

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk

Sumber: Annual Report PT Chandra Asri Petrochemical Tbk (2021)

PT Chandra Asri Petrochemical Tbk (CAP) merupakan perusahaan hasil penggabungan (*merger*) antara PT Tri Polyta Indonesia Tbk (TPI) dan PT Chandra Asri (CA) pada 1 Januari 2011. PT Tri Polyta Indonesia Tbk (TPI) merupakan produsen Polypropylene terbesar di Indonesia yang didirikan pada tahun 1984. PT Chandra Asri (CA) merupakan produsen produk Olefins dan Polyethylene yang didirikan pada tahun 1989 (Annual Report, 2021).

Setelah *merger*, CAP menjadi perusahaan publik petrokimia terbesar di Indonesia. Saat ini, CAP dimiliki oleh dua pemegang saham utama, Barito Pacific Group dan SCG Chemicals Co., Ltd. (SCG), anak perusahaan dari SCG Group, Thailand. CAP merupakan perusahaan petrokimia terbesar dan terintegrasi di Indonesia yang mengoperasikan satu satunya Naphtha Cracker, Styrene Monomer dan Butadiene di Indonesia serta sebagai produsen Polypropylene terbesar dan produsen Polyethylene terdepan di Indonesia.

Perusahaan berdomisili di Jakarta dengan pabrik yang berlokasi di Kelurahan Gunung Sugih, Kecamatan Ciwandan, Kodya Cilegon, Banten. Kantor pusat Perusahaan beralamat di Wisma Barito Pacific Tower A, Lantai 7, Jl. Let. Jend. S. Parman Kav. 62-63, Jakarta.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1.1.2.1 Visi Perusahaan

Visi yang dimiliki oleh PT Chandra Asri Petrochemical Tbk adalah “Menjadi Perusahaan Petrokimia Indonesia yang Terkemuka dan Terpilih.” (Annual Report, 2021)

1.1.2.2 Misi Perusahaan

Misi yang dimiliki oleh PT Chandra Asri Petrochemical Tbk adalah “Terus berkembang dan mengukuhkan posisi kepemimpinan Perseroan melalui integrasi, pengembangan Sumber Daya Manusia dan kemitraan terpilih, secara berkelanjutan yang akan berkontribusi terhadap pertumbuhan Indonesia.” (Annual Report, 2021).

1.1.3 Nilai Perusahaan

a. *Integrity* (Integritas)

Menampilkan yang terbaik dari diri kita.

b. *Safety* (Keselamatan)

Membawa kita kembali ke rumah dengan selamat dan sehat.

c. *Teamwork* (Kerja Sama)

Melibatkan pihak lain untuk mempermudah pekerjaan kita.

d. *Accountability* (Memikul Tanggung Jawab)

Membangun kepercayaan orang lain atas hasil kerja kita.

e. *Respect* (Menghargai)

Membuat kita merasa dihargai. (Annual Report, 2021).

1.1.4 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai struktur organisasi. Penyusunan struktur organisasi adalah langkah awal dalam memulai pelaksanaan aktivitas organisasi. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas pekerjaan secara formal diberikan, dikelompokkan dan dikoordinasikan. Struktur organisasi menggambarkan kedudukan fungsi, bagian atau posisi, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi (Juru, 2020).

industri petrokimia adalah kandungan senyawa hidrokarbon yang didapat dari hasil pengolahan minyak dan gas bumi, maupun pencairan batu bara.

Aset yang paling berharga dan penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh manusia. Seiring dengan berkembangnya perusahaan industri maka untuk memenuhi kebutuhan utama dalam setiap perusahaan maupun organisasi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi agar produksi dapat tercapai sesuai dengan target.

Menurut Winarno et al. (2022) sumber daya manusia yang mampu dan berpengalaman adalah salah satu aset paling penting dari sebuah perusahaan. Kegagalan untuk memperoleh sumber daya yang mampu dan berpengalaman dalam bekerja cenderung menghasilkan produk dan layanan yang kurang optimal maka dari itu perusahaan perlu menyediakan program pengembangan untuk terus memperbarui keterampilan karyawan. Selain itu, dengan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan suportif juga penting untuk membuat karyawan merasa nyaman dan pada akhirnya mereka akan berkontribusi untuk perusahaan.

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat membangun kepercayaan diri para karyawan bahwa mereka mereka bekerja di perusahaan yang profesional (Saragih et al., 2020). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan supaya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga memiliki kemampuan untuk bekerja secara optimal sebagai upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghasilkan produk yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas karyawan yang tinggi adalah salah satu pencapaian tujuan perusahaan (Kusumadewi, 2022).

Menurut Prasetio et al. (2020) sumber daya manusia memiliki peran penting bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang. Perusahaan harus

menyediakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mendorong karyawannya agar dapat memberikan kontribusi secara optimal. Adanya dukungan dari organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Karyawan memiliki persepsi jika organisasi memberikan dukungan yang memadai maka mereka akan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki dukungan yang rendah ia akan merasa kurang puas sehingga kinerja mereka dapat menurun sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Prabowo & Widodo (2018) produktivitas adalah perbandingan antara hasil produksi yang dicapai oleh karyawan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan produksi dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan atau ditargetkan perusahaan. Menurut Fitriani et al., (2019) produktivitas adalah salah satu komponen yang harus suatu perusahaan miliki jika ingin mencapai tujuan yang telah perusahaan tetapkan. Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan karena produktivitas kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Chandra Asri Tbk yang merupakan perusahaan petrokimia terkemuka dan terbesar di Indonesia dengan pabrik yang terintegrasi, memanfaatkan teknologi dan fasilitas pendukung canggih berkelas dunia yang menjalankan bisnis sebagai produsen domestik tunggal di Indonesia untuk Ethylene, Styrene Monomer, Butadiene, dan Styrene Butadiene Rubber. Pabrik PT Chandra Asri Tbk dibangun di lokasi yang strategis yaitu di daerah Ciwandan, kota Cilegon, provinsi Banten. Berdasarkan *Annual Report*, PT Chandra Asri Petrochemical Tbk memandang bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian visi dan pelaksanaan misi Perseroan. SDM yang memiliki kompetensi dan kapasitas yang mumpuni serta berintegritas, akan menjadi kontributor besar dalam upaya menciptakan pertumbuhan yang berkesinambungan.

Pada tahun 2021 PT Chandra Asri Petrochemical Tbk memiliki 154 karyawan dari bagian Polymer, Production yang terbagi menjadi beberapa unit yaitu PP Production Train 1-3, PP Utility, PP Process Improvement, dan PP Bagging. Berikut adalah Data Karyawan di PT Chandra Asri Petrochemical Tbk dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Chandra Asri Petrochemical Bagian Polymer Production

| LEVEL JABATAN | JUMLAH KARYAWAN |
|---------------------|-----------------|
| General Manager | 1 |
| Departement Manager | 1 |
| Section Manager | 5 |
| Super Intendent | 10 |
| Supervisor | 47 |
| Operator | 90 |
| TOTAL | 154 |

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan wawancara dengan bapak Departement Manager, PT Chandra Asri Petrochemical Bagian Polymer Production mempekerjakan karyawan dengan taraf tingkatan yang perusahaan butuhkan dari keahlian dalam bidang tertentu supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya walaupun dalam suatu perusahaan pasti ada karyawan yang pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Maka dari itu karyawan berhak mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diperlukan dalam berkarir di perusahaan. Hal ini menjadi bentuk dukungan bagi SDM dalam mencapai target individu yang ditetapkan sehingga dapat terus mengembangkan kariernya di perusahaan sesuai dengan peningkatan kompetensi yang dimiliki.

Bersasarkan annual report 2021, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Chandra Asri secara langsung adalah produktivitas karyawannya. Dalam aktivitasnya, pasti selalu ada potensi risiko menurunnya produktivitas kerja karyawan karena berbagai hal seperti kurangnya tanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan. Perusahaan akan terus menerus meningkatkan keahlian karyawannya, efektivitas, kualitas pekerjaan dan nilai perusahaan karena hal tersebut dapat

membentuk pola pikir karyawan sehingga berdampak pada produktivitas dan kinerja.

Berikut adalah data kapasitas produksi, realisasi produksi, tingkat utilisasi, dan realisasi penjualan di PT Chandra Asri Petrochemical dari tahun 2019-2021.

Tabel 1. 2 Kapasitas Produksi Pabrik (KTA)

| <i>Product</i> | <i>Product Capacity (KT)</i> | | |
|-----------------|------------------------------|-------------|-------------|
| | <i>Tahun</i> | | |
| | <i>2019</i> | <i>2020</i> | <i>2021</i> |
| Ethylene | 860 | 900 | 900 |
| Propylene | 470 | 490 | 490 |
| Py-Gas | 400 | 418 | 418 |
| Mixed C4 | 315 | 330 | 330 |
| Polyethylene | 736 | 736 | 736 |
| Polypropylene | 590 | 590 | 590 |
| Styrene Monomer | 340 | 340 | 340 |
| Butadiene | 137 | 137 | 137 |
| Butene-1 | - | 43 | 43 |
| MTBE | - | 128 | 128 |

Sumber: Annual Report PT. Chandra Asri 2020 & 2021

Berdasarkan *Annual Report* PT Chandra Asri Petrochemical Tbk 2020, kapasitas produksi di setiap *product* dari tahun 2019-2020 memang mengalami kenaikan namun kapasitas produksi dari tahun 2020-2021 tetap sama. Dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa kapasitas produksi pada tahun 2019 belum memiliki produk Butene-1 dan MBTE sedangkan di tahun 2020 dan 2021 kapasitas produksi sudah memiliki produk Butene-1 dan MBTE. Jika kapasitas produksi dibandingkan dari tahun 2019-2021, kapasitas produksi terendah berada di tahun 2019 dikarenakan pada tahun tersebut belum memiliki kapasitas produk butene-1 & MBTE dan produk tersebut baru saja beroperasi dibulan September pada tahun 2020.

Berikut ini data realisasi produksi PT Chandra Asri Petrochemical dari tahun 2019-2021.

Tabel 1. 3 Realisasi Produksi

| <i>Segment</i> | <i>By-products</i> | <i>Production Volume (KT)</i> | | |
|-------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------|-------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Olefins | Ethylene | 721 | 867 | 864 |
| | Propylene | 395 | 489 | 482 |
| | Py-Gas | 213 | 272 | 275 |
| | Mixed C4 | 237 | 296 | 270 |
| Polyolefins | Polyethylene | 376 | 692 | 692 |
| | Polypropylene | 453 | 589 | 543 |
| Styrene Monomer | | 362 | 236 | 302 |
| Butadine & by-products | | 244 | 265 | 268 |
| Butene-1 & MBTE & by-products | | - | 56 | 139 |
| Jumlah Volume Produksi | | 3.001 | 3.762 | 3.835 |

Sumber: Annual Report PT. Chandra Asri 2020 & 2021

Dapat dilihat pada tabel 1.3 bahwa terjadi peningkatan volume produksi perusahaan pada setiap tahunnya, total volume produksi pada tahun 2019 sebanyak 3.001 KT, tahun 2020 total volume produksi menjadi 3.763 KT, dan tahun 2021 total volume produksi menjadi 3.835 KT.

Berdasarkan *Annual Report* PT Chandra Asri Petrochemical Tbk 2021, perusahaan akan terus berusaha untuk mencapai tingkat utilisasi kapasitas yang tinggi, terutama karena permintaan yang kuat dari pasar domestik di Indonesia yang merupakan negara pengimpor petrokimia dan berfokus kepada peningkatan efisiensi dan hasil energi. Berikut ini adalah data tingkat utilisasi PT Chandra Asri Petrochemical Tbk.

Tabel 1. 4 Tingkat Utilisasi Kapasitas Pabrik (Pencapaian)

| <i>Product</i> | <i>Plant Capacity Utilization Rates (%)</i> | | |
|-----------------|---|------|------|
| | 2019 | 2020 | 2021 |
| Ethylene | 83,8 | 96,3 | 96,0 |
| Polyethylene | 86,3 | 94,1 | 94,0 |
| Polypropylene | 89,3 | 99,9 | 92,0 |
| Styrene Monomer | 106,6 | 69,4 | 88,7 |
| Butadiene | 74,3 | 79,9 | 84,2 |
| Butene-1 | - | 65,3 | 79,9 |
| MTBE | - | 61,2 | 45,6 |

Sumber: Annual Report PT. Chandra Asri 2020 & 2021

Bedasarkan *Annual Report* 2019, tingkat utilisasi setiap produk pada tahun 2019 lebih rendah dari tahun 2018 kecuali produk Styrene Monomer. Berdasarkan *Annual Report* 2020, rata-rata tingkat utilisasi perusahaan pada tahun 2020 terjadi peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2019, namun berdasarkan *Annual Report* 2021 rata-rata tingkat utilisasi perusahaan pada tahun 2021 terjadi penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2020. Dengan tingkat utilisasi pada tahun 2020 sebesar 92% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan tingkat utilisasi sebesar 1% yaitu menjadi 91%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa telah terjadi penurunan tingkat utilisasi pada tahun 2021. Hal ini terjadi karena terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Perseroan juga menerapkan berbagai strategi untuk menjaga tingkat penjualan agar tetap stabil. Secara keseluruhan, volume penjualan produk pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 9.29% jika dibandingkan dari tahun sebelumnya dikarenakan adanya penurunan produksi pada tahun tersebut. Sedangkan pada tahun 2020 volume penjualan mengalami peningkatan dari tahun 2019 yaitu sebesar 14.4% seiring dengan peningkatan produksi dan adanya kenaikan permintaan produk. Namun pada tahun 2021 volume penjualan produk perusahaan mengalami penurunan sebesar 0.5% jika dibandingkan dengan tahun 2020.

Tabel 1. 3 Realisasi Penjualan

| <i>Segment</i> | <i>By-products</i> | <i>Production Volume (KT)</i> | | |
|-------------------------------|--------------------|-------------------------------|-------|-------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Olefins | Ethylene | 277 | 119 | 95 |
| | Propylene | 43 | 36 | 43 |
| | Py-Gas | 221 | 388 | 303 |
| | Mixed C4 | - | - | - |
| Polyolefins | Polyethylene | 347 | 711 | 681 |
| | Polypropylene | 450 | 603 | 540 |
| Styrene Monomer | | 360 | 241 | 301 |
| Butadine & by-products | | 245 | 199 | 183 |
| Butene-1 & MBTE & by-products | | - | 24 | 65 |
| Jumlah Volume Produksi | | 1.943 | 2.222 | 2.211 |

Sumber: Annual Report PT. Chandra Asri 2020 & 2021

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi.

Menurut Sedarmayanti (2018:228) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 7 faktor yaitu, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerjasama, lingkungan kerja dan iklim kerja.

Berdasarkan banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti melakukan pra-kuesioner kepada dengan pihak yang terlibat yaitu karyawan bagian Polymer Production untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan adanya permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan PT Chandra Asri Tbk bagian Polymer Production. Hasil pra-kuesioner akan disampaikan pada gambar di bawah ini.

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Kuesioner

| No | Faktor Produktivitas Kerja | Pernyataan | Jawaban | | |
|----|----------------------------|--|---------|-------|------|
| | | | SS | S | TS |
| 1. | Motivasi Kerja Karyawan | Telah terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (Pamungkas, 2021). | 23,5% | 76,5% | 0% |
| | | Gaji yang diterima telah sesuai dengan pengorbanan yang telah | 5,9% | 64,7% | 5,9% |

| | | | | | |
|----|------------------|--|-------|-------|-------|
| | | saya berikan kepada perusahaan (Pamungkas, 2021). | | | |
| 2. | Pendidikan | Semakin tinggi tingkat pendidikan saya maka akan semakin tinggi pula jabatan yang saya terima (Djordan, 2021). | 5,9% | 41,2% | 52,9% |
| | | Pekerjaan yang saya tekuni telah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki (Hermawan, 2017). | 0% | 64,7% | 35,3% |
| 3. | Disiplin Kerja | Pernakah anda meninggalkan pekerjaan untuk pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan? (Pamungkas, 2021) | 0% | 35,3% | 64,7% |
| | | Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu (Pamungkas, 2021). | 35,3% | 64,7% | 0% |
| 4. | Keterampilan | Untuk mendukung pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, saya telah mendapatkan pengetahuan formal yang cukup (Pratama, 2020). | 17,6% | 82,4% | 0% |
| | | Keterampilan dan kemampuan yang saya miliki telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan (Hikmawati, 2021). | 23,5% | 70,6% | 5,9% |
| 5. | Lingkungan Kerja | Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dapat menunjang kelancaran pekerjaan (Saputri,2017). | 5,9% | 88,2% | 5,9% |
| | | Terdapat suara bising mesin yang mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja (Saputri, 2017). | 5,9% | 47,1% | 47,1% |
| | | Saya merasa bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan seperti toilet dan tempat ibadah sudah | 8,3% | 91,7% | 0% |

| | | | | | |
|----|---------------------|--|-------|-------|----|
| | | memadai (Pamungkas, 2021). | | | |
| | | Saya merasa bahwa suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja (Artomo, 2017). | 25% | 75% | 0% |
| 6. | Sikap Etika Kerja | Saya dapat bekerja sama dengan atasan dan teman yang ada di lingkungan tempat kerja (Yanesti, 2018). | 29,4% | 70,6% | 0% |
| | | Saya sebagai seorang karyawan sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik (Yanesti, 2018). | 29,4% | 70,6% | 0% |
| 7. | Kemampuan Kerjasama | Setiap karyawan saling berinteraksi dan terbuka antar satu sama lain dalam memberikan informasi mengenai pekerjaan agar tidak terjadi kesalahpahaman (Sriadulpan, 2020). | 17,6% | 82,4% | 0% |
| | | Apabila terdapat kesulitan dalam melakukan pekerjaan, maka setiap karyawan saling bekerjasama antar satu sama lain (Sriadulpan, 2020). | 35,3% | 64,7% | 0% |

Berdasarkan item pernyataan yang ada pada tabel 1.6 mengenai hasil pra-kuesioner faktor produktivitas kerja karyawan, yang mendapatkan jawaban tidak setuju tertinggi ada pada faktor pendidikan, disiplin kerja, dan faktor lingkungan kerja.

Terdapat dua item pernyataan pada faktor pendidikan, item pernyataan ketiga mengenai “Semakin tinggi tingkat pendidikan saya maka akan semakin tinggi pula jabatan yang saya terima.” memperoleh persentase jawaban sebesar 52.9% untuk tidak setuju. Lalu item pernyataan keempat mengenai “Pekerjaan yang saya tekuni telah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.” memperoleh persentase jawaban sebesar 35.3% untuk tidak setuju.

Terdapat satu item pertanyaan pada faktor disiplin kerja. Item pertanyaan kelima mengenai “Pernakah anda meninggalkan pekerjaan untuk pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.” memperoleh persentase jawaban sebesar 64.7% untuk tidak setuju. Walaupun hasil kuesioner pada item pertanyaan tersebut memperoleh jawaban tidak setuju tertinggi tidak mempengaruhi produktivitas kerja dikarenakan para karyawan sudah disiplin dalam waktu bekerja.

Terdapat empat item pernyataan mengenai faktor lingkungan kerja. Namun item pernyataan kesepuluh mengenai “Terdapat suara bising mesin yang mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.” memperoleh persentase jawaban sebesar 47.1% untuk tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian Polymer Production diantaranya adalah pendidikan dan lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan hasil pra-kuesioner terdapat faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya adalah pendidikan dikarenakan karyawan merasa bahwa tingkat pendidikan yang tinggi tidak menjamin bahwa jabatan yang dimilikinya pun akan tinggi dan masih ada karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya sekarang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Sedarmayanti dalam Fitriani et al. (2019) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan. Dalam suatu perusahaan, pendidikan seorang karyawan juga adalah hal yang sangat penting karena mempengaruhi suatu produktivitas kerja. Menurut Mulyadi dalam MS (2022) tingkat pendidikan yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja sehingga kualitas pekerja pun akan meningkat. Pada hakikatnya pendidikan merupakan usaha manusia dengan penuh sadar untuk mengembangkan dan meningkatkan kepribadian. Pengembangan kepribadian yang paling penting adalah keterampilan dan pengetahuan seorang individu melalui sistem pendidikan formal yang ditempuhnya.

Karyawan adalah aset yang memiliki peran penting dalam perusahaan, maka perlu untuk diperhatikan latar belakang tingkat pendidikannya karena tingkat

pendidikan yang dimiliki oleh seseorang dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya. Hal ini sejalan dengan penelitian Hernidatiatin & Susijiawati (2017) yang menjelaskan bahwa dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka diharapkan mampu untuk menumbuhkan potensi-potensi yang ada dalam diri seseorang sehingga individu tersebut akan lebih mudah untuk mengerti akan tugas yang telah diberikan.

Komposisi karyawan PT.Chandra Asri Petrochemical khususnya di bagian Polymer Production berdasarkan tingkat pendidikannya ada yang berpendidikan formal SMK, SMA, D4, D3, D1, S1, S2, dan S. Di PT. Chandra Asri Petrochemical khususnya untuk karyawan bagian Polymer Production.

Tabel 1. 5 Tingkat Pendidikan

| DEGREE | JUMLAH |
|--------------|------------|
| SMK | 42 |
| SMA | 25 |
| D4 | 1 |
| D3 | 21 |
| D1 | 13 |
| S1 | 51 |
| S2 | 1 |
| TOTAL | 154 |

Sumber: Data Internal PT Chandra Asri Petrochemical Tbk

Berdasarkan data karyawan pada tahun 2021, tingkat pendidikan karyawan PT Chandra Asri Petrochemical bagian polymer production yang berpendidikan SMK sebanyak 42 orang, berpendidikan SMA sebanyak 25 orang, D4 sebanyak 1 orang, lulusan D3 sebanyak 21 orang, lulusan D1 sebanyak 13 orang, lulusan S1 sebanyak 51 orang, dan lulusan S2 sebanyak 1 orang. Dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk bagian Polymer production yang tingkat pendidikannya hanya SMA & SMK.

Bedasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak X selaku *Departement Manager PP Production* PT. Chandra Asri Petrochemical mengenai faktor produktivitas kerja yaitu tingkat pendidikan karyawan bagian Polymer Production, skill ataupun pendidikan karyawan di perusahaan dimulai dengan masing-masing jabatan dari operator, leader, supervisor perusahaan memang mempunyai taraf

tingkatan yang dibutuhkan untuk skill nya atau pendidikannya. Memang sebelumnya perusahaan masih bisa mengaplikasikan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA ataupun sederajat khusus untuk jabatan operator dikarenakan pekerjaan mereka lebih banyak menggunakan fisik dilapangan dan untuk menganalisa masih 30% saja, namun perusahaan tidak ingin karyawan yang memiliki jabatan sebagai operator hanya bekerja sebagai operator saja karena perusahaan ingin karyawannya memiliki pengetahuan yang lebih tinggi supaya karyawan tersebut dapat naik ke level jabatan yang lebih tinggi maka dari itu para karyawan dapat mengikuti *training* karena dengan mengikuti training dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka.

Sementara sekarang perusahaan menginginkan seorang karyawan untuk jabatan level bawah yaitu dengan minimal tingkat pendidikan D3 karena untuk karyawan level bawah seperti operator yang bekerja di PT. Chandra Ari Petrochemical memiliki kualifikasi tingkat pendidikan yang berbeda-beda, tidak seperti karyawan diperusahaan yang padat karya yang hanya memiliki tingkat pendidikan hanya SMA dan SMK. Karyawan level bawah seperti operator disini 30% bahkan sampai 40% ikut serta untuk menganalisa, jadi mereka tidak hanya melakukan pekerjaan fisik secara rutinitas saja namun jika ada optimasi operator turut serta dalam bagaimana untuk mengoptimasi dan bagaimana untuk melakukan analisa. Perusahaan mengharapkan keahlian yang dimiliki oleh para karyawannya dapat terus bertambah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang perusahaan harapkan. Namun untuk yang sekarang perusahaan memang tidak dapat memisahkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan baik karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA atau SMK maupun Diploma, walaupun mereka memiliki tingkat pendidikan minimal Diploma ataupun S1 namun mereka harus tetap melakukan aktivitas fisik karena memang awalnya pekerjaan disini harus dimulai dengan melakukan aktivitas fisik sehingga para karyawan lebih tau pekerjaannya dan rutinitas nya seperti apa yang harus dikerjakannya dengan keahlian yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil pra-kuesioner terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja fisik dikarenakan

terdengar suara bising dari mesin. Menurut Handayani & Hati (2018) pada dasarnya setiap perusahaan selalu berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas karyawannya melalui penciptaan suatu lingkungan kerja yang baik, tetapi banyak hal diluar dugaan yang mungkin untuk dihindari terjadi, terutama bagi perusahaan yang menggunakan mesin-mesin berat. Mesin-mesin berat tersebut biasanya menghasilkan suara yang bising dan sangat mengganggu pendengaran kita dalam bekerja

Fitriani et al. (2019) lingkungan kerja fisik merupakan seluruh sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik pekerjaan yang berupa fisik maupun nonfisik dengan tujuan untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Hal ini sejalan dengan penelitian Wangi et.al (2020) yang menjelaskan bahwa dengan lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat menyebabkan produktivitas kerja pegawai menjadi menurun juga.

Berdasarkan item pernyataan yang telah saya tuliskan pada pra-kuesioner mengenai “Terdapat suara bising mesin yang mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja” mendapatkan persentase jawaban tidak setuju sebesar 47.1%. Penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak X selaku *Departement Manager* Polymer Production PT. Chandra Asri Petrochemical mengenai faktor produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja karyawan bagian Polymer Production khususnya mengenai kebisingan. Mengenai mesin pastinya mengeluarkan suara yang mungkin dapat mengganggu konsentrasi para karyawan ketika sedang bekerja karena tidak mungkin mesin yang nyala beroperasi atau dipakai tidak mengeluarkan bunyi. Terdapat standar mengenai area kerja pada PT. Chandra Asri Petrochemical, standar kebisingan pada area kerja harus berada dibawah 80 desibel untuk kenyamanan bekerja lebih dari waktu 8 jam namun terdapat area kerja yang memiliki tingkat kebisingan diatas 80-100 desibel sehingga mengharuskan para

karyawan yang sedang berada disekitar mesin menggunakan PPE (Personal Protection Equipment) atau APD (Alat Pelindung Diri).

Apabila terdapat mesin baru kemudian dipasang yang tadinya memiliki tingkat kebisingannya bagus namun naik menjadi 80 desibel bahkan naik di atas 80 desibel berarti terdapat permasalahan pada mesinnya sehingga mesin tersebut harus segera diperbaiki. Mesin memang tidak dapat menurunkan tingkat kebisingan ketika sedang dijalankan atau beroperasi sehingga jika tingkat kebisingannya sudah berada di atas 80 desibel perusahaan akan memberikan peringatan terhadap para karyawannya apabila mereka ingin mendekati mesin atau berada di area tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal yang diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Polymer Production Pada PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk”.

1.3 Perumusan Masalah

PT Chandra Asri Tbk merupakan perusahaan petrokimia terkemuka dan terbesar di Indonesia dengan pabrik yang terintegrasi, memanfaatkan teknologi dan fasilitas pendukung canggih berkelas dunia yang menjalankan bisnis sebagai produsen domestik tunggal di Indonesia untuk Ethylene, Styrene Monomer, Butadiene, dan Styrene Butadiene Rubber. Industri kimia semakin lama semakin mengalami perkembangan yang pesat, kondisi ini mendorong persaingan antara industri kimia satu dengan yang lainnya. Persaingan yang terjadi mendorong perusahaan untuk dapat memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan dan mengembangkan produksi perusahaan, misalnya dengan menambah jumlah kapasitas produksi. Oleh karenanya pencapaian tujuan perusahaan tersebut bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh manusia maka dari itu diperlukan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi agar produksi dapat tercapai sesuai dengan target.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor pendidikan dan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan pendidikan seorang karyawan adalah hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila lingkungan kerja tidak memadai kinerja karyawan dapat menurun yang pada akhirnya dapat menyebabkan produktivitas kerja pegawai menjadi menurun juga.

Jadi, sebagai usaha untuk mempertahankan produktivitas kerja karyawan agar tetap tinggi, salah satunya adalah dengan melihat tingkat pendidikan karyawan dan keadaan lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan dapat melihat pengaruh dari tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Polymer Production pada PT Chandra Asri Petrochemical. Sehingga pada penelitian ini terdapat beberapa pertanyaan penelitian yang mendasari, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pendidikan pada karyawan bagian Polymer Production PT. Chandra Asri Petrochemical?
2. Bagaimana lingkungan kerja fisik pada karyawan bagian Polymer Production PT. Chandra Asri Petrochemical?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian Polymer Production PT Chandra Asri Petrochemical Tbk?
4. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Polymer Production pada PT Chandra Asri Petrochemical?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, berikut tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat pendidikan pada karyawan bagian Polymer Production PT. Chandra Asri Petrochemical.
2. Mengentahui lingkungan kerja fisik pada karyawan bagian Polymer Production PT. Chandra Asri Petrochemical.

3. Mengetahui gambaran produktivitas kerja karyawan bagian Polymer Production PT. Chandra Asri Petrochemical.
4. Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan karyawan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Polymer Production pada PT Chandra Asri Petrochemical.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan terbaru terkait konsep Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan PT Chandra Asri Petrochemical yang bisa dijadikan sebagai panduan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya dalam hal tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan bahwa seberapa besar tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.