

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:100) mengemukakan bahwa 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 dari pada hari kemarin dan hari esok 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.

Dinanda (2023) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Ndruru (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Winarsih et.al (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil yang berkesinambungan antara individu tenaga kerja dengan lingkungan di luar pekerjaan, termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya dan psikologi. Wulandari (2023) produktivitas merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga

kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Magdalena et al (2023) Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat".

Endaryono (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Narpati (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ratio output berbanding dengan ratio input fisik. Menentukan produktivitas kerja dapat ditentukan melalui sasaran atau tujuan yang obyektif, perbandingan pegawai dengan waktu, kualitas dan pengendalian pada hasil serta fasilitas bagi pegawai.

Ravianto dalam Sutrisno (2023) 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. 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.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan. Secara garis besar, produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting yang harus diakui dan diterima.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, pelatihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan adanya pelatihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat.

2. 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.

3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

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

Adapun Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, keluhan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suasana, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga,

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Edy Sutrisno (2019:104) sebagai berikut :

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam suatu hari kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

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

6. Efesiensi

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

2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.2.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Aprianti dan Bhaihaki (2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebagai perilaku individual yang berisifat bebas 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 dan Weisberg (2020) *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 karyawan tidak memiliki kepentingan atau kewajiban dalam komponen tugas yang ada. Menurut Utami et.al (2021) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai karyawan yang baik. OCB merupakan kegiatan sukarela dari anggota di suatu organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang diwujudkan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain.

Menurut Priyanto dan Siti (2021) menyatakan bahwa OCB sebagai perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Perilaku ini cenderung melihat seorang pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Hal ini menekankan adanya perilaku kooperatif dan saling tolong menolong yang tidak tercantum dalam pekerjaan formal.

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

Menuut Rahayu (2023) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi OCB.

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut :

1. Kepuasan kerja

Sikap yang paling terkemuka setelah dipelajari secara luas dalam kaitannya dengan OCB adalah kepuasan kerja. Hubungan kepuasan kerja dengan OCB berakar pada hipotesis “kepuasan menyebabkan kinerja” terutama terkonsentrasi pada sikap karyawan.

2. Kesan karyawan

Para ahli berpendapat bahwa karyawan dapat membantu orang lain dan membutuhkan tanggung jawab atas tugas tambahan untuk mendorong citra yang baik drinya dalam organisasi.

3. Kepribadian karyawan

Kepribadian dan karakteristik menjelaskan OCB dalam situasi dimana tidak ada intensif yang kuat, tekanan atau ancaman untuk dapat berperilaku dengan cara tertentu telah mendapat perhatian oleh para ahli selama beberapa dekade.

4. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mendukung dalam bentuk perilaku OCB, hal ini dikarenakan perilaku pemimpin berperilaku baik kepada karyawan secara langsung atau tidak akan membantu karyawan dalam menyelesaikan persoalan dan sebagai imbalannya karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas perilaku baik tersebut.

5. Karakteristik tugas

Karakteristik tugas memiliki hubungan yang konsisten dengan perilaku OCB. Mereka telah mengidentifikasi beberapa karakteristik tugas secara intrinsik yang memotivasi karyawan dalam mengerjakan tugas.

6. Kelompok dan organisasi

Kekompakan kelompok, kualitas hubungan antara anggota kelompok, potensi kelompok dan dukungan kelompok yang dirasakan adalah beberapa hal yang terkemuka yang ditemukan oleh para ahli dengan kaitannya pada OCB.

2.2.3 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 di tunjukan dengan menolong orang lain yang dalam hal ini adalah rekan kerja. Altruism merupakan perilaku yang membantu atau menggantikan tugas orang lain. Item dalam penelitian yang digunakan terkait dengan altruism yaitu: kesediaan karyawan untuk menggantikan tugas lain. Kesediaan karyawan untuk membantu karyawan lain yang kesulitan.
2. *Conscientius* (patuh terhadap aturan). Perilaku yang ditunjukan karyawan dengan memenuhi persyaratan yang di tunjukan oleh organisasi Item dalam penelitian yang digunakan terkait *conscientious* yaitu, Kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan dan sikap tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Sportmanship* (sikap sportif dan positif). Kesediaan karyawan dalam memberikan toleransi kepada karyawan lainyang mengeluh. Perilaku ini di tunjukan dengan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas. Item dalam penilitian yang di gunakan terkait sportmanship yaitu, karyawan tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan dan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Anuar Prabu (2019:43) Pelatihan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan tektis dalam tujuan terbatas.

Kustini dan Sari (2020), Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Magdalena et al (2023) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Menurut Sedarmayanti (2019) Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang bertujuan untuk mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungan.

