

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi di dunia saat ini telah mencapai titik yang sangat signifikan, terutama dengan munculnya era Industri 4.0 yang ditandai oleh otomatisasi, *internet of things* (IoT), dan kecerdasan buatan (AI). Teknologi ini tidak hanya mengubah cara produksi di sektor industri, tetapi juga mempengaruhi dinamika tenaga kerja secara global. Menurut Schwab (2016), revolusi industri keempat membawa perubahan yang lebih cepat dan kompleks dibandingkan era sebelumnya, mengharuskan perusahaan untuk beradaptasi agar tetap kompetitif. Kini, dunia mulai melangkah menuju Industri 5.0, yang mengintegrasikan teknologi canggih dengan sentuhan manusia untuk menciptakan sesuatu (kolaborasi) yang lebih harmonis antara mesin dan pekerja. Fokusnya tidak lagi hanya pada efisiensi, tetapi juga pada keberlanjutan dan kesejahteraan tenaga kerja, yang menjadi tantangan tersendiri bagi sektor manufaktur di berbagai belahan dunia.

Di Indonesia, sebagai negara berkembang, perubahan ini juga mulai terasa, terutama di sektor industri manufaktur yang menjadi salah satu tulang punggung ekonomi. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Perindustrian meluncurkan inisiatif *Making Indonesia 4.0* pada tahun 2018 untuk mendorong adopsi teknologi di berbagai bidang, termasuk manufaktur. Menurut laporan Kementerian Perindustrian (2023), sektor ini menyumbang sekitar 20% dari PDB nasional, dengan industri seperti otomotif, elektronik, dan tekstil menjadi pilar utama. Namun, transisi menuju teknologi yang lebih maju tidak berjalan mulus. Banyak perusahaan, terutama yang berskala kecil dan menengah, mulai memperkenalkan mesin atau sistem baru untuk meningkatkan produktivitas, tetapi seringkali menghadapi kendala dalam mempersiapkan tenaga kerja mereka untuk menghadapi perubahan tersebut.

Industri otomotif, salah satu cabang manufaktur yang berkembang pesat di Indonesia, menjadi contoh nyata dari dinamika ini. Badan Pusat Statistik (2023) mencatat bahwa jumlah kendaraan bermotor di Indonesia telah melampaui 120 juta unit pada tahun 2022, yang mendorong permintaan suku cadang di pasar domestik. Pasar *aftermarket* otomotif, yang berfokus pada penyediaan komponen pengganti seperti knalpot atau onderdil lainnya, ikut merasakan dampak dari meningkatnya kebutuhan ini. Menurut Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI, 2023), permintaan suku cadang *aftermarket* meningkat sebesar 15% setiap tahunnya sejak 2020, terutama didorong oleh tingginya penggunaan kendaraan roda dua di wilayah perkotaan. Hal ini menciptakan peluang sekaligus tekanan bagi perusahaan manufaktur lokal untuk terus berinovasi dan meningkatkan kapasitas produksi mereka.



Gambar 1.1 Roadmap Making Indonesia 4.0 menuju Industri 5.0

Sumber: Kementerian Perindustrian, 2023

Perusahaan-perusahaan di sektor *aftermarket* otomotif, khususnya yang bergerak di bidang produksi suku cadang, kini dituntut untuk bersaing tidak hanya dengan pemain lokal, tetapi juga dengan produk impor yang sering kali lebih canggih dan terjangkau. Teknologi seperti mesin otomatis dan alat produksi modern menjadi kunci untuk mempercepat proses manufaktur dan memenuhi standar kualitas yang semakin tinggi. Namun, di balik peluang tersebut, ada tantangan yang tidak bisa diabaikan. Banyak perusahaan kecil dan menengah di Indonesia yang berusaha mengadopsi teknologi baru sering kali terbentur pada

keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun tenaga kerja yang siap mengoperasikan peralatan tersebut. Hal ini menimbulkan kekhawatiran tentang bagaimana perusahaan-perusahaan ini menyeimbangkan modernisasi dengan kebutuhan karyawan mereka.

