Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 3345-3356
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Terhadap Benefit Yang Di Terima, Jobdesk Yang Sesuai, Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Perusahaan PT Glafidsya Rma Group)

Alya Nurhafidza[1], Siti Sarah[2]
[1,2] Manajemen, Universitar Indonesia Membangung, Institusi
nurhafidzaalya96@gmail.com

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh benefit yang diterima, kesesuaian jobdesk, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT Glafidsya RMA Group, dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa benefit yang diterima, kesesuaian jobdesk, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group. Hasil uji simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 1129,595 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,974, yang berarti bahwa 97,4% variasi kinerja karyawan operasional dapat dijelaskan oleh variabel benefit yang diterima, kesesuaian jobdesk, dan lingkungan kerja, sedangkan 2,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan benefit yang diterima, kesesuaian jobdesk, dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group.

Kata Kunci: Benefit yang Diterima, Kesesuaian Jobdesk, Lingkungan Kerja, Kinerja, Karyawan Operasional.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan produktivitas, kualitas pelayanan, efektivitas operasional, serta kemampuan perusahaan dalam mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia, mengingat keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola potensi karyawannya (Sutrisno, 2022).

Berbagai penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Salah satu faktor yang memiliki peranan penting adalah benefit yang diterima karyawan. Benefit merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan di luar gaji pokok. Pemberian benefit yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa memperoleh penghargaan yang layak, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2021).

Selain benefit, kesesuaian jobdesk juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Jobdesk yang disusun secara jelas dan sesuai dengan kompetensi individu akan membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan target pekerjaan secara lebih efektif. Sebaliknya, pembagian tugas yang kurang proporsional atau adanya tumpang tindih pekerjaan dapat menimbulkan kebingungan, meningkatkan beban kerja, serta menurunkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, penyusunan jobdesk yang tepat merupakan salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi kerja dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia (Mangkunegara, 2021).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang

kondusif sehingga mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai maupun komunikasi yang kurang efektif, dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kinerja. Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi (Sedarmayanti, 2021).

Pada PT Glafidsya RMA Group, hasil observasi awal dan pra-survei terhadap 30 karyawan operasional menunjukkan masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut. Sebagian besar responden menyatakan bahwa benefit yang diterima belum sepenuhnya memenuhi harapan, sistem penghargaan atas prestasi kerja masih belum optimal, pembagian tugas belum dilakukan secara proporsional sehingga masih terjadi tumpang tindih pekerjaan, serta fasilitas kerja dinilai belum memadai dalam mendukung aktivitas operasional. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan operasional sehingga memerlukan evaluasi dan perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian teoritis, hasil penelitian terdahulu, serta fenomena empiris yang ditemukan di PT Glafidsya RMA Group, dapat dipahami bahwa benefit yang diterima, kesesuaian jobdesk, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan operasional. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh benefit yang diterima, kesesuaian jobdesk, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel benefit yang diterima, kesesuaian jobdesk, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan operasional, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan operasional, baik secara parsial maupun simultan, melalui analisis statistik dan pengujian hipotesis (Komalasari et al., 2023).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT Glafidsya RMA Group yang beralamat di Jl. Karang Tengah Raya No. 8A RT/RW 01/06, Lebak Bulus, Kecamatan Cilandak, Kota Administrasi Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12440.

Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan menggunakan Rumus Rao Purba. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2}{4(Moe)^2}$$

Keterangan:
N = Jumlah sampel
Z = Tingkat distribusi normal pada taraf signifikansi 5% = 1,96
Moe = Margin of Error (tingkat kesalahan maksimum) = 10%

Perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{(1{,}96)^2}{4(0{,}10)^2}$$
$$n = \frac{3{,}8416}{0{,}04}$$
$$n = 96{,}04$$
$$n = 96$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel sebesar 96,04 responden. Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, jumlah tersebut dibulatkan menjadi 96 responden. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 96 orang karyawan operasional PT Glafidsya RMA Group sebagai responden penelitian.

2.3. Metode Pengumpulan Data

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan Operasional (Y) pada PT Glafidsya RMA Group. Analisis dilakukan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi, persentase, skor rata-rata (*mean*), serta interpretasi terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya, data yang telah terkumpul diolah dan dianalisis sehingga diperoleh gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Menurut Sugiyono (2019) langkah dalam melakukan penyusunan tabel distribusi frekuensi yaitu sebagai berikut:

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1. Menentukan jumlah interval kelas nya, Peneliti menetapkan 5 kelas
2. Menentuan rentang data, yaitu nilai tertinggi dikurangi nilai terendah
   a. Nilai Tertinggi = (Skor Tertinggi×Jumlah Pertanyaan×Jumlah Responden)
   b. Nilai Tertinggi = (Skor Terendah×Jumlah Pertanyaan×Jumlah Responden)
3. Tentukan internal dengan rumus:

$$i = \frac{(nilai\ tertinggi - nilai\ terendah)}{jumlah\ kelas}$$

Menggunakan data kuesioner mengenai Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan Operasional (Y) yang diperoleh dari 96 responden, dengan kriteria skor dan kategori skor sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Operasional (Y)
   Untuk menjawab rumusan masalah pertama, yaitu mengenai Kinerja Karyawan Operasional (Y), peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan kategori interval terhadap hasil tabulasi data kuesioner sebagai berikut:
$$\frac{(5 \times 6 \times 96) - (1 \times 6 \times 96)}{5} = 460{,}8$$
2. Analisis Deskriptif Variabel Benefit yang Diterima (X_1)
   Untuk menjawab rumusan masalah kedua mengenai Benefit yang Diterima (X_1) digunakan analisis deskriptif sebagai berikut:
$$\frac{(5 \times 5 \times 96) - (1 \times 5 \times 96)}{5} = 384$$
3. Analisis Deskriptif Variabel Kesesuaian Jobdesk (X_2)
   Untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai Kesesuaian Jobdesk (X_2) digunakan analisis deskriptif sebagai berikut:
$$\frac{(5 \times 5 \times 96) - (1 \times 5 \times 96)}{5} = 384$$
4. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_3)
   Untuk menjawab rumusan masalah keempat mengenai Lingkungan Kerja (X_3) digunakan analisis deskriptif sebagai berikut.
$$\frac{(5 \times 5 \times 96) - (1 \times 5 \times 96)}{5} = 384$$

2.4 Operasional Variabel

Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Variabel dan Definisinya	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan Operasional (Y)	Menurut Kasmir (2022), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi dalam periode tertentu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	a. Kualitas hasil kerja. b. Kuantitas hasil kerja. c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. d. Efektivitas dalam bekerja. e. Kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan. f. Komitmen terhadap pekerjaan.	Ordinal
Benefit yang Diterima (X_1)	Menurut Hasibuan (2021), benefit merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan dan upaya meningkatkan kesejahteraan, motivasi, serta loyalitas karyawan.	a. Kesesuaian benefit dengan harapan karyawan. b. Pemberian insentif yang memotivasi. c. Penghargaan atas prestasi kerja.	Ordinal

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Variabel	Variabel dan Definisinya	Indikator	Skala Pengukuran
		d. Tunjangan dan fasilitas yang memadai. e. Jaminan kesejahteraan yang diberikan perusahaan.	
Kesesuaian Jobdesk (X_2)	Menurut Sinambela (2021), jobdesk merupakan uraian mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan sesuai dengan jabatan yang diemban sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.	a. Kejelasan tugas pekerjaan. b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan. c. Kejelasan tanggung jawab. d. Pembagian tugas yang adil. e. Tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.	Ordinal
Lingkungan Kerja (X_3)	Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.	a. Kenyamanan lingkungan kerja. b. Kelengkapan fasilitas kerja. c. Hubungan antarpegawai. d. Komunikasi antara atasan dan bawahan. e. Keamanan dan kebersihan lingkungan kerja.	Ordinal

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

2.5 Teknik Analisis

Menurut Juanim (2020) mendefinisikan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas antar variabel melalui suatu pengujian yang hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik sehingga menghasilkan estimasi yang valid. Berikut adalah uji asumsi klasik dalam penelitian ini:
   a. Uji Normalitas
      Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal dengan uji Kolmogorov-Smirnov.
   b. Uji Multikolinearitas
      Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antarvariabel independent.
   c. Uji Heteroskedastisitas
      Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians residual pada model regresi (Kuncoro, 2020).
3. Analisis Regresi Linear Berganda
   Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh benefit yang diterima (X_1), kesesuaian jobdesk (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan operasional (Y) (Padilah & Adam, 2019).
4. Analisis Koefisien Korelasi
   Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan tingkat hubungan antarvariabel penelitian (Sugiyono, 2020).
5. Koefisien Determinasi

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2019).

6. Pengujian Hipotesis
   a. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
   b. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Juanim, 2020).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Analisis dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Y) pada PT Glafidsya RMA Group. Pengujian dilakukan secara statistik menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi (apabila diperlukan), sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar dan menghasilkan estimasi yang tidak bias.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai Unstandardized Residual.