Ananto, Nururrohmah dan Natalia (2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Anuar Prabu (2019:45) faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan individu pegawai

Perbedaan individual yang perlu dipertimbangkan dalam pelaksanaan kegiatan seorang pegawai di kantor adalah faktor-faktor yang menyangkut kesiapan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan karena perbedaan tersebut akan menentukan cepat atau lambat pekerjaan itu terselesaikan.

2. Hubungan dengan jabatan analisis

Analisis jabatan itu sendiri merupakan sebuah kegiatan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan suatu jabatan dan juga pekerjaan dengan persyaratan tertentu.

3. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang memotivasi seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Partisipasi aktif

Partisipasi aktif adalah bentuk partisipasi yang melibatkan seseorang secara langsung dalam suatu kegiatan atau organisasi. Partisipasi aktif dapat berupa keikutsertaan dalam rapat, diskusi, atau kegiatan lainnya yang memerlukan keterlibatan langsung.

5. Seleksi peserta penataran

Definisi rekrutmen mengacu pada proses mencari kandidat potensial dan mendorong pencari kerja untuk melamar. Sedangkan seleksi merupakan suatu kegiatan yang melibatkan pemilihan kandidat terbaik di antara pelamar kerja, yang menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

6. Metode pelatihan dan pengembangan

Metode pelatihan adalah cara-cara yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan performa karyawan selama bekerja. Pelatihan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai metode.

2.3.3 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Anuar Prabu (2019:44), diantaranya adalah :

1. Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Tujuan pelatihan ini harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan ini dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode

Metode pelatihan yang digunakan ini adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (study banding).

4. Peserta

Peserta pelatihan ini adalah pegawai perusahaan yang sudah memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Instruktur (Pelatih)

Instruktur / pelatih ini yang akan memberikan materi pelatihan yang dimana harus memenuhi kualifikasi persyaratan

2.4 Peneliti Terdahulu

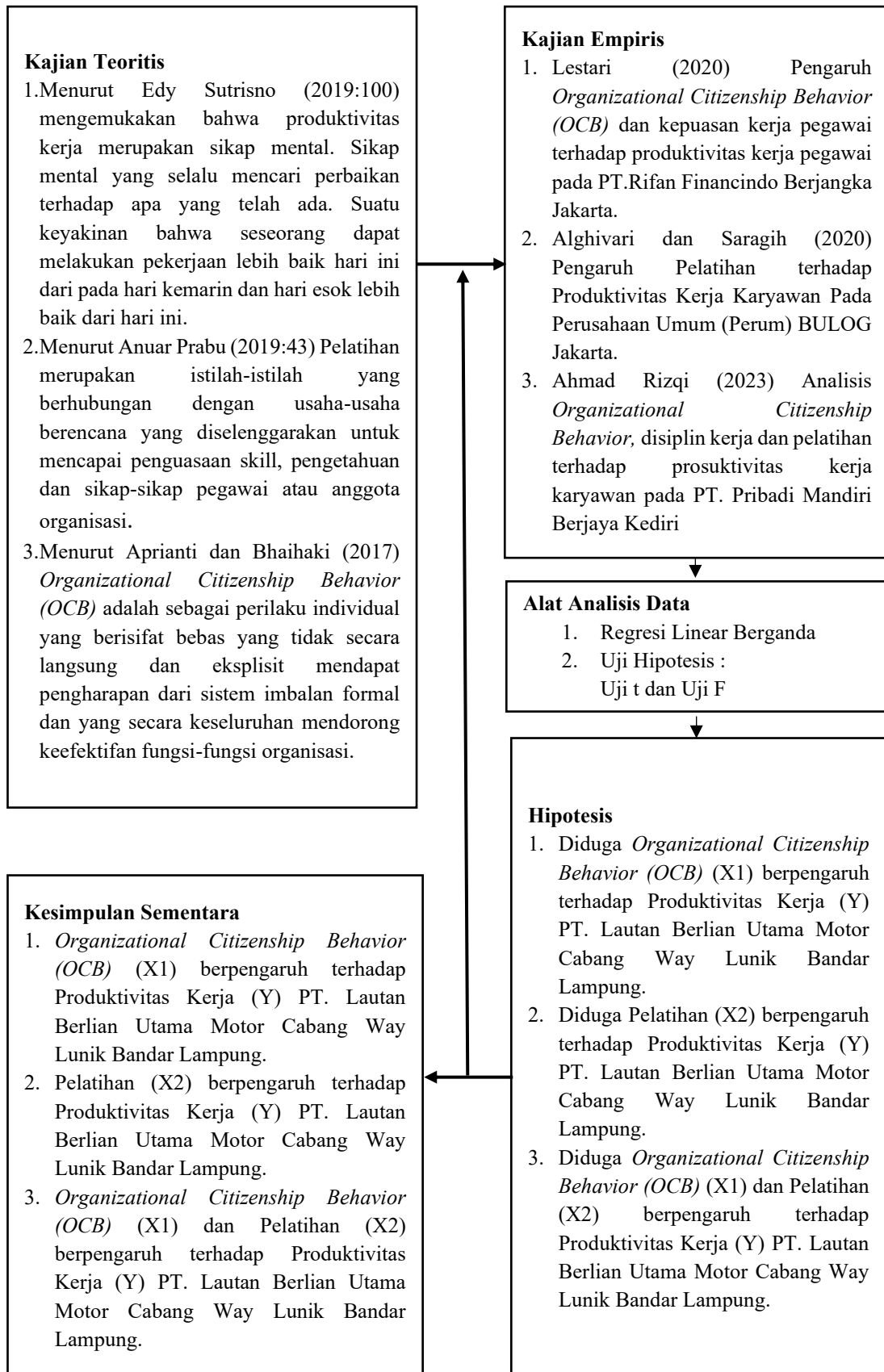
Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ahmad Rizqi (2023)	Analisis <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan pelatihan terhadap prosuktivitas kerja karyawan pada PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri.	Objek Penelitian.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> , disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

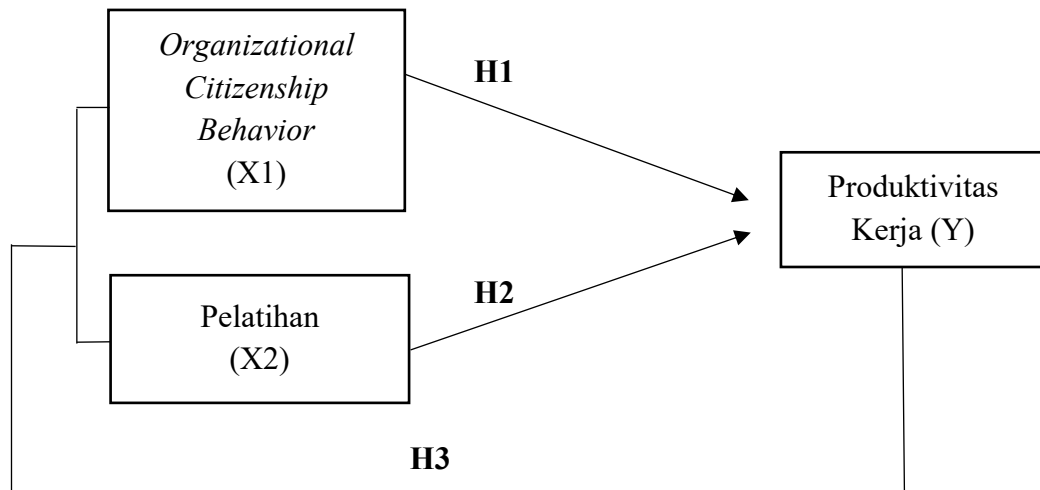
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Alghivari dan Saragih (2020)	Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta	Objek Penelitian	Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Jakarta
3.	Lestari (2020)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan kepuasan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT.Rifan Financindo Berjangka Jakarta	Objek Penelitian	Hasil penelitian mengetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rifan Financindo berjangka Jakarta.
4.	Al Ali (2018)	<i>The effect of training on employees produktivity in public organization in U.A.E</i>	<i>The difference in research is in the independent variables used and the object of research</i>	<i>The findings of this study showed that training is correlated with employee's produktivity in a positive, causal, and high degrees of association</i>
5.	(Ismael, 2022)	<i>The mediation role of organization citizenship behaviour between employee motivation and produktivity: Analysis of Pharmaceutical Industries in KRG.</i>	<i>This research examines mediating role of behavior organization citizenship between employees motivation and produktivity in pharmacy Industry in the KRG</i>	<i>The findings reveal organizational behavior has significant and positive mediating role between motivational factors and produktivity in pharmaceutical industry in the Kurdistan region Iraq.</i>

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Produktivitas Kerja PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung

Menurut Aprianti dan Bhaihaki (2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan 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 :

H1: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung

2.7.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja PT.Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung

Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan khusus karyawan yang dapat digunakan dalam pekerjaan mereka sehingga produktivitas kerja karyawan lebih maksimal yang akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, Munthe dan Ichsan (2017), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusia nya.

Alghivari dan Saragih (2020), menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya program pelatihan kerja pada karyawan tentunya memiliki kemampuan serta keterampilan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2: Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT . Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung.

2.7.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja PT.Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung

Menurut Aprianti dan Bhaihaki (2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Sedangkan menurut Munthe dan Ichsan (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusia nya. Dan menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung.