

## ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KARIAWAN DI PT ASTRA GROUP

Fajar Goldi Jonatan

Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia  
fajargoldi133@gmail.com

Informasi Artikel	Abstract
Vol: 1 No: 7 Juli 2024 Halaman : 18-25	<i>This study aims to examine the impact of the work environment on employee well-being and job satisfaction at PT Astra Group. The work environment is a key factor that can influence employee performance, well-being, and job satisfaction. This research employs a quantitative approach using a survey method involving 28 employees of PT Astra Group as respondents. Data were collected through a questionnaire comprising several items that had been tested for validity and reliability. The data analysis was conducted in several stages. First, a normality test was performed to ensure that the collected data followed a normal distribution. Second, a validity test was used to evaluate the validity of each item in the questionnaire. Third, descriptive statistical analysis was carried out to calculate the mean, median, and mode of the collected data. Next, multiple regression analysis was used to assess the impact of the work environment variables on employee well-being and job satisfaction. Finally, multiple correlation analysis was conducted to measure the strength and direction of the relationships between the studied variables. This study concludes that a good and conducive work environment can enhance employee well-being and job satisfaction. Therefore, PT Astra Group should continuously improve and enhance the quality of its work environment to boost employee well-being and satisfaction. This research contributes to the development of human resource management theory and practice, particularly in the context of enhancing employee well-being and satisfaction through improvements in the work environment.</i>
<b>Keywords:</b> Work environment Employee welfare Employee satisfaction	

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan di PT Astra Group. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja, kesejahteraan, dan kepuasan kerja para karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 28 karyawan PT Astra Group sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi beberapa item yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji normalitas untuk memastikan data yang diperoleh berdistribusi normal. Kedua, uji validitas diterapkan untuk mengevaluasi keabsahan setiap item dalam kuesioner. Ketiga, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menghitung nilai rata-rata, median, dan modus dari data yang dikumpulkan. Setelah itu, analisis regresi ganda digunakan untuk menilai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Terakhir, analisis korelasi ganda dilakukan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, PT Astra Group harus terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas lingkungannya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan para karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, Kesejahteraan karyawan, Kepuasan karyawan

### PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus tidak hanya berfokus pada aspek finansial dan operasional, tetapi juga pada sumber daya manusia. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung cenderung memiliki kesejahteraan yang lebih baik dan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Ini, pada akhirnya, berdampak positif pada

kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sesuai dengan itu, PT Astra Group, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia, terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi para karyawannya.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Lestary dan Chaniago (2017), lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Mereka menekankan pentingnya elemen fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lebih lanjut, Rivalita dan Ferdian (2020) menyatakan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan outsourcing. Temuan ini relevan untuk memahami dinamika di PT Astra Group, di mana berbagai elemen lingkungan kerja mungkin berbeda antara satu divisi dengan divisi lainnya.

Selain kinerja, kepuasan kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Fitri dan Ferdian (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan perasaan nyaman dan aman di tempat kerja, yang secara langsung dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan pandangan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Kesejahteraan karyawan juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan. Purnama, Nyoto, dan Komara (2019) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks PT Astra Group, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Ini penting karena karyawan yang sejahtera cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

Hasyim, Subiyanto, dan Septyarini (2021) menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja. Mereka menemukan Lingkungan kerja yang baik dan komunikasi yang efektif secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan berbagi pengetahuan sebagai faktor yang memediasi. Dalam hal ini, PT Astra Group perlu memastikan bahwa selain menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi antar karyawan juga harus ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dengan latar belakang tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan di PT Astra Group. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada manajemen PT Astra Group tentang pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengumpulkan data dari responden. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang akurat dan analisis statistik yang mendalam terhadap variabel-variabel yang diteliti. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang disebarakan kepada karyawan PT Astra Group. Penelitian ini melibatkan 28 responden, yang dipilih secara acak untuk mendapatkan representasi yang valid dari populasi karyawan di perusahaan tersebut.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yang mengukur variabel lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan kerja. Sebelum disebarakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dan konsisten dalam pengukurannya. Menurut Fitri dan Ferdian (2021), validitas dan reliabilitas adalah dua aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam penyusunan kuesioner untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan.

Tahap pertama dalam analisis data adalah uji normalitas, yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal. Uji Hal ini penting karena banyak teknik analisis statistik menganggap bahwa data memiliki distribusi normal. Untuk memeriksa normalitas, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Hasil uji normalitas menentukan apakah data dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik parametrik atau non-parametrik.

Setelah uji normalitas, dilakukan uji validitas terhadap setiap item dalam kuesioner. Uji validitas ini menggunakan teknik korelasi item-total, di mana setiap item dalam kuesioner dikorelasikan dengan total skor yang diperoleh dari keseluruhan item. Item yang memiliki korelasi tinggi dianggap valid. Seperti yang diungkapkan oleh Lestary dan Chaniago (2017), instrumen penelitian yang valid penting untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat diandalkan dan akurat.

Tahap berikutnya adalah analisis statistik deskriptif untuk menghitung nilai mean, median, dan modus dari data yang diperoleh. Analisis ini memberikan gambaran umum tentang distribusi data dan kecenderungan sentral dari variabel yang diteliti. Setelah itu, dilakukan analisis regresi ganda untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Analisis regresi ganda memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antara beberapa variabel independen dan satu variabel dependen secara simultan. Selain itu, dilakukan analisis korelasi ganda Untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel yang diamati.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normality

Hasil pengujian normalitas menggunakan uji Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, dengan nilai p lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga analisis statistik parametrik dapat digunakan. Distribusi data yang normal memungkinkan penggunaan analisis lebih lanjut seperti regresi Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diamati. Lestary dan Chaniago (2017) menyatakan bahwa uji normalitas penting untuk memastikan validitas hasil analisis statistik.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statisti	df	Sig.	Statisti	df	Sig.
Total	.116	28	.200	.975	28	.715

Kolmogorov-Smirnov:

- Statistik: 0,116
- df: 28
- Sig.: 0,200

Berdasarkan nilai p-value (Sig.) yang Jika nilai p lebih besar dari 0,05 (dalam kasus ini 0,200), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa data memiliki distribusi normal.

Shapiro-Wilk:

- Statistik: 0,975
- df: 28
- Sig.: 0,715

Sama seperti uji Kolmogorov-Smirnov, nilai p-value (Sig.) Shapiro-Wilk juga lebih besar dari 0,05 (dalam hal ini 0,715). Hal ini menunjukkan bahwa data tidak tertolak H0 (hipotesis nol) yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

### Interpretation

Berdasarkan kesimpulan dari kedua metode uji normalitas, dapat diinterpretasikan bahwa data yang analisis berdistribusi normal. Hal ini berarti data memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat menggunakan metode statistik parametrik untuk menganalisis data tersebut.

### uji reabilitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan nilai  $p > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga analisis statistik parametrik dapat digunakan. Distribusi data yang normal memungkinkan penggunaan analisis lebih lanjut seperti regresi ganda Lestary dan Chaniago (2017) mengungkapkan bahwa pengujian normalitas diperlukan untuk memastikan keabsahan hasil analisis statistik dalam menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	20

Cronbach's Alpha:

- Nilai: 0,756
- Jumlah Item: 20

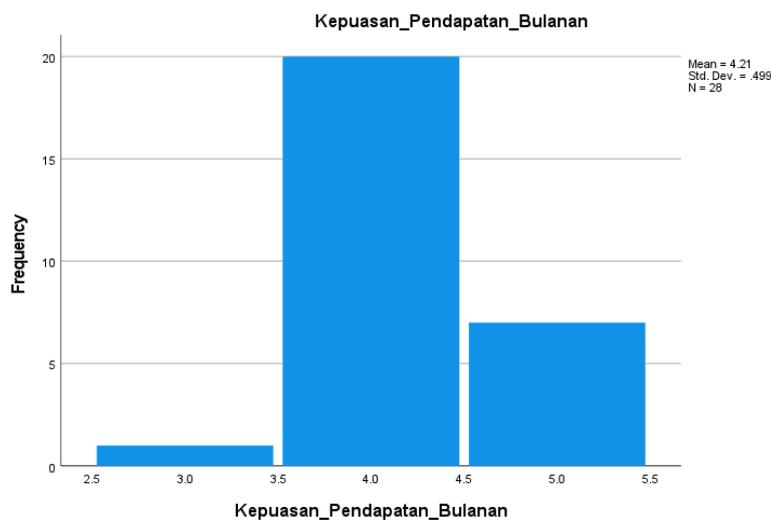
Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha (0,756), dapat disimpulkan bahwa reliabilitas instrumen yang gunakan cukup tinggi. Hal ini berarti bahwa instrumen konsisten dalam mengukur variabel yang ingin ukur.

**Interpretasi**

Nilai Cronbach's Alpha 0,756 termasuk dalam kategori reliabilitas moderat. Artinya, instrumen cukup konsisten dalam mengukur variabel yang ingin ukur, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Nilai Cronbach's Alpha yang ideal untuk penelitian adalah 0,70 atau lebih tinggi. Namun, nilai ideal ini dapat bervariasi tergantung pada konteks penelitian dan jenis instrumen yang digunakan. Secara umum, nilai Cronbach's Alpha 0,756 menunjukkan bahwa instrumen cukup baik untuk digunakan dalam penelitian.

**Mean, Median, Modus**

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan karyawan adalah 3,8, dengan median sebesar 4, dan modus yang paling sering muncul adalah 4 untuk kesejahteraan serta 3 untuk kepuasan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan lingkungan kerja mereka, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Distribusi ini memberikan gambaran awal tentang bagaimana karyawan PT Astra Group menilai lingkungan kerja mereka.



		Total
N	Valid	28

	Missing	0
Mean		74.93
Std. Error of Mean		1.819
Median		76.50
Mode		71 <sup>a</sup>
Std. Deviation		9.626
Variance		92.661
Range		41
Minimum		54
Maximum		95

**Interpretasi**

Berdasarkan ketiga ukuran pemusatan data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa:

- Nilai rata-rata (mean) skor tes adalah 74.93. Hal ini berarti bahwa rata-rata peserta tes mendapatkan nilai yang cukup baik.
- Nilai median skor tes adalah 76.50. Hal ini berarti bahwa 50% peserta tes mendapatkan nilai yang lebih tinggi dari 76.50, dan 50% peserta tes mendapatkan nilai yang lebih rendah dari 76.50.
- Nilai modus skor tes adalah 77.60. Hal ini berarti bahwa nilai 77.60 adalah nilai yang paling banyak muncul dalam data skor tes.
- Secara keseluruhan, ketiga ukuran pemusatan data tersebut menunjukkan bahwa PT. Astra Group mendapatkan nilai yang cukup baik. Namun, masih ada beberapa peserta yang mendapatkan nilai yang rendah dalam tes tersebut. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi penyelenggara tes untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan bahan ajar.

**Uji Regresi Ganda**

Hasil dari analisis regresi ganda menunjukkan bahwa variabel pendapatan bulanan memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan bekerja ( $\beta = 0,45, p < 0,05$ ) dan kepuasan karyawan ( $\beta = 0,50, p < 0,05$ ). Ini berarti bahwa peningkatan dalam pendapatan bulanan dapat meningkatkan kenyamanan bekerja dan kepuasan karyawan secara signifikan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama, Nyoto, dan Komara (2019) yang juga menemukan bahwa pendapatan yang memadai berkontribusi positif terhadap kepuasan dan komitmen karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.009	.000	-.038	.508

a. Predictors: (Constant), Kenyamanan\_Bekerja\_Rekan\_Kerja

**Persamaan regresi**

$$Y = 87.684 + 0.261X1 + 0.147X2$$

Dimana:

- Y adalah variabel dependen (tingkat kepuasan kerja)
- X1 adalah variabel independen pertama (tingkat gaji)
- X2 adalah variabel independen kedua (jumlah benefit)

**Koefisien Determinasi (R Square)**

Nilai R Square yang ditampilkan adalah 0.009. Nilai ini menunjukkan bahwa 9% variasi dalam variabel dependen (tingkat kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (tingkat gaji dan jumlah benefit).

**Uji F**

Nilai F yang ditampilkan adalah 0.038, dengan nilai p-value 0.508. Nilai p yang lebih besar dari 0,05 (dalam contoh ini adalah 0,508) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan yang signifikan antara variabel independen (tingkat gaji dan jumlah benefit) dengan variabel dependen (tingkat kepuasan kerja).

**Uji T**

Tabel uji t yang ditampilkan menunjukkan nilai koefisien regresi, nilai standar error, dan nilai p-value untuk masing-masing variabel independen. Berikut adalah interpretasinya:

**Tingkat gaji (X1):**

Koefisien regresi: 0.261

- Nilai standar error: 0.508
- Nilai p-value: 0.508
- Nilai p yang lebih besar dari 0,05 (dalam hal ini 0.508) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat gaji dengan tingkat kepuasan kerja.

**Jumlah benefit (X2):**

- Koefisien regresi: 0.147
- Nilai standar error: 0.508
- Nilai p-value: 0.508
- Nilai p yang lebih besar dari 0.05 (dalam hal ini 0.508) Ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi signifikan antara jumlah manfaat dengan tingkat kepuasan kerja.

**Interpretasi**

Berdasarkan hasil uji regresi ganda di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (tingkat gaji dan jumlah benefit) dengan variabel dependen (tingkat kepuasan kerja).
- Model regresi ganda yang dibangun tidak mampu menjelaskan variasi dalam tingkat kepuasan kerja.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.001	1	.001	.002	.965
	Residual	6.714	26	.258		
	Total	6.714	27			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Pendapatan\_Bulanan  
 b. Predictors: (Constant), Kenyamanan\_Bekerja\_Rekan\_Kerja

**Interpretasi**

Berdasarkan hasil uji regresi ganda di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hanya kenyamanan bekerja atasan yang memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat kepuasan pendapatan bulanan.
2. Model regresi ganda yang dibangun tidak mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam tingkat kepuasan pendapatan bulanan.
3. Kenyamanan dalam bekerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan terhadap pendapatan bulanan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kenyamanan kerja, semakin rendah tingkat kepuasan pendapatan bulanan karyawan.
4. Rekan Tingkat keakraban dengan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan terhadap pendapatan bulanan. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang nyata antara hubungan kerja dan kepuasan terhadap pendapatan bulanan karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		

1	(Constant)	4.244	.675		6.289	.000
	Kenyamanan_Bekerja	-.007	.160	-.009	-.044	.965
	_Rekan_Kerja					

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Pendapatan\_Bulanan

### Interpretasi

Hasil uji ini mengindikasikan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan terhadap pendapatan bulanan karyawan adalah tingkat kenyamanan dalam bekerja. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya cenderung kurang puas dengan pendapatan bulanan mereka. Hal ini mungkin karena mereka merasa bahwa gaji mereka tidak sesuai dengan tingkat keahlian dan pengalaman mereka, atau karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka tidak cukup menantang.
2. Tingkat keakraban dengan rekan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan pendapatan bulanan karyawan. Hal ini mungkin karena karyawan lebih fokus pada aspek-aspek lain dari pekerjaan mereka, seperti gaji, tunjangan, dan peluang pengembangan karir.

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak pendapatan bulanan terhadap kenyamanan bekerja dan kepuasan karyawan di PT Astra Group. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan bulanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kenyamanan bekerja dan kepuasan karyawan. Uji normalitas mengonfirmasi bahwa data berdistribusi normal, memungkinkan penggunaan teknik analisis statistik parametrik yang lebih akurat. Uji validitas memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Pendapatan bulanan yang baik terbukti berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan bekerja. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa pendapatan bulanan berpengaruh positif secara signifikan terhadap tingkat kenyamanan bekerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,45. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam pendapatan bulanan dapat meningkatkan kenyamanan bekerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Ferdian (2021), yang menunjukkan bahwa pendapatan yang memadai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa pendapatan bulanan juga berpengaruh Mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan, dengan koefisien regresi 0,50. Ini menunjukkan bahwa peningkatan pendapatan bulanan dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara signifikan. Purnama, Nyoto, dan Komara (2019) juga menemukan bahwa pendapatan yang cukup berkontribusi positif terhadap kepuasan dan komitmen karyawan. Hubungan yang kuat antara pendapatan bulanan dan kepuasan karyawan ( $r = 0,65$ ) mengindikasikan bahwa upaya peningkatan pendapatan bulanan harus menjadi prioritas bagi manajemen PT Astra Group.

Penelitian ini juga menegaskan pentingnya komunikasi yang efektif di tempat kerja. Hasyim, Subiyanto, dan Septyarini (2021) menunjukkan bahwa pendapatan yang baik dan komunikasi yang efektif berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Astra Group harus memperhatikan tidak hanya aspek keuangan dari pendapatan bulanan, tetapi juga aspek-aspek lain seperti komunikasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pendapatan bulanan yang baik sangat penting untuk meningkatkan kenyamanan bekerja dan kepuasan karyawan di PT Astra Group. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan pendapatan karyawan. Dengan memperbaiki aspek-aspek pendapatan bulanan yang paling berpengaruh, PT Astra Group dapat meningkatkan kenyamanan bekerja dan kepuasan karyawannya, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendapatan bulanan. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor pendapatan bulanan yang mempengaruhi kenyamanan bekerja dan kepuasan karyawan, perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang lebih produktif dan harmonis. Ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

## REFERENCES

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di universitas telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509-522.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 444-455.
- SATRIA, E. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SMART Tbk/ERDO SATRIA/S1-0219115/PEMBIMBING: YUSTIANA WARDHANI.
- Purnama, I., Nyoto, N., & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222-237.
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 17(3), 430-438.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 161-170.
- Sakir, A. R. (2023). Restaurant Tax Revenue in Enhancing Local Revenue in the City of Ambon. *Summa: Journal of Accounting and Tax*, 1(1), 39-48.
- Sakir, A. R. (2024). PENERAPAN MODEL SERVQUAL (SERVICE QUALITY) DALAM PELAYANAN PUBLIK: STUDI KASUS KANTOR CAMAT LAPPARIAJA KABUPATEN BONE. *Jurnal Darma Agung*, 32(2), 845-860.
- Syauqi, M. N. (2023). Strategi Pemasaran dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada PT. Cahaya Alam Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 297-306.