



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja  
Karyawan di PT Cipta Karya Sedaya**

Skripsi

Oleh

Muhammad Subagja

2011320050

Bandung

2017



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi  
Kerja Karyawan di PT Cipta Karya Sedaya**

Skripsi

Oleh

Muhammad Subagja

2011320050

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Muhammad Subagja  
Nomor Pokok : 2011320050  
Judul : Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja di PT Cipta Karya Sedaya

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Senin, 16 Januari 2017  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB., M.SE

**Sekretaris**

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.si

**Anggota**

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.si.

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



## PERNYATAAN

**Nama** : **Muhammad Subagja**  
**NPM** : **2011320050**  
**Jurusan/Prodi** : **Ilmu Administrasi Bisnis**  
**Judul** : **Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT Cipta Karya Sedaya**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar

Bandung, Januari 2017



Muhammad Subagja

## **ABSTRAK**

Nama : Muhammad Subagja

NPM : 2011320050

Judul : Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja  
Karyawan di PT Cipta Karya Sedaya

karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan karena tanpa karyawan proses bisnis yang harus dijalankan perusahaan tidak dapat berjalan. Agar perusahaan dapat *sustain*, maka perusahaan harus menjaga dengan sebaik-baiknya karyawan yang telah dimiliki. Salah satu cara untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di perusahaan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti kepuasan kerja dan motivasi karyawan di PT Cipta Karya Sedaya. Peneliti ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, tingkat motivasi karyawan dan hubungan kepuasan kerja dan motivasi di PT Cipta Karya Sedaya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatoris karena peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan dari variabel satu dengan variabel lainnya. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara peneliti memberikan kuesioner kepada sampel yang ingin diteliti dan dalam hal ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan di PT Cipta Karya Sedaya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka didapatkan hasil tingkat kepuasan kerja pegawai sebesar 3,71 dan berada dalam kategori tinggi, sedangkan untuk tingkat motivasi kerja karyawan didapat nilai sebesar 0,55 dan berada dalam kategori cukup tinggi. Korelasi antara kepuasan kerja dengan motivasi pun terbilang kuat dengan didapatnya nilai korelasi sebesar 0.693.

Dari hasil penelitian, penulis memberikan saran kepada perusahaan agar perusahaan lebih transparan dalam hal memberikan promosi atau kenaikan jabatan. Untuk motivasi perusahaan jangan memberikan tugas diluar kemampuan yang dimiliki karyawannya.

Kata kunci: kepuasan kerja, motivasi kerja

## **ABSTRACT**

Name : Muhammad subagja

NPM : 2011320050

Title : *Corelation analysist of job satisfaction with work motivation in PT Cipta Karya Sedaya*

*Employees are one of the most important elements in company because without employees, the business process cannot be running. In order to sustainability of company, so the company have to keep their employees well. One of the best way to keep the loyalty of employees is take an attention to their job satisfaction and work motivation.*

*The author make a research about job satisfaction and work motivation in PT Cipta Karya Sedaya. The authors want to know about job satisfaction, motivation and correlation among job satisfaction and motivation in PT Cipta Karya Sedaya*

*. The research metode using quntitave research and the type of it's research is explanatory research. The purpose of explanatory research is the author wants to know the relationship between two variables or more. the data collected by kuestioner given by the author and in this case PT Cipta Karya Sedaya's employees are the sample*

*according to the research results, job satisfaction scored 3.71 which is categorized as a high job satisfaction, work motivation scored 0.55 and categorized as adequate. the correlation among the variables defined as a high corelation and it scored 0.693.*

*By the research results, the author give an advice to the company to be more transparent for give a promotion to the employees. For motivation, the company should not give a task beyond the ability of employees.*

*Keywords: job satisfaction, work motivation*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam menyusun skripsi ini tentunya penulis banyak mendapatkan bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai macam pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan karunia-nya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tuaku bapak Nandi Surjakandi dan Ibu Dindin Endiyani yang sudah merawat, membesarkan, mendidik sehingga saya bisa menjadi seperti ini. Rasa sayang dan hormatku untuk kalian tidak akan pernah habis.
3. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu memberi bimbingan dan arahan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fisip dan MKU terutama bu Pauline, pak Rulyusa, pak Arie Indra Chandra (alm.), pak Huntoro dan pak Diyanto.
5. Seluruh karyawan di PT Cipta Karya Sedaya yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di perusahaannya.