CV Karya Sinar Terang, sebuah perusahaan manufaktur komponen otomotif yang berlokasi di Purbalingga, Jawa Tengah, adalah salah satu contoh dari realitas tersebut. Didirikan pada tahun 2009, perusahaan ini awalnya merupakan usaha keluarga yang fokus pada produksi komponen knalpot untuk kendaraan roda dua dan roda empat. Dengan tenaga kerja yang terbatas pada awalnya, CV Karya Sinar Terang perlahan berkembang menjadi pemasok suku cadang bagi bengkel lokal dan distributor di wilayah Jabodetabek. Produk utamanya meliputi *header*, *silencer*, dan pipa knalpot, yang diproses melalui tahap *bending*, pengelasan, penyetelan, dan *finishing*. Sejak tahun 2020, perusahaan ini mulai menginvestasikan dana untuk memperbarui peralatan produksi, seperti mesin *bending* otomatis dan alat pengelasan modern, dengan visi menjadi pemain utama di pasar *aftermarket* lokal.



Gambar 1.2 Logo CV Karya Sinar Terang

Sumber: Data Perusahaan, 2025

Berlokasi di kawasan industri Purbalingga yang strategis, CV Karya Sinar Terang memiliki akses ke pasar besar di Jabodetabek, tetapi juga menghadapi tantangan dalam menjaga daya saingnya. Modernisasi teknologi yang dilakukan sejak beberapa tahun terakhir menunjukkan upaya perusahaan untuk

meningkatkan efisiensi dan memenuhi permintaan pasar yang terus bertambah. Namun, di balik langkah tersebut, muncul pertanyaan tentang bagaimana tenaga kerja di perusahaan ini menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan penulis pada Maret 2025 dengan sembilan karyawan dari berbagai divisi, seperti *bending*, pengelasan, dan *finishing*, terdapat beberapa hal menarik yang patut diperhatikan lebih lanjut.

Dari wawancara tersebut, sebagian besar karyawan menyampaikan bahwa fasilitas kerja yang ada di perusahaan ini cukup memadai untuk menjalankan tugas sehari-hari. Namun, delapan dari sembilan karyawan menyatakan bahwa mereka merasa perusahaan kurang memberikan dukungan yang cukup untuk bekerja lebih baik. Misalnya, Beni dari bagian *bending* menyebutkan bahwa alat-alatnya memang tersedia, tetapi tidak ada pelatihan untuk mengoperasikan mesin baru yang diperkenalkan sejak tahun 2020. Hal serupa diungkapkan oleh Andi Bor dari penyetelan *silencer*, yang mengatakan bahwa meskipun fasilitas ada, ia sering kali bingung saat menghadapi teknologi baru karena tidak ada bimbingan yang jelas. Karyawan lain seperti Kusno dan Pesol/Budi juga menyinggung bahwa imbalan atau bonus yang diberikan terasa standar dan tidak sebanding dengan usaha mereka, terutama saat ada lembur.

Selain itu, hampir semua karyawan yang diwawancarai mengeluhkan ketidakseimbangan antara beban kerja dan apa yang mereka terima. Adi dari penyetelan *header*, misalnya, mengatakan bahwa ia sering lembur untuk mengejar target, tetapi bayarannya tidak mencerminkan kerja kerasnya. Andi Gembung, yang sudah bekerja selama 13 tahun di bagian pembuatan *silencer*, menambahkan bahwa gajinya tidak pernah naik signifikan meskipun pengalamannya sudah panjang. Sementara itu, Siswo dari pengelasan *silencer* menyatakan bahwa meskipun ia harus bekerja keras, hasil yang ia dapatkan dari segi finansial terasa biasa saja. Hal ini menimbulkan kekhawatiran tentang bagaimana perusahaan mengelola tenaga kerjanya di tengah tekanan untuk meningkatkan produksi.



Gambar 1.3 Salah satu produk CV Karya Sinar Terang – Silencer Knalpot

Sumber: Dokumentasi Pribadi Penulis, 2025

Tidak hanya soal dukungan dan imbalan, suasana di lingkungan kerja CV Karya Sinar Terang juga menjadi perhatian dalam wawancara yang telah dilakukan penulis. Tujuh dari sembilan karyawan menyatakan bahwa suasana kerja di perusahaan ini tidak selalu mendukung mereka untuk bekerja secara optimal. Beni menggambarkan suasana yang ramai, berisik, dan panas, terutama saat ada *deadline* yang mendesak, sementara Andi Bor menyebutkan bahwa ketegangan sering muncul karena koordinasi yang kurang lancar. Ibnu dari penyetelan *header* menambahkan bahwa suasananya terasa kaku, terutama saat ada masalah di lapangan, sedangkan Pesol/Budi dari bagian *finishing* mengatakan bahwa lingkungan kerjanya terasa datar dan membosankan. Di sisi lain, Andri dan Andi Gembung menyebut suasananya cukup nyaman, meskipun tetap ada keluhan tentang kebisingan atau monotonitas.

Hubungan dengan atasan juga menjadi salah topik yang penulis buat dalam wawancara. Sebagian besar karyawan, seperti Ibnu, Adi, dan Siswo, mengungkapkan bahwa atasan mereka cenderung jarang memberikan arahan yang jelas atau terasa jauh dari karyawan. Andi Bor bahkan menyebut bahwa sulit

untuk berkomunikasi dengan atasan, sementara Beni berharap atasan lebih sering turun ke lapangan untuk memahami situasi kerja mereka. Selain itu, nilai-nilai perusahaan yang sering dijunjung tinggi, seperti kerja sama tim atau kerja keras, menurut karyawan seperti Kusno dan Pesol/Budi, tidak sepenuhnya terasa di lapangan. Hal ini menimbulkan kesan bahwa ada jarak antara apa yang dijanjikan perusahaan dan realitas yang dialami karyawan sehari-hari.

Aspek perkembangan karyawan juga menjadi sorotan dalam wawancara. Delapan dari sembilan karyawan menyatakan bahwa mereka tidak melihat adanya peluang untuk berkembang di perusahaan ini. Kusno dari pengelasan *header* mengatakan bahwa naik jabatan terasa seperti mimpi, sementara Pesol/Budi menyebut bahwa pelatihan untuk meningkatkan keterampilan sama sekali tidak ada. Andi Gembung, dengan pengalaman 13 tahun, merasa stagnan karena tidak ada perubahan dalam posisi atau penghasilannya. Karyawan lain seperti Andri dan Siswo juga mengungkapkan bahwa mereka bertahan karena kebutuhan ekonomi, tetapi tidak terlalu optimis dengan masa depan mereka di sini. Hal ini mengarah pada kekhawatiran tentang bagaimana perusahaan mendukung karyawan mereka di tengah transformasi teknologi yang sedang berlangsung ini.



Gambar 1.4 Proses Produksi di CV Karya Sinar Terang

Sumber: Dokumentasi Pribadi Penulis, 2025

Fenomena yang muncul dari wawancara ini menunjukkan adanya tantangan yang cukup kompleks di CV Karya Sinar Terang. Modernisasi teknologi yang dilakukan perusahaan tampaknya belum sepenuhnya selaras dengan kesiapan tenaga kerjanya. Banyak karyawan merasa tertekan dengan target produksi yang ketat dan peralatan baru yang sulit mereka operasikan tanpa pelatihan memadai. Ada pula keluhan tentang imbalan yang tidak sebanding, suasana kerja yang bervariasi dari nyaman hingga tegang, serta hubungan dengan atasan yang kurang mendukung. Selain itu, minimnya peluang untuk berkembang juga menjadi hal yang sering disinggung, yang membuat beberapa karyawan mempertimbangkan untuk mencari peluang lain jika tidak ada perubahan.

Melihat kondisi ini, penelitian lebih lanjut tampaknya diperlukan untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan memengaruhi kinerja karyawan serta perusahaan secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Eisenberger et al. (2002), menunjukkan bahwa dukungan dari atasan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka, sementara Weng et al. (2010) menyoroti pentingnya peluang pertumbuhan bagi karyawan. Namun, studi yang secara khusus meneliti perusahaan manufaktur kecil di Indonesia, terutama di sektor *aftermarket* otomotif, masih terbatas. Karatepe (2013) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja bisa memainkan peran penting dalam dinamika organisasi, tetapi penerapannya dalam konteks Industri 5.0 di Indonesia belum banyak dibahas.

Kesenjangan ini menjadi semakin relevan mengingat tantangan yang dihadapi perusahaan seperti CV Karya Sinar Terang. Teknologi baru seharusnya menjadi peluang untuk meningkatkan produktivitas, tetapi jika tenaga kerja merasa kurang didukung atau tidak melihat masa depan yang jelas, hal ini bisa berdampak pada efisiensi dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Supervisor Cooperation* dan *Career Growth* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Atmosphere* sebagai Variabel Mediasi di CV Karya Sinar Terang”, untuk menggali lebih dalam

bagaimana berbagai aspek tersebut saling berkaitan di tengah transformasi teknologi yang sedang berlangsung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Supervisor Cooperation* berpengaruh signifikan terhadap *Work Atmosphere* karyawan di CV Karya Sinar Terang?
2. Apakah *Career Growth* berpengaruh signifikan terhadap *Work Atmosphere* karyawan di CV Karya Sinar Terang?
3. Apakah *Work Atmosphere* memediasi pengaruh *Supervisor Cooperation* terhadap Job Satisfaction karyawan di CV Karya Sinar Terang?
4. Apakah *Work Atmosphere* memediasi pengaruh *Career Growth* terhadap Job Satisfaction karyawan di CV Karya Sinar Terang?
5. Apakah *Work Atmosphere* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* di CV Karya Sinar Terang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Supervisor Cooperation* terhadap *Work Atmosphere* karyawan di CV Karya Sinar Terang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Career Growth* terhadap *Work Atmosphere* karyawan di CV Karya Sinar Terang.
3. Untuk menganalisis peran *Work Atmosphere* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Supervisor Cooperation* dan *Job Satisfaction* karyawan di CV Karya Sinar Terang.
4. Untuk menganalisis peran *Work Atmosphere* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Career Growth* dan *Job Satisfaction* karyawan di CV Karya Sinar Terang.

5. Untuk menganalisis pengaruh *Work Atmosphere* terhadap *Job Satisfaction* karyawan di CV Karya Sinar Terang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara *Supervisor Cooperation*, *Career Growth*, *Work Atmosphere*, dan *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji peran suasana kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks Industri 5.0.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi CV Karya Sinar Terang, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan dukungan supervisor, peluang karir, dan suasana kerja. Bagi praktisi HRM, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang kebijakan yang mendukung adaptasi teknologi tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk memastikan fokus dan keterjangkauan penelitian, penulis menetapkan beberapa batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di CV Karya Sinar Terang, sebuah perusahaan manufaktur komponen otomotif yang berlokasi di Purbalingga, Jawa Tengah.
2. Subjek penelitian adalah karyawan tetap di berbagai divisi, yaitu *bending*, penyetelan *header*, pengelasan *header*, pembuatan *silencer*, penyetelan

silencer, pengelasan *silencer*, dan *finishing/poles*, dengan total populasi yang akan ditentukan lebih lanjut dalam pengumpulan data.

3. Variabel yang diteliti terbatas pada *Supervisor Cooperation*, *Career Growth*, *Work Atmosphere*, dan *Job Satisfaction*, dengan pendekatan kuantitatif menggunakan data primer dari kuesioner dan data sekunder dari wawancara awal.
4. Penelitian ini tidak mencakup variabel lain di luar keempat variabel tersebut, seperti kompensasi atau budaya organisasi, meskipun dapat menjadi faktor pendukung yang disebutkan secara singkat.
5. Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2025, dengan fokus pada kondisi terkini perusahaan di tengah transisi teknologi menuju Industri 5.0.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang struktur skripsi ini, sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan. Bagian ini menjadi dasar untuk memahami konteks dan arah penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian, termasuk konsep *Supervisor Cooperation*, *Career Growth*, *Work Atmosphere*, dan *Job Satisfaction*, serta kerangka teoritis yang menghubungkan variabel-variabel tersebut. Bab ini juga mencakup tinjauan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data berdasarkan pengujian hipotesis, dilengkapi dengan interpretasi dan pembahasan yang menghubungkan temuan dengan teori serta penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi teoritis dan praktis, serta saran untuk penelitian selanjutnya dan pihak terkait, khususnya CV Karya Sinar Terang.

