in KRG	The findings revealed that organization citizenship behaviour has a significant and positive mediation role between motivation factors and productivity at pharmaceutical industries in Kurdistan region of Iraq.	This study examines the mediation role of organization citizenship behaviour between employee motivation and productivity at pharmaceutical Industries in KRG.	Research contribution Organization citizenship behaviour has a positive and significant mediation role between career growth as a motivation factor and productivity at pharmaceutical industries.
5	(Basit, 2018)	The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity	The result is productivity able to be influenced by internal motivation because it is highly important for the employee to have internal motivation that is important and influences companies overall.	This study used associative methods of causal correlation.	This purpose of this study is to know the influence of Internal Motivation and Work Environment on Productivity. This study used associative methods of causal correlation.

2.6 Kerangka pemikiran



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

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.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Bagi karyawan, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan Sehingga dari hal tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung.

2.8.2 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

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. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi akan Meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan membuat kerjasama team di dalam suatu perusahaan makin kuat. dari hal tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung.

2.8.3 Pengaruh Motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behavior Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

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. Sedangkan 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.

Dan sedangkan Menurut Afandi (2018, p. 91) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Dari hasil Pengaruh Motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Produktivitas Karyawan dapat disusun sebagai berikut :

H₃ : Diduga Motivasi Kerja dan Organizational citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung