

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam bidang transportasi umum, persaingan antara perusahaan otobus (PO) menjadi masalah yang semakin rumit. Salah satu perusahaan yang mengalami dinamika ini adalah PO Mayasari Bakti Cibitung, yang menghadapi tantangan serius terkait *Employee wellbeing* akibat menurunnya pendapatan operasional. Secara umum *Employee wellbeing* dalam suatu organisasi sangat bergantung pada stabilitas serta kinerja keuangan perusahaan. Ketika pendapatan perusahaan meningkat, maka perusahaan memiliki kapasitas lebih besar untuk memberikan pengadaan, bonus, dan fasilitas yang mendukung *Employee wellbeing*.

Masalah muncul ketika situasi di lapangan menunjukkan bahwa pendapatan kendaraan bus Mayasari rendah, yang akibatnya menyebabkan penurunan tunjangan karyawan. Hal ini disebabkan oleh sistem berbasis komisi yang diterapkan di Mayasari Bakti Cibitung, bukan struktur gaji tetap. Terlepas dari apakah pendapatan tinggi atau rendah, karyawan tetap menerima tunjangan dari perusahaan. Sebaliknya, untuk operasi reguler Mayasari, sistem komisi ditentukan oleh pendapatan yang dihasilkan oleh setiap bus. Oleh karena itu, jika sebuah bus berkinerja baik dalam hal pendapatan, karyawan yang terkait dengannya akan menerima tunjangan yang lebih baik. Hal ini tentu saja menciptakan ketidakseimbangan antara perusahaan dan karyawannya. Untuk memastikan bahwa karyawan merasa aman dalam *Employee wellbeing*, hal ini secara langsung bergantung pada pendapatan perusahaan seiring meningkatnya pendapatan perusahaan, tunjangan yang diberikan kepada karyawan juga meningkat, sehingga meningkatkan *Employee wellbeing* secara keseluruhan.

Dengan cara yang seoptimal mungkin, pendapatan mobil bis Mayasari reguler perlu dimaksimalkan, namun hal itu bersifat kondisional. Terkadang, pendapatan berbeda setiap bulannya. Jika bulan ini mengalami peningkatan, maka jelas pendapatannya juga meningkat, yang berimbas positif pada *Employee wellbeing*. Namun, jika pada bulan berikutnya atau dua bulan mendatang terjadi penurunan

pendapatan, hal ini tentu akan memengaruhi *Employee wellbeing*, karena Perusahaan Mayasari Bakti Cibitung menerapkan sistem komisi.

Perusahaan Mayasari Bakti adalah penyedia layanan transportasi yang fokus pada angkutan bus kota, yang berlokasi di DKI Jakarta, Indonesia. Didirikan pada tahun 1964 oleh H. Engkud Mahpud, perusahaan ini awalnya melayani rute dari Cililitan menuju Tanjung Priok. Mayasari Bakti menjadi salah satu operator bus kota terbesar dan memiliki rute terbanyak di wilayah Jabodetabek, termasuk mengelola armada untuk layanan Transjabodetabek dan Transjakarta. Berikut ini adalah hasil penelitian Pra Survei *Employee wellbeing* kepada 30 karyawan Pada perusahaan Mayasari bakti Cibitung.

Tabel 1 1 Hasil Pra-Survei employee wellbeing

No	Pertanyaan	Jawaban %			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1.	Saya merasa kompensasi finansial yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya.	13	43,3%	17	56%

No	Pertanyaan	Jawaban %			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
2.	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saya sebagai karyawan?	19	63,3%	11	36,7%
3.	Saya merasa kompensasi dan tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja saya?	17	56,7%	13	43,3%
4.	apakah anda merasa dapat mengatasi tekanan kerja dengan baik?	16	53,3%	14	46,7%
5.	Saya merasa sistem kompensasi dan tunjangan di perusahaan ini sudah adil dan transparan?	15	50%	15	50%
6.	Saya merasa secara keseluruhan kompensasi dan tunjangan yang saya terima sudah memuaskan?	14	46,7%	16	53,3%
Jumlah responden		30 Responden			

Sumber = Hasil olah data prasurvei kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil pra survei 1.1 mengenai *employee wellbeing* diketahui diketahui sebanyak 30 responden, dapat dilihat dari hasil prasurvei responden di perusahaan mayasari bakti Cibitung, Masalah timbul Ketika 56% menyatakan karyawan tidak setuju bahwa “ saya merasa kompensasi finansial yang belum terima sesuai

dengan beban dan tanggung jawab pekerja saya”, Ketika 36,7% menyatakan karyawan menjawab Tidak setuju “ saya merasa tunjangan yang di berikan perusahaan belum mencukupi kebutuhan saya sebagai karyawan?”, Ketika 43,3% menyatakan karyawan Menjawab Tidak setuju bahwa “ saya merasa kompensasi dan tunjangan yang belum dapat diterima oleh perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja saya?, dan Ketika 46,7% menyatakan karyawan menjawab Tidak setuju bahwa” apakah anda merasa belum bisa mendapatkan Tekanan kerja dengan baik?”, oleh karena itu, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pendapatan per kendaraan bus Mayasari berada pada tingkat rendah, yang mengakibatkan penurunan tunjangan untuk karyawan.

Hal ini terjadi karena adanya sistem berbasis komisi yang diterapkan di Mayasari Bakti Cibitung, dan bukan karena adanya struktur gaji tetap. Ningsih, (2024:6) menyebut bahwa *employee wellbeing* adalah mencakup perancangan dan pengelolaan program untuk kompensasi, tunjangan, dan fasilitas bagi pegawai. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa imbalan yang diberikan selaras dengan kontribusi dan pencapaian karyawan. Karyawan akan tetap menerima tunjangan dari perusahaan, terlepas dari tinggi atau rendahnya pendapatan. Sebaliknya, untuk operasi reguler Mayasari, sistem komisi ditentukan berdasarkan pendapatan yang diperoleh dari setiap bus. Oleh karena itu, jika suatu bus menunjukkan kinerja baik dalam menghasilkan pendapatan, maka karyawan yang berhubungan dengan bus tersebut akan mendapatkan tunjangan yang lebih besar.

Gaji di Mayasari Bakti Cibitung ditentukan berbeda tergantung pada jenis perusahaan, khususnya antara perusahaan angkutan dan perusahaan yang memproduksi barang. Perusahaan Mayasari Bakti di Cibitung memiliki model yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan yang terlibat dalam produksi barang. Di Mayasari Bakti Cibitung, penghasilan karyawan bergantung pada hasil dari jumlah penumpang yang dilayani setiap harinya. Hal ini berbeda dengan perusahaan yang memproduksi sepatu, di mana mereka harus memenuhi target yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan angkutan, penghasilan berdasarkan jasa yang diberikan sangat bergantung

pada kondisi dan jumlah penumpang yang menggunakan layanan tersebut. Jika jumlah penumpang di lapangan meningkat setiap harinya, secara otomatis pendapatan perusahaan akan meningkat, yang pada gilirannya akan mendukung *Employee wellbeing*. Namun, apabila jumlah penumpang di lapangan menurun, maka jumlah yang diterima oleh karyawan juga akan berkurang. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa perusahaan Mayasari Bakti dalam jasa angkutan berbeda dengan perusahaan lain yang bergerak dalam sektor produksi.

Kondisi yang terjadi di lapangan terkait penumpang yang dapat diperoleh sangat dipengaruhi oleh jenis layanan, seperti busway. Karyawan tetap merasa tenang dan sejahtera berkat gaji yang mereka dapatkan. Namun, untuk sistem transportasi di Perusahaan Mayasari Bakti Cibitung Karyawan reguler yang menerapkan metode komisi, situasinya berbeda. Dalam sistem komisi, pendapatan setiap karyawan bergantung pada jumlah penumpang yang mereka dapatkan. Semakin banyak penumpang yang bisa dijangkau dalam sehari, maka semakin besar tunjangan yang bisa diraih. Ketika pendapatan karyawan meningkat, mereka juga dapat memperbaiki kesejahteraan kerja mereka. Di sisi lain, jika karyawan harus bekerja pada hari yang sepi, seperti saat hujan turun, maka kegiatan operasional biasanya akan terhambat. Akibatnya, kondisi sepi ini membuat usaha menemukan penumpang menjadi lebih sulit. Dalam keadaan ini, masalah yang dihadapi karyawan menjadi semakin menonjol, karena pendapatan mereka bergantung pada sistem komisi, bukan sistem gaji tetap.

Sutrisno (2025:9) mengemukakan bahwa budaya perusahaan terdiri dari berbagai aktivitas yang digunakan untuk mengelola karyawan melalui penetapan pembagian tugas, hubungan kerja, pendelegasian otoritas, integrasi, serta koordinasi yang tercermin dalam struktur organisasi. Budaya perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai panduan untuk perilaku kerja, tetapi juga sebagai sarana bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien. Budaya perusahaan yang terorganisir dengan baik akan menciptakan kejelasan mengenai peran, alur kerja yang harmonis, serta hubungan antarpegawai yang sehat, sehingga mampu meminimalkan konflik dan meningkatkan kenyamanan saat bekerja

Budaya perusahaan Mayasari telah ada sejak lama, dan diterapkan pada semua perusahaan angkutan, kecuali untuk layanan busway. Bahkan, terdapat sebuah praktik yang lebih ekstrem, yaitu sistem setoran. Dalam praktik budaya setoran, jika karyawan berhasil membawa banyak penumpang atau mendapatkan keuntungan yang tinggi dalam satu hari, mereka dapat memperoleh keuntungan yang hasil dari setoran tersebut. Namun, ketika situasi sepi dan jumlah penumpang berkurang, karyawan akan mengalami kerugian, karena mereka harus menanggung sendiri kekurangan pendapatan akibat sistem setoran yang lebih ketat. Budaya ini menciptakan dinamika yang kompleks terkait dengan sistem setoran dan komisi.

Sistem komisi bagi karyawan memastikan bahwa mereka akan menghasilkan pendapatan, meskipun jumlah yang diperoleh bisa bervariasi, baik kecil maupun besar. Namun, dalam sistem setoran, hasil yang diperoleh karyawan dari kegiatan sehari-hari akan berpengaruh pada jumlah setoran mereka jika hasilnya lebih besar, maka karyawan akan merasa sejahtera. Sebaliknya, jika hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan setoran yang dimasukkan, karyawan akan mengalami kerugian. Terdapat perbedaan yang hasil antara sistem komisi, setoran, dan gaji yang diterapkan dalam busway. Sistem setoran memperlihatkan pendekatan yang lebih ekstrem, sedangkan sistem komisi cenderung lebih aman, karena setiap karyawan yang bekerja tetap dapat menerima pendapatan atau tunjangan. Pendekatan terbaik adalah sistem gaji, di mana pendapatan karyawan bisa bervariasi setiap hari, tetapi mereka tetap akan memperoleh gaji bulanan yang stabil.

Penelitian Vierla (2024:1983) menyatakan Budaya perusahaan yang saling mendukung dan memberikan pengaruh positif signifikan yang besar terhadap *Employee wellbeing*. Artinya Suasana kerja yang kondusif juga berperan dalam menurunkan tingkat stres dan mendorong semangat karyawan, yang menunjukkan bahwa dukungan yang dihasilkan oleh budaya perusahaan dalam menangani stres di tempat kerja, seperti kebijakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, meningkatkan *employee wellbeing*. Namun temuan penelitian tersebut berbeda dengan Rachma (2025:4886) menyebutkan budaya perusahaan tidak memiliki pengaruh

signifikan terhadap *Employee wellbeing*. Berikut ini adalah hasil penelitian Pra Survei Budaya perusahaan kepada 30 karyawan Pada perusahaan Mayasari bakti Cibitung.