6. Kedua kakakku Muhammad Syafari Afiatna dan Muhammad Hikmat Mandiri yang selalu mengingatkan dan mendoakan agar skripsi ini bisa selesai tepat waktu.
7. Keluarga besar H.Ibrahim (alm.) yang selalu mendoakan dan selalu membuat ceria.
8. Keluarga besar H.Atang Mahsum (alm.) yang juga selalu mendoakan dan juga membuat ceria.
9. ADUN gengs yaitu Gilang Erlangga, Kayra, Uli, Pras yang telah menjadi sahabat penulis dari SMA hingga sekarang menemani dan selalu ada untuk penulis disaat senang maupun sedih.
10. Nyong fc Nopal, Arya, Erdi, Hikman, Irawan, Efri, Tojenk, Dani sura, kokoh Fellix, Dubi semoga sukses terus untuk kalian, untuk yang masih harus bertahan semoga dilancarkan perkuliahannya.
11. Janji suci Novinda Jonata (jojo) dan Agnes Bayurani a.k.a badai yang walaupun obrolan kita suka gajelas kadang juga ada salah paham dikit *but we always have each other's back, right?* Terima kasih buat selalu ngingetin skripsian.
12. Dea maniar yang walaupun udah lulus duluan tapi masih tetep mau ngebantuin, semoga sukses dea.
13. teman-teman seperjuangan skripsi yang akhir-akhir ini saling membantu Libi, Acil, Syamsa, Kevin cl, Dito, dan khususnya Setiadi sebagai konsultan IT.



14. Buat teman-teman yang udah lulus duluan yayang, deca, udoy, inces  
anggi, levi.
15. Teman-teman bermusik Rully, gupron, imat, oskar, soni, ica paja, adri,  
Ralfi terima kasih sudah selalu membuat saya *headbang* di studio, jangan  
konflik wae atuh euy!!!
16. Pa Asep dan Bi yuli yang sudah selalu memberikan makan lezat kepada  
penulis ketika siang, sore dan malam hari.
17. Semua pihak yang sudah terlibat dan tidak bisa disebutkan satu persatu,  
terima kasih semuanya.

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
Bab 1 Pendahuluan .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
1.5 Objek Penelitian.....	6
Bab 2 Kerangka Teoritis .....	7
2.1 Kepuasan kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.4 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	11
2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja di Tempat Kerja.....	12
2.1.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Unsur lain .....	13
2.1.7 Faktor-Faktor yang Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	15
2.1.8 Faktor-Faktor yang Dapat Mengurangi Kepuasan Kerja .....	17
2.1.9 Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja.....	18
2.2 Motivasi Kerja .....	20
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	20
2.2.2 Metode Motivasi Kerja .....	22

2.2.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	23
2.2.4 Motivasi sebagai Dorongan Internal .....	24
2.2.5 Motivasi sebagai Dorongan Eksternal .....	26
2.3 Hipotesis Penelitian .....	30
<b>Bab 3 Metode Penelitian .....</b>	<b>31</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Metode Penelitian .....	31
3.3 Model Penelitian .....	32
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	32
3.5 Unit Analisis .....	35
3.6 Populasi dan Sampel .....	35
3.6.1 Populasi.....	35
3.6.2 Sampel.....	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.7 Teknik Analisis Data.....	37
3.7.1 Uji Rank Spearman .....	37
3.7.2 Uji Validitas .....	39
3.7.3 Uji Reliabilitas .....	40
<b>Bab 4 Objek Penelitian .....</b>	<b>41</b>
4.1 sejarah perusahaan .....	41
4.2 Visi & Misi .....	43
4.2.1 Visi.....	43
4.2.3 Misi .....	43
4.3 Struktur Organisasi .....	44
4.4 Job Description .....	44
4.5 Sistem Kompensasi yang Dijalankan Perusahaan.....	46
<b>BAB 5 Penelitian dan Pembahasan .....</b>	<b>48</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	48
5.2 Uji Validitas .....	50
5.3 Uji Reliabilitas .....	52
5.4 Analisis Deskriptif .....	53

