

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, PENGEMBANGAN KARIER, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE WELLBEING* PADA
PERUSAHAAN MAYASARI BAKTI CIBITUNG

Skripsi diajukan untuk melengkapi
Persyaratan mencapai gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Maulvi Nazir Ahmad Al arif

NPM: 41183402210027



Strata 1

Program Studi Manajemen

UNIVERSITAS ISLAM “45”

FAKULTAS EKONOMI

BEKASI

2026

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, PENGEMBANGAN KARIER, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE WELLBEING* PADA
PERUSAHAAN MAYASARI BAKTI CIBITUNG**

Tanggal: 21 Januari 2026

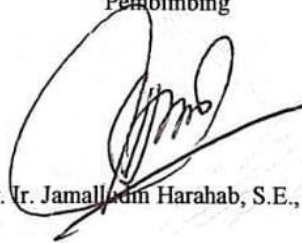
Oleh

Maulvi Nazir Afmad Al Arif

NPM: 41183402210027

Disetujui,

Pembimbing



Dr. Ir. Jamalludin Harahab, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Husnul Khatimah, S.E., M.Si.

Ketua Jurusan Manajemen



Luthpiyah Juliandara, S.E., M.M.

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, PENGEMBANGAN KARIER, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE WELLBEING* PADA
PERUSAHAAN MAYASARI BAKTI CIBITUNG**

Tanggal: 28 Januari 2026

Oleh

Maulvi Nazir Ahmad Al Arif

NPM: 41183402210027

Diuji oleh,

Penguji I

Penguji II

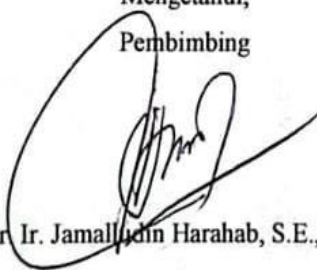


Dr. Rianti Setyawasih, Ir., M.E.



Ria Marginingsih, S.E., M.BA.

Mengetahui,
Pembimbing



Dr. Ir. Jamalludin Harahab, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Husnul Khatimah, S.E., M.Si.

Ketua Jurusan Manajemen



Luthpiyah Juliandara, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maulvi Nazir Ahmad Al arif

NPM : 41183402210027

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Email : Maulvi333nazir@gmail.com

Dengan ini saya menyatakan secara resmi bahwa penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Budaya Perusahaan, Pengembangan Karier Dan kepuasan Kerja Terhadap *Employee wellbeing* Pada Perusahaan Mayasari Bakti Cibitung”. tidak mengandung unsur plagiarisme. Referensi yang digunakan dalam penulisan telah disesuaikan dengan kaidah penulisan ilmiah yang umum diterima.

Jika kemudian hari terbukti terdapat unsur plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bekasi, 27 Januari 2026

Yang menyatakan



Maulvi Nazir Ahmad Al arif

ABSTRAK

Maulvi Nazir Ahmad Al Arif (41183402210027)

Pengaruh Budaya Perusahaan, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee wellbeing* pada PT Mayasari Bakti Cibitung

xv+ 155 halaman + 1 gambar + 32 tabel + 2026 + 8 lampiran

Kata kunci: Budaya perusahaan, Pengembangan karier, Kepuasan kerja, *Employee wellbeing*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap *Employee wellbeing* pada perusahaan Mayasari Bakti Cibitung. *Employee wellbeing* merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan organisasi karena berhubungan langsung dengan produktivitas, loyalitas, serta kualitas kinerja karyawan. Budaya perusahaan yang kondusif, peluang pengembangan karier yang adil, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi diharapkan mampu menciptakan kondisi *Employee wellbeing* yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap *Employee wellbeing* secara parsial.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan Mayasari Bakti Cibitung sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS untuk menguji hubungan antarvariabel serta menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap *Employee wellbeing*, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,031 dengan nilai p sebesar 0,384, yang mengindikasikan hubungan negatif dan tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa aspek budaya perusahaan, seperti kerja sama dan koordinasi tugas, dinilai cukup baik, masih terdapat kelemahan pada aspek lain, seperti pelatihan dan keadilan organisasi, yang memerlukan perhatian lebih untuk mendukung *Employee wellbeing*. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee wellbeing*, sehingga hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien jalur sebesar 0,382 dengan nilai p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa program pengembangan karier yang efektif, seperti pelatihan dan peluang promosi, mampu meningkatkan *Employee wellbeing* secara nyata. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee wellbeing*, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,402 dengan nilai p sebesar 0,000, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi, didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman, berkontribusi pada peningkatan *Employee wellbeing* secara keseluruhan.

Daftar Pustaka: 1-23 (1954-2025)

ABSTRACT

Maulvi Nazir Ahmad Al Arif (41183402210027)

The Influence of Corporate Culture, Career Development, and Job Satisfaction on Employee Well-Being at PT Mayasari Bakti Cibitung

xv+ 155 pages + 1 figure + 32 tables + 2026 + 8 appendices

Keywords: Corporate culture, Career development, Job satisfaction, Employee well-being

This study aims to analyze the influence of corporate culture, career development, and job satisfaction on employee well-being at PT Mayasari Bakti Cibitung. Employee well-being is a crucial aspect of organizational sustainability because it is directly related to employee productivity, loyalty, and performance quality. A conducive corporate culture, equitable career development opportunities, and a high level of job satisfaction are expected to create optimal employee well-being. Therefore, this study focuses on partially examining the influence of each of these variables on employee well-being.

This study uses a quantitative approach with a positivist paradigm. Data were collected through questionnaires distributed to PT Mayasari Bakti Cibitung employees as research respondents. The data analysis technique used was path analysis with the aid of SmartPLS software to examine the relationships between variables and test the formulated research hypotheses. The results showed that corporate culture did not have a positive effect on employee well-being, thus rejecting the first hypothesis. This is indicated by a path coefficient of -0.031 with a p-value of 0.384, indicating a negative and statistically insignificant relationship. This finding suggests that although some aspects of corporate culture, such as cooperation and task coordination, are considered quite good, weaknesses remain in other aspects, such as training and organizational justice, which require greater attention to support employee well-being. Furthermore, the results showed that career development has a positive and significant effect on employee well-being, thus accepting the second hypothesis. The path coefficient of 0.382 with a p-value of 0.000 indicates that effective career development programs, such as training and promotion opportunities, can significantly improve employee well-being. Furthermore, job satisfaction was also shown to have a positive and significant effect on employee well-being, thus accepting the third hypothesis. This is indicated by the path coefficient value of 0.402 with a p-value of 0.000, which indicates that high job satisfaction, supported by adequate work facilities and a comfortable work environment, contributes to improving overall employee well-being.

Bibliography: 1-23 (1954-2025)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirohiim

Assalamualaikum wr. wb.

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil sebagai berikut, "Pengaruh Budaya Perusahaan, Pengembangan Karier, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee wellbeing* Pada Perusahaan Mayasari Bakti Cibitung"

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Islam 45 Bekasi. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

- 1 Terima kasih Kepada Bapak Dr.Ir. Jamalludin Harahab, SE., M.SI. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dalam proses pembuatan skripsi ini.
- 2 Terima kasih kepada Ibu Luthpiyah Juliandara, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam "45", Bekasi.
- 3 Terima kasih Kepada Ibu Dr.Husnul Khatimah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam "45" Bekasi.
- 4 Terima kasih kepada Dosen Penguji Ibu Dr. Rianti Setyawasih, Ir., ME Penguji I Dan Ibu Ria Marginingsih, SE., MBA. Penguji II. Selaku penguji Skripsi yang Telah Meluangkan Waktu Dan Memberikan Masukan Berharga

- 5 Seluruh dosen dan Staf administrasi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam 45 Bekasi yang telah memberikan Bimbingan dan Pengetahuan Selama Proses pembelajaran serta membantu kelancaran dalam administrasi penyusunan skripsi.
- 6 Bapak Hasan Idrus selaku Personalia di Perusahaan Mayasari Bakti Cibitung
- 7 Terima kasih kepada Almarhumah Ibu Sri Janah khaerani Binti Ahmad Subahri, Selaku Ibu penulisan. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kasih Sayang, Nasihat, Motivasi, semangat, serta doa-doa yang semasa Hidupnya selalu dipanjatkan untuk penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
- 8 Ayah Samsul Arifin, selaku ayah dari penulis, Terimakasih Untuk Usahnya yang terbaik Untuk anak-anaknya.
- 9 Adik Izdihaar Ahmad Zalfaa Al arif selaku saudara kandung Penulis terimakasih telah memberikan atas doa serta dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan penulisan ini hingga akhir.
- 10 Akhirnya, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada diri saya sendiri yang telah berusaha keras untuk menyelesaikan tesis ini. Terimakasih atas Ketahanan menghadapi tantangan dan untuk terus berjuang dalam menyelesaikan apa yang telah di mulai.

Kesesuaian sempurna hanya dimiliki oleh Allah SWT, oleh karena itu dengan sikap rendah hati, penulis menyadari bahwa apa yang disajikan dalam karya ini, yang berasal dari keterbatasan ilmu dan pemahaman yang penulis miliki, masih mengandung banyak kekurangan dan kelemahan.

Wassalamualaikum wr. Wb

Bekasi, 12 November 2025

Penulis

Maulvi Nazir Ahmad Al Arif

Daftar Isi

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	16
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat penelitian	16
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	17
1.6 Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
2.1 <i>Employee wellbeing</i>	19
2.1.1 Peningkatan <i>Employee wellbeing</i>	19
2.1.2 kebijakan <i>employee well-being</i>	20
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Wellbeing</i>	20
2.1.4 indikator <i>employee wellbeing</i>	22
2.2 Budaya Perusahaan	22
2.2.1 pengertian Budaya perusahaan.....	22

2.2.2 Prinsip-Prinsip Budaya Perusahaan Dalam.....	23
Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	23
2.2.3 Karakteristik Budaya perusahaan.....	24
2.2.4 Indikator Budaya perusahaan	24
2.3 Pengembangan Karier.....	25
2.3.1 Pengertian Karier	25
2.3.2 Proses Karier	25
2.3.3 tujuan jenjang karier jabatan	26
2.3.4 Indikator pengembangan karier.....	27
2.4 Kepuasan kerja.....	28
2.4.1 Pengertian kepuasan kerja.....	28
2.4.2 dampak kepuasan kerja dan ketidakPuasan kerja	29
2.4,3 Indikator kepuasan kerja	30
2.5 Penelitian terdahulu	30
2.7 Hipotesis.....	40
2.7.1 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap <i>Employee Wellbeing</i>	40
2.7.2 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap <i>Employee wellbeing</i>	40
2.7.3 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap <i>Employee wellbeing</i>	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Desain Penelitian	43
3,2 Populasi dan sampel	43
3.3 Jenis-jenis sumber data	44
3.4 Teknik pengumpulan data.....	45
3.5 Instrumen Penelitian	46

3.5.1 Variabel budaya perusahaan (X_1).....	46
3.5.2 Pengembangan Karier (X_2)	47
3.5.3 Kepuasan Kerja (X_3)	48
3.5.4 <i>Employee wellbeing</i> (Y).....	49
3.6 Teknik Analisis Data	50
3.6.1 <i>Analisis Inferensial</i>	50
3.6.2 <i>Outer Model</i>	51
3.6.3 <i>Convergent Validity</i>	51
3.6.4 <i>Discriminant Validity</i>	51
3.6.4.1 <i>cross loading</i>	52
3.6.4.2 <i>latent variable correlation</i>	52
3.6.5 Uji Reabilitas (<i>Construct Reliability</i>).....	52
3.6.5.1 <i>Cronbach's Alpha</i>	52
3.6.5.2 <i>Composite reliability</i>	52
3.6.6 Uji Validitas	53
3.6.7 Uji Model Fit.....	53
3.6.8 <i>Inner Model</i>	53
3.6.8.1 <i>R Square (R^2)</i>	54
3.6.8.2 Signifikansi (Pengujian Hipotesis).....	54
3.6.8.3 <i>Effect size (f^2)</i>	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Gambar Objek penelitian	56
4.1.2 Gambaran Responden	58

4.1.3 Hasil olahan pervariabel.....	61
4.1.4 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas.....	74
4.1.4.1 hasil Uji validitas	74
4.1.4.2 Uji hasil Reabilitas	79
4.1.4.2.1 Cronbach's Alpha.....	79
4.1.5 hasil olahan data.....	81
4.1.5.1 Outer Model	81
1.1.1 Nilai Loading Factor	82
1.1.2 AVE (Average Variance Extracted)	89
1.1.3 Discriminant Validity.....	90
1.1.3.1 cross loading	90
1.1.4 Construct Reliability.....	95
1.1.4.1 Cronbach's Alpha.....	95
1.1.4.2 Composite reliability.....	96
1.1.5 Uji model fit	97
4.1.5.2 Inner model	99
4.1.5.3 R Square (R^2)	99
4.1.5.4 Effect size (f^2)	101
4.1.5.5 Signifikansi (Pengujian Hipotesis).....	102
4.2 PEMBAHASAN.....	104
4.2.1 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap <i>Employee wellbeing</i>	104
4.2.2 pengaruh Pengembangan karier terhadap <i>Employee wellbeing</i>	107
4.2.3 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap <i>Employee wellbeing</i>	110
4.2.4 Ringkasan penelitian	114

4.2.5 Kelemahan Penelitian.....	114
BAB V simpulan dan Saran	116
5.1 simpulan.....	116
5.2 Saran	117
Daftar Pustaka	119

Daftar tabel

<i>Tabel 1 1 Hasil Pra-Survei employee wellbeing</i>	<i>2</i>
<i>Tabel 1 2 Hasil Pra Survei budaya perusahaan.....</i>	<i>7</i>
<i>Tabel 1 3 Hasil Pra-Survei pengembangan karier</i>	<i>10</i>
<i>Tabel 1 4 Hasil Pra-Survei kepuasan kerja.....</i>	<i>14</i>
<i>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabel 3.1 Skala Likert Interval.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabel 4 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabel 4 2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur</i>	<i>58</i>
<i>Tabel 4 3 Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabel 4 4Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan Kerja.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabel 4 5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabel 4 6 Hasil Olahan Variabel Budaya perusahaan</i>	<i>61</i>
<i>Tabel 4 7 Hasil Olahan Variabel Pengembangan Karier.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabel 4 8 Hasil Olahan Variabel Kepuasan Kerja.....</i>	<i>68</i>
<i>Tabel 4 9 Hasil olahan variabel Y Employee Wellbeing.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabel 4 10 Hasil Uji Conver Validity tahap Pertama</i>	<i>74</i>
<i>Tabel 4 11Hasil Uji Convergent Validity Tahap 2.....</i>	<i>76</i>
<i>Tabel 4 12 Hasil Uji Convergent Validity Tahap 3.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabel 4 13 Nilai Cronbach's Alpha</i>	<i>80</i>
<i>Tabel 4 14 Hasil Uji Convergent Validity tahap Pertama</i>	<i>83</i>
<i>Tabel 4 15 Hasil Uji Convergent Validity Tahap Kedua</i>	<i>85</i>
<i>Tabel 4 16 Hasil Uji Convergent Validity Tahap 3.....</i>	<i>88</i>
<i>Tabel 4 17 Hasil AVE Uji Convergent Validity.....</i>	<i>90</i>
<i>Tabel 4 18 Hasil Uji Discriminant Validity Tahap pertama.....</i>	<i>91</i>
<i>Tabel 4 19 Hasil Uji Discriminant Validity Tahap 2</i>	<i>92</i>
<i>Tabel 4 20 Nilai latent variable correlation, AVE dan Akar Kuadrat AVE.....</i>	<i>94</i>
<i>Tabel 4 21 Nilai Cronbach's Alpha</i>	<i>96</i>
<i>Tabel 4 22 Nilai Composite Reliability</i>	<i>97</i>

<i>Tabel 4 23 Hasil Uji Model Fit</i>	<i>97</i>
<i>Tabel 4 24 Hasil Uji R Square (R^2)</i>	<i>100</i>
<i>Tabel 4 25 Hasil Uji Effect Size (f^2)</i>	<i>101</i>
<i>Tabel 4 26 Hasil path coefficient Bootstrapping direct effect.....</i>	<i>103</i>

Daftar Gambar

Gambar 1. <i>model variabel Laten</i> menggunakan Smartpls 4.0.9.9	81
Gambar 2. Olahan data menggunakan Smartpls ver.4.0.9.9	82
Gambar 3. uji <i>Convergent validity</i> tahap 2 Menggunakan smartpls ver4.0.9.9	85
Gambar 4. Smartpls 4 Tahap 3 uji <i>Convergent validity</i>	87
Gambar 5. <i>Output PLS SEM Algorithm</i>	100
Gambar 6. olah data menggunakan Smartpls Pengujian Hipotesis	103

DAFTAR LAMPIRAN

gambar lampiran 1. persetujuan perusahaan.....	123
gambar lampiran 2. hasil wawancara	124
gambar lampiran 3. kartu bimbingan skripsi	125
gambar lampiran 4. hasil turnitin	127

gambar lampiran 4. hasil turnitin