Tabel 1 2 Hasil Pra Survei budaya perusahaan

No	Pertanyaan	Jawaban %			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
1.	Seberapa sering anda merefleksikan kekuatan dan kelemahan pribadi dalam pekerjaan anda?	21	70%	9	30%
2.	Apakah anda merasa mampu mengontrol reaksi emosional saat menghadapi konflik di tempat kerja?	23	76,7%	7	23,3%
3.	Apakah anda mampu mengambil keputusan cepat dalam situasi yang membutuhkan tindakan segera?	22	73,3%	8	26,7%

No	Pertanyaan	Jawaban %			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
4.	seberapa besar kepribadian anda mendukung kerja sama dengan berbagai tipe rekan kerja?	21	70%	9	30%
5.	apakah anda mendapatkan cukup dukungan dari perusahaan untuk mencapai performa?	22	73,3%	8	26,7%
6.	apakah anda merasa Budaya perusahaan mendorong solidaritas dan kerja sama antar anggota tim?	23	76,7%	7	23,3%
	Jumlah responden	30 responden			

Sumber = Hasil olah data prasurvei kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil pra survei 1.2 mengenai budaya perusahaan diketahui diketahui sebanyak 30 responden, dapat dilihat dari hasil prasurvei responden di perusahaan mayasari bakti Cibitung, terlihat bahwa sebanyak 9 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “Seberapa sering anda merefleksikan kekuatan dan kelemahan pribadi

dalam pekerjaan anda?”. Lalu sebanyak 7 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “Apakah anda merasa mampu mengontrol reaksi emosional saat menghadapi konflik di tempat kerja?”. lalu sebanyak 8 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan” Apakah anda mampu mengambil keputusan cepat dalam situasi yang membutuhkan tindakan segera?”, lalu sebanyak 9 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan” seberapa besar kepribadian anda mendukung kerja sama dengan berbagai tipe rekan kerja?”, lalu sebanyak 8 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “apakah anda mendapatkan cukup dukungan dari perusahaan untuk mencapai performa?”, lalu sebanyak 7 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “apakah anda merasa Budaya perusahaan mendorong solidaritas dan kerja sama antar anggota tim?” Hal ini dapat membuktikan bahwa terdapat permasalahan dalam variabel Budaya perusahaan.

Sutrisno (2025:165) menjelaskan bahwa pengembangan karier adalah proses kemajuan pribadi yang dilakukan dengan rencana untuk mencapai tujuan karier tertentu. Oleh karena itu, pengembangan karier yang efektif dapat berfungsi sebagai elemen yang mendukung dalam meningkatkan *Employee wellbeing*. Karyawan yang memahami arah karier mereka dan memiliki peluang untuk berkembang cenderung merasakan keamanan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan yang lebih baik, baik secara finansial maupun psikologis. Pengembangan karier yang terjadi disebabkan oleh Karyawan regulasi Mayasari Bakti Cibitung yang ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat. Pada akhir tahun 2029, semua kendaraan reguler akan dibatasi dan harus beralih ke kendaraan listrik yang berbasis sistem busway otomatis. Perusahaan ini berkomitmen untuk mengembangkan karier para karyawan melalui transisi ini ke busway otomatis. Dengan adanya sistem busway, terdapat pengaruh pada gaji dan pengembangan karier para karyawan. Karyawan yang memiliki potensi, keahlian, dan bakat akan terdorong untuk terlibat dalam sistem busway. Pengembangan karier

mereka sangat tergantung pada disiplin dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta cara pengembangan yang diterapkan.

Penelitian Ijirset (2025:20463) membuktikan pengembangan karier berpengaruh hubungan positif dan signifikan yang kuat antara inisiatif pengembangan karier terhadap *Employee wellbeing* yang artinya menunjukkan bahwa individu yang merasakan adanya peluang lebih untuk pertumbuhan dalam profesi mereka cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan emosional yang lebih tinggi. Sedangkan penelitian ini berbeda dengan Saepudin (2023: 175) Pengembangan karir tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *Employee wellbeing* dalam upaya meningkatkan kinerja mereka, Berikut ini adalah hasil penelitian Pra Survei Budaya perusahaan kepada 30 karyawan Pada perusahaan Mayasari bakti Cibitung.

Tabel 1 3 Hasil Pra-Survei pengembangan karier

No	Pertanyaan	Jawaban %			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
1.	Apakah anda mendapatkan umpan balik yang konstruktif setelah penilaian kerja?	21	70%	9	30%

No	Pertanyaan	Jawaban %			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
2.	Apakah prestasi kerja anda pernah diakui secara formal oleh perusahaan?	23	76,7%	7	23,3%
3.	apakah pendidikan terakhir anda dianggap relevan dengan posisi saat ini?	20	66,7%	10	33,3%
4.	apakah pelatihan yang anda ikuti relevan dengan bidang pekerjaan dan pengembangan karier?	23	76,7%	7	23,3%
5.	apakah pengalaman kerja anda dihargai dalam proses pengembangan karier di perusahaan?	20	66,7%	10	33,3%

No	Pertanyaan	Jawaban %			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
6.	bagaimana perusahaan menilai dan menghargai kesetiaan karyawan dalam kebijakan karier?	20	66,7%	10	33,3%
	Jumlah responden	30 responden			

Sumber = Hasil olah data prasurvei kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil pra survei 1.3 mengenai pengembangan Karier diketahui sebanyak 30 responden, dapat dilihat dari hasil prasurvei responden di perusahaan mayasari bakti Cibitung. Terlihat bahwa 9 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “Apakah anda mendapatkan umpan balik yang konstruktif setelah penilaian kerja?”, lalu sebanyak 7 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “Apakah prestasi kerja anda pernah diakui secara formal oleh perusahaan?”, lalu sebanyak 10 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “apakah pendidikan terakhir anda dianggap relevan dengan posisi saat ini?”, lalu sebanyak 7 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “apakah pelatihan yang anda ikuti relevan dengan bidang pekerjaan dan pengembangan karier?”, lalu sebanyak 10 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “apakah pengalaman kerja anda dihargai dalam proses pengembangan karier di perusahaan?”, lalu sebanyak 10 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “bagaimana perusahaan menilai dan menghargai kesetiaan karyawan dalam kebijakan karier?”. Hal ini dapat membuktikan bahwa terdapat permasalahan dalam variabel pengembangan karier.

Sutrisno (2025:74) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, interaksi dengan rekan-rekan, sistem penghargaan yang diterima, serta aspek fisik dan mental yang dimiliki individu. Kepuasan kerja di kalangan karyawan terkait dengan penerapan sistem oleh perusahaan karyawan menunjukkan bahwa *Employee wellbeing* telah diperhatikan. Jika karyawan reguler diangkat secara angkatan busway, maka otomatis sistem yang diterapkan akan berbeda. Karyawan Mayasari juga menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi karena kompensasi yang mereka terima sesuai dengan pendapatan dan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Penelitian Izzul, (2025: 1252) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee wellbeing*, artinya hal ini menunjukkan bahwa seiring meningkatnya kepuasan kerja, tingkat *Employee wellbeing* juga meningkat. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya, terlibat dalam hubungan kerja yang harmonis, dan bangga dengan pekerjaannya menunjukkan tingkat *Employee wellbeing* yang lebih tinggi. Namun berbeda pendapat dengan penelitian Hayatul (2025: 243) menyebutkan bahwa *Employee wellbeing* memiliki dampak negatif yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Berikut ini adalah hasil penelitian Pra Survei Budaya perusahaan kepada 30 karyawan Pada perusahaan Mayasari bakti Cibitung.

Tabel 1 4 Hasil Pra-Survei kepuasan kerja

No	Pertanyaan	Jawaban %			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
1.	seberapa sering anda mendapatkan instruksi atau arahan yang jelas mengenai tugas?	19	63,3%	11	36,7%
2.	apakah gaji yang anda terima memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup anda?	14	46,7%	16	53,3%
3.	apakah anda merasa peluang promosi di perusahaan sudah adil dan terbuka?	13	43,3%	17	56,7%
4.	bagaimana gaya pengawasan atasan mempengaruhi kenyamanan kerja anda?	18	60%	12	40%

No	Pertanyaan	Jawaban %			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
5.	apakah lingkungan kerja kondusif untuk berbagi ide dan saling membantu?	18	60%	12	40%
6.	bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap keberagaman tugas yang di berikan?	17	56,7%	13	43,3%
	Jumlah responden	30 responden			

Sumber = Hasil olah data prasurvei kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil pra survei 1.4 mengenai kepuasan kerja diketahui diketahui sebanyak 30 responden, dapat dilihat dari hasil prasurvei responden di perusahaan mayasari bakti Cibitung, terlihat bahwa sebanyak 11 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “seberapa sering anda mendapatkan instruksi atau arahan yang jelas mengenai tugas?”, lalu sebanyak 16 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan” apakah gaji yang anda terima memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup anda?”, lalu sebanyak 17 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “apakah anda merasa peluang promosi di perusahaan sudah adil dan terbuka?”, lalu sebanyak 12 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “bagaimana gaya pengawasan atasan mempengaruhi kenyamanan kerja anda?”, lalu sebanyak 12 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “ apakah lingkungan kerja kondusif untuk berbagi ide dan

saling membantu?”, lalu sebanyak 13 orang memilih Tidak setuju dalam pertanyaan “bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap keberagaman tugas yang di berikan?”. Berdasarkan latar belakang di atas penelitian melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Perusahaan, Pengembangan karier , dan kepuasan kerja Terhadap *Employee Well Being* Pada Perusahaan Mayasari Bakti Cibitung** ”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian merupakan kalimat pertanyaan yang menjelaskan pokok persoalan yang akan diteliti dan menjadi dasar untuk merancang tujuan penelitian, metode, serta menyusun kesimpulan. Sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap *Employee Well Being*?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *Employee Well Being*?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Employee Well Being*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian merupakan hasil yang ingin dicapai peneliti untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dan menguji teori, seperti untuk menggambarkan, menerangkan, atau menyelesaikan masalah Sebagai berikut:

1. Mengkaji dampak budaya Perusahaan terhadap *employee wellbeing*.
2. Mengkaji dampak Pengembangan Karier terhadap *employee wellbeing*.
3. Mengkaji dampak kepuasan kerja terhadap *employee wellbeing*.

1.4 Manfaat penelitian

Di sisi lain, manfaat penelitian adalah sumbangsih yang positif dari penelitian tersebut kepada bidang ilmu, masyarakat, atau pihak lain, yang bisa berupa manfaat secara teoritis (pengembangan ilmu pengetahuan) dan manfaat secara praktis (solusi untuk permasalahan sehari-hari). Sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Berperan dalam kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan interaksi budaya perusahaan,

Pengembangan Karier, kepuasan kerja, dan *employee wellbeing*. Menjadi sumber akademis untuk penelitian selanjutnya mengenai *employee wellbeing* di lingkungan organisasi di Indonesia.

2. Manfaat Praktis : Memberikan saran kepada manajemen perusahaan dalam merancang budaya perusahaan yang mendorong *employee wellbeing* Menjadi landasan dalam pembuatan program pengembangan karir yang fokus pada peningkatan kualitas kehidupan karyawan. Memberikan rekomendasi dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas dan retensi karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ini lingkup dalam penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan budaya Perusahaan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap *Employee wellbeing* pada perusahaan Mayasari Bakti Cibitung. Lingkup penelitian ini terbatas di lokasi Jl. Teuku Umar, Raya Cibitung-Bekasi, Telaga Asih, Kec. Cikarang Bar., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530, serta waktu penelitian kurang lebih selama 2 bulan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian Bab ini dijelaskan secara ringkas tentang konteks permasalahan, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, keuntungan penelitian, batasan penelitian, dan tata cara penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di bagian Bab ini akan dipaparkan mengenai deskripsi konsep, studi yang berkaitan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian Bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, populasi serta sampel yang digunakan, definisi operasional dari variabel yang diteliti, cara pengumpulan data, dan metode analisis data yang diterapkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di bagian Bab ini, akan dijelaskan tentang rincian data, pengujian hipotesis, analisis hasil penelitian, dampak dari penelitian, dan batasan dari penelitian tersebut.

BABV PENUTUP

Dalam bab ini, dibahas mengenai ringkasan hasil penelitian, serta rekomendasi yang berkaitan dengan permasalahan di perusahaan.