5.4.1 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai .....	54
5.4.2 Tingkat Motivasi Kerja .....	59
5.5 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi .....	63
5.5.1 Analisis Korelasi Pearson .....	63
5.5.2 Koefisien Determinasi.....	64
5.5.3 Pengujian Hipotesis.....	65
BAB 6 Kesimpulan dan Saran .....	67
6.1 Kesimpulan.....	67
6.2 saran.....	70
Daftar Pustaka .....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel X (Kepuasan Kerja) .....	32
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Y (Motivasi Kerja).....	34
Tabel 3. 3 Kriteria Nilai Korelasi.....	38
Tabel 5. 1 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 5. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 5. 3 Tingkat Kepuasan Kerja dalam Dimensi <i>Work It Self</i> .....	54
Tabel 5. 4 Tingkat Kepuasan Kerja dalam Dimensi <i>supervision</i> .....	55
Tabel 5. 5 Tingkat Kepuasan Kerja dalam Dimensi <i>Co-Worker</i> .....	56
Tabel 5. 6 Tingkat Kepuasan Kerja dalam Dimensi <i>Pay</i> .....	56
Tabel 5. 7 Tingkat Kepuasan Kerja dalam Dimensi <i>Promotion</i> .....	57
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai .....	58
Tabel 5. 9 Tingkat Motivasi Kerja dalam Dimensi <i>Expectancy</i> .....	59
Tabel 5. 10 Tingkat Motivasi Kerja dalam Dimensi <i>Instrumentality</i> .....	60
Tabel 5. 11 Tingkat Motivasi dalam Dimensi <i>Valence (Materi)</i> .....	60
Tabel 5. 12 Tingkat Motivasi Kerja dalam Dimensi <i>Valence (Non-Materi)</i> .....	61
Tabel 5. 13 Kriteria Pengkategorian Motivasi Kerja .....	62
Tabel 5. 14 Rekapitulasi Tingkat Motivasi Kerja.....	62
Tabel 5. 15 Tingkat Keeratan Korelasi .....	63
Tabel 5. 16 Hasil Analisis Korelasi .....	64
Tabel 5. 17 Pengujian Hipotesis .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gambar Respon terhadap Kepuasan Kerja .....	13
Gambar 3. 1 Gambar model Penelitian .....	32
Gambar 4. 1 Proses bisnis yang dijalankan perusahaan .....	43
Gambar 4. 2 Gambar Struktur Organisasi Perusahaan.....	44
Gambar 5. 1 Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Gambar 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Gambar 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	49
Gambar 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Gambar 5. 5 Gambar Kurva Uji Hipotesis.....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 2 Tabel Induk.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 3 Surat Telah Melakukan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

# **Bab 1**

## **Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seiring dengan perkembangan dunia bisnis pada saat ini banyak perusahaan yang berusaha mengembangkan perusahaannya agar dapat tetap bertahan dengan perkembangan yang ada. Bukan hanya modal yang besar, teknologi yang canggih dan pemasaran yang agresif saja yang dapat membuat perusahaan tetap berjalan ke depan.

Salah satu faktor yang dapat mengembangkan perusahaan itu adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu. Jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat berfungsi dengan baik dan bekerja dengan optimal maka kinerja perusahaan pun akan membaik. Namun, agar sumber daya manusia tersebut dapat bekerja secara optimal untuk mengembangkan perusahaan, mereka haruslah terlebih dahulu merasa puas akan kinerjanya dan para karyawan haruslah memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar nantinya dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Jika karyawan tersebut terbilang puas akan kinerjanya, maka kemungkinan karyawan tersebut akan memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan sesuatu yang lebih baik lagi dari sebelumnya sehingga hal tersebut pastinya akan menguntungkan perusahaan.



Kepuasan kerja itu sendiri adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 1996). Jadi menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang timbul dari dalam diri individu setelah dia melakukan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja dan motivasi yang dimiliki setiap pegawai tentunya berbeda-beda karena apa yang diterima dari lingkungan perusahaan oleh setiap pegawai berbeda-beda.

Perusahaan dan pegawai merupakan 2 hal yang sangat berkaitan. Jika perusahaan mempekerjakan karyawannya dengan baik maka karyawan pun akan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan, namun jika perusahaan memperlakukan karyawannya dengan buruk maka karyawan pun akan merasa enggan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi cenderung lebih aktif dalam melakukan pekerjaannya sehingga keaktifannya tersebut akan berdampak baik bagi kinerja perusahaan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan rendah maka karyawan tersebut cenderung bekerja secara tidak maksimal dan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja perusahaan maka perusahaan tersebut akan dapat bertahan seiring dengan berkembangnya dunia bisnis. Tidak hanya bertahan namun akan berkembang dan memberikan profit yang besar.

