

# *Analysis of Work Motivation and Organizational Culture at the CV Oedi Karya Sumedang*

Helles Amanda<sup>1</sup>, Yusi Nur Khoiruni Meiqi<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Sebelas April Sumedang

[helles.feb@unsap.ac.id](mailto:helles.feb@unsap.ac.id), [yusinurkhoiruni@gmail.com](mailto:yusinurkhoiruni@gmail.com)

---

## Article Info

### Article history:

Received April 12, 2024  
Revised May 20, 2024  
Accepted Jun 6, 2024

### Keywords:

Work Motivation

## ABSTRACT

*This research focuses on work motivation and organisational culture at CV. Oedi Karya Sumedang. The purpose of this research is to find out how the implementation of work motivation at CV Oedi Karya Sumedang, how the implementation of organisational culture at CV Oedi Karya Sumedang and how the problems and solutions for work motivation and organisational culture at CV Oedi Karya Sumedang. The method used in this research is qualitative research method. The informants in this research are president director; operational director; adm & finance, interior designer, field officer, workshop furniture, dan workshop interior. The results of this research are that the company in the motivation has been good in terms of physiological needs, security needs, social needs, self-esteem needs and self-actualisation needs. Work Motivation problems are that the infrastructure is inadequate, there is no security guard for security, and there is no training. Organisational Culture in the company answers well regarding aggressiveness, self-awareness, personality, team orientation and performance. Organisational culture problems are that the less active employees new ideas, the personality of mutual respect and respect for the problem is in the field sometimes there is neglect of instructions or frequent arguments, employee innovation is lacking, delays and still frequent miscommunication.*



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

---

## Corresponding Author:

Helles Amanda,  
Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Jl. Angkrek Situ No.19 Kelurahan Situ Sumedang. Telp. (0261) 206911  
Email: [helles.feb@gmail.com](mailto:helles.feb@gmail.com)

---

## INTRODUCTION

Perusahaan yang sukses memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif, memerlukan sumber daya manusia yang kompeten yaitu berperan aktif terhadap jalannya perusahaan. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2023:4) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Karyawan setiap perusahaan berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan penuh semangat.

Mangkunegara dalam Prasetyo dkk (2020:187) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan”.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola SDM untuk mencapai tujuan perusahaan dan memperhatikan kebutuhan pekerja.

Pimpinan perlu memotivasi pekerja untuk dapat bekerja sesuai dengan harapan. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2023:110) mengatakan “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi bagian dari MSDM yang sama pentingnya. Robbins dan Coulter dalam Feri dkk (2020:138) “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi dan caracara dalam melakukan sesuatu yang mempengaruhi cara anggota organisasi dalam bertindak”. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 105 ayat (1) berbunyi “Setiap pengusaha berhak membentuk organisasi dan menjadi anggota perusahaan”.

Budaya organisasi juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan seperti yang tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 ayat (3) berbunyi “Dalam hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja atau buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan” .

Budaya organisasi berperan sebagai suatu acuan bagi peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat. Sehingga, dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi. Untuk itu kesadaran karyawan akan pentingnya budaya perusahaan masih perlu disosialisasikan.

Peneliti melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi di CV Oedi Karya Sumedang. CV. Oedi Karya Sumedang berdiri sejak 2001. Cakupan kerjanya dalam bidang *design & build interior, 3D modelling interior, retail & custom, furniture, dan build construction*

CV Oedi Karya telah melayani berbagai *project residential* seperti pengerjaan *kitchenset*, kamar tidur, *wardrobe, apartment*, ruang tamu, ruang kerja dan *project residential* lainnya. Selain itu CV Oedi Karya juga dipercayai dan telah menyelesaikan berbagai *project commercial* di instansi pemerintahan Kabupaten Sumedang yaitu BPKAD, BAPPPEDA, BAPPENDA, BAPPEDA, PEMDA Kabupaten Sumedang. Selain *project commercial* di instansi pemerintahan, CV Oedi Karya juga telah menyelesaikan berbagai *project café, salon, perkantoran, event & exhibition*, serta berbagai bisnis komersil lainnya di wilayah Sumedang, Bandung, Cimahi, Bogor dan *client* terjauh ada di Bengkulu.

CV. Oedi Karya sudah berdiri cukup lama, namun berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan permasalahan dalam hal motivasi kerja. Di antaranya terjadi penurunan semangat kerja karyawan seperti tidak mengerjakan laporan harian yang diberikan oleh perusahaan dan menemukan karyawan sedang santai dengan ponselnya saat jam kerja. Permasalahan lain yaitu rendahnya inovasi dari karyawan. Permasalahan tersebut timbul disebabkan beberapa hal di antaranya masih kurangnya fasilitas penunjang seperti AC. Dalam hal keamanan belum adanya *security* untuk menjaga kantor. Dalam hal aktualisasi diri tidak adanya pelatihan bagi karyawan untuk peningkatan kinerja. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam apa saja yang menyebabkan motivasi kerja di CV Oedi Karya ini.

Peneliti juga menemukan permasalahan pada budaya organisasi di CV Oedi Karya ini karyawan kurang aktif dalam mengusulkan ide-ide baru. Permasalahan lain sering terjadinya *miss* komunikasi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Di CV. Oedi Karya Sumedang.

## **LECTURE STUDY 1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2022 : 6) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaana, karyawan, dan masyarakat”. Marihot dalam Sunyoto (2020:1) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan

merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi”. Menurut Schuler dalam Sutrisno (2023:6) mengemukakan:

“MSDM adalah Pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

## **2. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam jurnal Sukmayadi dan Kumala (2020:4) mengemukakan “Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan atau menggerakkan”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Robbins dalam Priansa (2021:201) menyatakan “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas hidup, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2023:110) mengatakan “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

## **3. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan Motivasi Kerja menurut Hasibuan dalam Nugroho dkk (2019:2) :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

## **4. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow Sutrisno (2023 : 122). Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut :

### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, pakaian, rumah dan kebutuhan dasar lainnya yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk bertahan hidup. Kebutuhan fisiologis dalam perusahaan diantaranya kesesuaian gaji, makan dan minum, sarana dan prasarana yang memadai.

### **2. Kebutuhan Rasa Aman**

*Safety and security needs* adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang yang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan seperti jaminan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, perlengkapan keamanan, dan lingkungan yang aman

**3. Kebutuhan Sosial**  
Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, dan membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain. Dalam perusahaan seperti hubungan kekeluargaan, dan perhatian dan dukungan pemimpin

### **4. Kebutuhan Harga Diri**

Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut seperti penghargaan terhadap karyawan dan apresiasi prestasi kerja

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

*Self-actualization needs* adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya seperti pekerjaan sesuai kompetensi yang dimiliki dan pelatihan.

### 5. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya menurut Luthans dalam Nasir dkk (2021:73) didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk meninterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Kata organisasi berasal dari Yunani *Organen* yang berarti sebagian atau susunan (Jismin dkk, 2022:20). Cormick dalam Furkony (2018:211) menegaskan “Adanya indikasi sikap sebagai suatu kondisi sadar yang lebih menunjukkan tingkat perasaan subyektif seseorang terhadap suatu objek (pekerjaan)”. Daniel Denison dalam Mulyadi (2018:95) mengemukakan “Budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi”. Suaiba dalam Madjidi (2022:448) mengatakan “Budaya organisasi (*corporate culture*) adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan tersebut”.

**6. Fungsi Budaya Organisasi** Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2018:45) mengemukakan “Budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan kegunaan budaya organisasi”. Adapun fungsi budaya organisasi :

1. Memberi anggota identitas organisasional menunjukkan ciri khas membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas system sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

### 7. Dimensi Budaya Organisasi

Penelitian ini menggunakan dimensi menurut Edison, Yohny, dan Imas (2018:129) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut:

#### 1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, profesional dalam menjalankan tugas dan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

#### 2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang (ide-ide baru). Karyawan menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

#### 3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati dan menghargai antar karyawan dan saling membantu.

#### 4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai inovasi dalam bekerja dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

## 5. Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dan Menyelesaikan permasalahan dalam tim dengan baik.

## METHOD

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena data yang digunakan bersifat deskriptif. Data yang diperoleh berupa kata-kata. Pada penelitian ini difokuskan pada proses daripada produk seperti interaksi antar karyawan, proses pelaksanaan kerja dan sebagainya. Dalam penelitian ini yang diamati adalah perusahaan, yaitu analisis motivasi kerja dan budaya organisasi di CV Oedi Karya Sumedang.

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2022:3) menyatakan “Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan”. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang melakukan analisis dan interpretasi teks dan hasil interview dengan tujuan untuk menemukan makna dari suatu fenomena. Penggunaan metode penelitian kualitatif ini diharapkan data menjadi lebih lengkap dan bermakna.

Penelitian ini dilakukan di CV Oedi Karya Sumedang Peneliti melakukan penelitian ini di CV Oedi Karya Sumedang yang beralamat di Dusun Rancamulud RT 001/RW 002, Desa Jatimulya, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

Teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Peneliti memutuskan informan dalam penelitian ini adalah *President Director, Operational Director, Administration & Finance, Interior Designer, Field Officer, Workshop Interior, dan Workshoph Furniture*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumen dan triangulasi (Sugiyono, 2022:224). Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas) dalam Sugiyono (2022:185). Prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Miles dan Huberman dikutip dalam Sugiyono (2022:133) aktivitas analisis data meliputi : *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian data), dan *Conclusion Drawing /verification* (penarikan kesimpulan dan verifikasi).

## RESULT DAN DISCUSSION

### 1. Result a. Motivasi Kerja

Implementasi budaya organisasi di CV. Oedi Karya Sumedang sudah baik dalam beberapa hal, namun masih ada yang belum optimal. Berikut implementasi motivasi kerja dari CV. Oedi Karya Sumedang :

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

CV. Oedi Karya Sumedang memberikan gaji yang sudah sesuai dengan UMR dan sebanding dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan diberi makan siang dari kantor dan untuk air putih bebas mengambilnya. Kebutuhan fisiologis lainnya sarana dan prasarana, karyawan mengeluhkan tidak memakai AC di kantor hal ini membuat kurang nyaman karena pada siang hari ruangan terasa panas. Pada bagian administrasi kekurangan mesin penghancur kertas untuk melindungi data-data proyek penting pada saat mau dibersihkan.

#### 2. Kebutuhan Rasa Aman

CV. Oedi Karya Sumedang menjamin kesehatan dan keselamatan kerja melalui BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan untuk karyawannya. Selama ini, pernah terjadi kecelakaan kerja ringan. P3K selalu tersedia di kantor ataupun di lapangan. Perlengkapan keamanan seperti apar untuk memadamkan api sudah disediakan dan CCTV di setiap diruangan. Lingkungan di CV.Oedi Karya Sumedang cukup aman namun ada satu atau dua orang yang terkadang bermasalah. Tetapi tidak ada satpam yang menjaga, padahal ini penting untuk menciptakan rasa aman.

### 3. Kebutuhan Sosial

CV. Oedi Karya Sumedang ini memiliki hubungan kekeluargaan yang sangat baik, seperti cara komunikasi atasan ke karyawan, ataupun karyawan ke karyawan pun akrab, cara berpakaian dibebaskan tidak formal asal sopan. Pemimpin memberikan perhatian dengan adanya reward dan sesekali ke luar bersama di luar jam kerja dan jika ada yang sakit diberi uang untuk berobat.

### 4. Kebutuhan Harga Diri

Penghargaan berupa *reward* akan didapatkan karyawan CV. Oedi Karya ketika sudah terselesaikannya proyek, karena hal itu memotivasi karyawan untuk bekerja tepat waktu. Selain itu, karyawan juga diberikan *reward* tahunan dan tunjangan hari raya. Cara memberikan penghargaan prestasi kerja tidak ada promosi jabatan tetapi penghargaan prestasi kerja dengan kenaikan gaji.

### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pekerjaan yang sesuai kompetensi (latar belakang pendidikan) hanya pada bagian desain yang lainnya memang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. CV. Oedi Karya Sumedang tidak memfasilitasi secara langsung namun hanya menyarankan untuk mengikuti pelatihan karyawan secara mandiri dengan mengikuti bootcamp atau belajar dari media sosial. **b. Budaya Organisasi**

Implementasi budaya organisasi di CV. Oedi Karya Sumedang sudah baik dalam beberapa hal, namun masih ada yang belum optimal. Berikut implementasi dari CV. Oedi Karya Sumedang :

#### 1. Kesadaran Diri

Profesionalitas karyawan baik walaupun lingkungan kerjanya bersifat kekeluargaan, karyawan melaksanakan tugas sesuai *jobdesk* nya dan menyelesaikannya dengan baik. Pelayanan sangat baik karena *feedback* pelanggan itu penting bagi CV. Oedi Karya Sumedang. 2. Keagresifan

Karyawan CV. Oedi Karya Sumedang dalam hal mengusulkan ide-ide baru kurang aktif. Saat ini cara pemimpin supaya karyawan aktif, saat *meeting* melakukan komunikasi dua arah dengan menunjuk langsung satu persatu karyawan menyampaikan pendapat.

Sampai saat ini, semua proyek terselesaikan dengan baik. Karyawan mampu menyelesaikan setiap proyek sesuai yang diharapkan pelanggan.

#### 3. Kepribadian

Sikap saling menghormati dan menghargai permasalahannya berada di lapangan, terkadang terjadi pengabaian instruksi atau perdebatan. Sikap saling membantu sangat baik, memiliki rasa empati satu sama lain. 4. Performa

Karyawan CV. Oedi Karya Sumedang dalam hal inovasi karyawan memang kurang. Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam bekerja namun terkadang masih ada kekurangan. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas terkadang terjadi disebabkan berbagai faktor.

#### 5. Orientasi Tim

Koordinasi di CV. Oedi Karya Sumedang masih sering terjadinya *miss* komunikasi seperti kesalahan dalam penggunaan spesifikasi bahan dan aksesoris. Setiap ada permasalahan selalu didiskusikan secara musyawarah dan ditegur oleh atasan secara baik baik.

## 2. Discussion a. Motivasi Kerja

Kendala dan solusi yang dihadapi CV. Oedi Karya Sumedang di antaranya :

1. Sarana dan prasarana masih belum memadai di mana karyawan mengeluhkan tidak memakai AC di kantor, hal ini membuat kurang nyaman karena pada siang hari ruangan terasa panas. Pada bagian administrasi kekurangan mesin penghancur kertas untuk melindungi data-data proyek penting pada saat mau dibersihkan. Solusinya perusahaan sedang mengusahakan untuk melengkapi sarana dan prasarana.
2. Keamanan tidak ada satpam yang menjaga hal ini penting bagi keamanan sebaiknya perusahaan merekrut karyawan untuk ditempatkan sebagai satpam.
3. CV Oedi Karya Sumedang tidak memfasilitasi pelatihan untuk karyawan, sebaiknya mengenai pelatihan ini harus diadakan untuk menambah pengetahuan karyawan maka akan berdampak terhadap perusahaan lebih baik lagi.

## **b. Budaya Organisasi**

Kendala budaya organisasi yang dihadapi CV.Oedi Karya Sumedang di antaranya :

1. Karyawan kurang aktif dalam mengusulkan ide-ide baru solusinya melakukan komunikasi dua arah, saat *meeting* atasan menunjuk langsung karyawan satu persatu untuk menyampaikan idenya.
2. Kepribadian sikap saling menghormati dan menghargai permasalahannya berada di lapangan, terkadang terjadi perdebatan, solusinya atasan turun tangan langsung memberikan jalan tengah.
3. Performa karyawan CV. Oedi Karya Sumedang dalam hal inovasi karyawan kurang, solusinya komunikasi bersama tim untuk bertukar pikiran.
4. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas terkadang terjadi, solusinya dengan menegur karyawan tersebut.
5. Orientasi tim di antaranya koordinasi di CV. Oedi Karya Sumedang masih sering terjadinya *miss* komunikasi, solusinya memperkuat lagi komunikasi dengan cara sering berdiskusi.

## **5. CONCLUSION**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang dilakukan terhadap analisis motivasi kerja dan budaya organisasi di CV. Oedi Karya Sumedang dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Implementasi motivasi kerja di CV. Oedi Karya Sumedang sudah dilaksanakan dengan baik, namun beberapa hal belum optimal. Kebutuhan fisiologis dipenuhi dengan gaji yang sudah sesuai dengan UMR dan sebanding dengan pekerjaan yang diberikan namun sarana dan prasarana masih belum memadai. Kebutuhan rasa aman menjamin BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, P3K dan perlengkapan keamanan dikantor tetapi tidak ada satpam yang menjaga padahal ini penting untuk menciptakan rasa aman. Kebutuhan Sosial dibangun dengan sistem kekeluargaan dan pemimpin memberikan perhatian berupa reward, sesekali keluar bersama di luar jam kerja dan jika sakit diberi uang untuk berobat. Kebutuhan harga diri dengan penghargaan berupa pujian, *reward*, dan apresiasi prestasi kerja tidak dengan promosi jabatan tetapi diberi kenaikan gaji. Kebutuhan aktualisasi diri CV. Oedi Karya Sumedang tidak memfasilitasi pelatihan namun hanya menyarankan, karyawan secara mandiri dengan mengikuti *bootcamp* atau belajar dari media sosial.
2. Implementasi Budaya Organisasi di CV. Oedi Karya Sumedang di antaranya kesadaran diri karyawan bekerja secara profesional dan pelayanan terhadap pelanggan sangat baik. Keagresifan karyawan dalam hal mengusulkan ide-ide baru kurang aktif. Saat ini, karyawan mampu menyelesaikan setiap proyek sesuai yang diharapkan pelanggan. Kepribadian sikap saling menghormati dan menghargai permasalahannya berada di lapangan para pekerja terkadang terjadi perdebatan. Saling membantu antar karyawan baik. Performa karyawan dalam hal inovasi karyawan kurang baik. Dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas terkadang terjadi. Orientasi tim di antaranya koordinasi masih terjadi *miss* komunikasi. Setiap permasalahan selalu didiskusikan secara musyawarah dan ditegur oleh atasan secara baikbaik.
3. Kendala yang dihadapi CV. Oedi Karya Sumedang dalam motivasi kerja diantaranya sarana dan prasarana masih belum memadai di mana karyawan mengeluhkan tidak memakai AC di kantor. Pada bagian administrasi kekurangan mesin penghancur kertas untuk melindungi data-data proyek penting pada saat mau dibersihkan. Solusinya perusahaan sedang mengusahakan untuk melengkapi sarana dan prasarana. Dalam hal keamanan tidak ada satpam yang menjaga, solusi dari perusahaan di kantor ada banyak pekerja laki-laki itu sudah cukup dalam hal keamanan. CV. Oedi Karya tidak memfasilitasi pelatihan, solusinya karyawan belajar secara mandiri.
4. Kendala budaya organisasi yang dihadapi CV.Oedi Karya Sumedang diantaranya karyawan kurang aktif dalam mengusulkan ide-ide baru solusinya melakukan komunikasi dua arah, saat *meeting* atasan menunjuk langsung karyawan satu persatu untuk menyampaikan idenya. Kepribadian Sikap saling menghormati dan menghargai permasalahannya berada dilapangan, terkadang terjadi pengabaian instruksi atau terjadi perdebatan, solusinya dengan musyawarah

dan teguran secara baik-baik. Performa karyawan CV. Oedi Karya Sumedang dalam hal inovasi kurang, solusinya komunikasi bersama tim untuk bertukar pikiran. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas terkadang terjadi, solusinya dengan menegur karyawan tersebut. Orientasi tim di antaranya koordinasi di CV. Oedi Karya Sumedang masih terjadi *miss* komunikasi, solusinya memperkuat lagi komunikasi dengan sering berdiskusi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan. Maka peneliti dalam hal ini memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan lebih lanjut sebagai berikut:

1. CV. Oedi Karya Sumedang sebaiknya memotivasi kerja karyawan dengan memperhatikan indikator motivasi kerja karyawan supaya tidak salah dalam membuat strategi dalam memotivasi karyawannya.
2. CV. Oedi Karya Sumedang hendaknya selalu mengevaluasi dan meningkatkan budaya organisasi dalam perusahaan maupun dengan pelanggan. Atasan dan karyawan sebaiknya melaksanakan dengan sungguh-sungguh keseluruhan program di perusahaan dengan menjadikan budaya organisasi sebagai acuan dalam menjalankan program.
3. Mengatasi kendala motivasi kerja, CV. Oedi Karya Sumedang dapat mengupayakan penambahan fasilitas-fasilitas yang mendukung, keamanan dengan adanya satpam untuk menciptakan rasa aman, dan memberikan fasilitas pelatihan untuk menambah pengetahuan karyawan.
4. Mengatasi kendala budaya organisasi mengenai karyawan tersebut dapat diselesaikan dengan peran pemimpin untuk lebih tegas lagi dan bijaksana dalam mengatasi permasalahan. Membuat peraturan dan target kerja secara jelas, tertulis, dan tegas. Untuk menghindari *miss* komunikasi perkuat lagi komunikasi antar divisi pekerjaan dan selalu diskusikan.

## 6. ACKNOWLEDGEMENTS

Pertama-tama peneliti mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah Subhana Wata'ala, karena berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi di CV Oedi Karya Sumedang". Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan peran berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, perkenankan peneliti untuk menyampaikan penghargaan dan terimakasih, khususnya kepada:

1. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April serta pihak-pihak lain yang telah membantu penyusunan skripsi ini.
2. Terimakasih kepada pemilik dan karyawan CV Oedi Karya Sumedang yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
3. Terimakasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendukung, doa dan memberikan semangat yang tiada hentinya.
4. Terimakasih kepada seluruh sahabat dan teman teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi dan semangat.

## REFERENCES

- Abdilah, F., dan Jamaludin, A. (2022). *Analisis Motivasi Kerja Pada PT. Makaroni Mandiri Perkasa. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 11, No. 3, 14-21.
- Arman, dkk. (2022). *Analisis Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar*. Vol. 16, No. 2, 137-148.
- Edison, Yohny dan Imas. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV ALfabeta.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabet.

- Feri, dkk. (2020). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies*. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. Vol. 4, No. 1, 134 – 151.
- Furkony, D. K. (2018). *Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Beberapa Bank Swasta Nasional di Kota Bandung*. LPPM STIE Muhammadiyah Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Vol. 2, No. 3, 208-231.
- Harahap, dkk. (2021). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan*. Medan : Politeknik Cendana.
- Irmayanti, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman : CV Budi Utama.
- Jismin, dkk. (2022). “Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Administrasi UIN Datokarama Palu”. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*. Vol. 1, No. 2, 20 – 29.
- Jufrizen dan Hadi, F. P. (2021). “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 7, (1), 35 – 54.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Madjidu, A. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomomi Syariah*. Vol. 5, (2), 444 – 462.
- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : CV Alfabeta.
- Nasir, M., dkk. (2021) *Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 18, 71-83.
- Nugroho, dkk. (2019). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Gloal Mitra Prima*. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. Vol. 3, (3).
- Pedoman Penulisan Karya Ilmiah 2023 Universitas Sebelas April sumedang
- Prasetyo, dkk. (2020). “Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan*. Vol. 9, (2). 186 – 201.
- Priansa, D. S. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : CV Alfabeta.
- Rohman. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Malang : Inteleginsia Media.
- Rostini, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Roswani, E. (2018). *Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makasar*. Skripsi pada Universitas Muhammadiyah Makasar : Diterbitkan.

- Seventia, I. R., dan Kartika, L. (2020). *Analisis Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Kementerian Perindustrian. Jurnal Manajemen dan Organksasi*. Vol. 11, No. 02, 115-124.
- Sitio, V. S. S. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizebship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia. Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol. 11, (1), 22 – 37.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Surabaya : Cipta Media Nusantara.
- Sukmayadi dan Kumala, A. R. (2020). *Motivasi Kerja Karyawan BMT Taawun Sumedang*. Skripsi pada STIE Sebelas April Sumedang : Tidak diterbitkan.
- Sukmayadi dan Sahidan, G. K. (2022). *Organizational Culture at the Wado Sumedang Cooperative Office*. Skripsi pada Universitas sebelas April Sumedang : Tidak diterbitkan.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Buku Seru.
- Supomo, Nurhayati. E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Surajiyo, dkk. (2021). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Sleman : Deepublish.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwatno, Priansa. D. J. (2018). *Manajemen SDM*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Syahrudin, dkk. (2019). *Jenis Proposisi Dalam Karangan Argumentasi Siswa*. Malang :Universitas Negeri Malang.
- Thoha, M. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Torang, S. (2021). *Organisasi & Manajemen*. Bandung : CV Alfabeta.
- UU Nomor 13 Tahun 2003
- Wardani, S., dan Parwati, R. (2023). *Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai Kelurahan di Jakarta Selatan. Jurnal Syntax Idea*. Vol. 5, No. 6, 630-638.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Perubahan*. Depok : PT Rajagrafindo Persada