Dalam kenyataannya, masih saja ada perusahaan yang maju namun kepuasan kerja dan motivasi pegawainya rendah. Perusahaan selalu menuntut kinerja yang maksimal dari karyawannya tetapi tidak memperhatikan elemen-elemen kepuasan

kerja karyawannya. Menurut Luthan (1985) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja. Akibatnya jika perusahaan tidak memperhatikan hal-hal tersebut karyawan cenderung akan melakukan hal-hal yang akan merugikan perusahaan.

Permasalahan yang timbul akibat ketidakpuasan kerja pastinya akan berdampak buruk bagi perusahaan, karena ketidakpuasan kerja tersebut akhirnya dapat berdampak bagi turunnya motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan haruslah memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Bilamana perusahaan mengetahui kepuasan kerja para pegawainya rendah, maka perusahaan perlu melakukan sesuatu agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya sehingga akhirnya hal tersebut juga akan meningkatkan motivasi karyawan.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kepuasan kerja sangat penting bagi kelangsungan operasional perusahaan, karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi yang dimiliki oleh karyawannya.

Salah satu perusahaan yang sedang berkembang saat ini adalah PT Cipta Karya Sedaya. PT Cipta Karya Sedaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengecatan yang dibutuhkan oleh konsumennya untuk mengecat barang-barang yang telah diproduksi oleh konsumen.

PT Cipta Karya Sedaya berlokasi di Jl Industri no.9A, Cikarang Utara. Karena letaknya yang berada di kawasan industri Cikarang, hal ini membuat konsumen yang sama-sama terletak di daerah industri Cikarang tertarik untuk memilih PT

Cipta Karya Sedaya untuk dijadikan *partner* untuk mengecat produk yang telah di produksi karena dari segi biaya pengiriman tentunya akan lebih rendah karena lokasinya yang berdekatan. PT Cipta Karya Sedaya pun memiliki mesin-mesin yang terbilang modern untuk menunjang proses bisnis nya, yaitu mesin dengan teknik *spray* dan pencelupan. Dengan proses bisnis yang dijalankan oleh karyawan PT Cipta Karya Sedaya dan terdapatnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di PT Cipta Karya Sedaya**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dengan berkembangnya dunia bisnis pada saat ini, maka semakin kompleks pula permasalahan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Permintaan konsumen yang bervariasi pun menuntut perusahaan agar dapat memenuhi permintaan konsumen sebaik-baiknya. Oleh karena itu agar perusahaan telah siap dengan segala perkembangan yang terjadi dan secara maksimal dapat memenuhi permintaan konsumen, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Untuk membuat sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan menjadi kompeten maka perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi karyawannya. Oleh karena itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Cipta Karya Sedaya?
- Bagaimana tingkat motivasi karyawan di PT Cipta Karya Sedaya?

- Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan motivasi karyawan di PT Cipta Karya Sedaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang didapat oleh penulis maka penelitian ini bertujuan untuk :

- Mengetahui tingkat kepuasan kerja di PT Cipta Karya Sedaya
- Mengetahui tingkat motivasi karyawan di PT Cipta Karya Sedaya

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Bagi perusahaan

- Dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawainya
- Dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya.
- Dapat mengetahui tingkat motivasi karyawannya

Bagi penulis

- Dapat meningkatkan dan memperdalam ilmu pengetahuan tentang kepuasan kerja dan motivasi pegawai di suatu perusahaan
- Dapat memperkaya pengetahuan penulis tentang MSDM terutama menyangkut fenomena kepuasan kerja dan motivasi

Bagi Pihak lain

Dapat digunakan bagi siapa saja yang membutuhkan, baik untuk mengembangkan penelitiannya maupun untuk tujuan lainnya.

### **1.5 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah Pt Cipta Karya Sedaya. Perusahaan ini terletak di jl.industri, kp Rawa Lintah no.9A, Desa Pasir Gombang, kec, Cikarang Utara, kab. Bekasi. PT Cipta karya Sedaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengecatan spare part. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 2013. Hingga saat ini perusahaan memiliki pegawai sebanyak 38 orang. Untuk jam kerja perusahaan ini mempunyai 2 shift jam kerja. Dan terdapat 1 supervisor di masing-masing shiftnya.