Dasar pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data residual berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) ≤ 0,05, maka data residual tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menggunakan program IBM SPSS Statistics disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27972530
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.083
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai Test Statistic sebesar 0,085 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Y) telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan pada tahap pengujian asumsi klasik berikutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser serta didukung dengan pengamatan terhadap Scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID). Dasar pengambilan keputusan pada uji Glejser adalah apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka model regresi

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Selain itu, apabila titik-titik pada grafik Scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3 Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.282	.606		-.466	.642
	Benefit yang Diterima	1.182	.025	.971	48.011	.000
	Kesesuaian Jobdesk	.024	.019	.025	1.259	.211
	Lingkungan Kerja	.019	.019	.017	1.015	.313

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Operasional

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil Uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Benefit yang Diterima (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, variabel Kesesuaian Jobdesk (X_2) dengan nilai signifikansi 0,211 dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,313 memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi masih menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas karena salah satu variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen, yaitu Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas sehingga masing-masing variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara optimal. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance ≤ 0,10 atau VIF ≥ 10, maka terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Benefit yang Diterima	.702	1.424
	Kesesuaian Jobdesk	.707	1.415
	Lingkungan Kerja	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Operasional

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Benefit yang Diterima (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,702 dan VIF sebesar 1,424, variabel Kesesuaian Jobdesk (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,707 dan VIF sebesar 1,415, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,993 dan VIF sebesar 1,007. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Y) pada PT Glafidsya RMA Group. Hasil analisis regresi akan menghasilkan persamaan regresi yang menunjukkan arah serta besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang diperoleh selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menguji hipotesis penelitian.

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.810	1.689		1.072	0.287
	Benefit yang Diterima	0.467	0.074	0.479	6.350	0.000

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kesesuaian Jobdesk	0.548	0.095	0.434	5.757	0.000
Lingkungan Kerja	0.392	0.081	0.365	4.840	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Operasional

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Benefit yang Diterima sebesar 0,467, Kesesuaian Jobdesk sebesar 0,548, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,392, serta menghasilkan nilai konstanta sebesar 1,810. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
$$Y = 1{,}810 + 0{,}467X_1 + 0{,}548X_2 + 0{,}392X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,810 menunjukkan bahwa apabila variabel Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan Operasional (Y) adalah sebesar 1,810.
b. Koefisien regresi Benefit yang Diterima (X_1) sebesar 0,467 menunjukkan bahwa Benefit yang Diterima berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Operasional. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Benefit yang Diterima akan meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional sebesar 0,467, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
c. Koefisien regresi Kesesuaian Jobdesk (X_2) sebesar 0,548 menunjukkan bahwa Kesesuaian Jobdesk berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Operasional. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Kesesuaian Jobdesk akan meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional sebesar 0,548, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
d. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,392 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Operasional. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional sebesar 0,392, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, dapat diketahui bahwa Kesesuaian Jobdesk (X_2) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan Operasional, karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar dibandingkan variabel independen lainnya.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis korelasi dilakukan menggunakan Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan antara Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Y). Nilai koefisien korelasi (r) berada pada rentang -1 sampai +1, di mana semakin mendekati angka +1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat dan searah, sedangkan semakin mendekati angka -1 menunjukkan hubungan yang kuat tetapi berlawanan arah. Nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak terdapat hubungan.

Tabel 6 Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Benefit yang Diterima	Kesesuaian Jobdesk	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan Operasional
Benefit yang Diterima	Pearson Correlation	1	.541**	.082	.986**
	Sig. (2-tailed)		.000	.426	.000
	N	96	96	96	96
Kesesuaian Jobdesk	Pearson Correlation	.541**	1	.023	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000		.822	.000
	N	96	96	96	96
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.082	.023	1	.098
	Sig. (2-tailed)	.426	.822		.344
	N	96	96	96	96
Kinerja Karyawan Operasional	Pearson Correlation	.986**	.552**	.098	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.344	
	N	96	96	96	96

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel Benefit yang Diterima (X_1) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,986 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Y). Variabel Kesesuaian Jobdesk (X_2) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,552 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang menunjukkan hubungan sedang dan positif terhadap Kinerja Karyawan Operasional. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,098 dengan nilai signifikansi 0,344 > 0,05, sehingga menunjukkan hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Benefit yang Diterima merupakan variabel yang memiliki hubungan paling kuat dengan Kinerja Karyawan Operasional, sedangkan Lingkungan Kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT Glafidsya RMA Group.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan Operasional (Y) pada PT Glafidsya RMA Group. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada tabel hasil analisis menggunakan program IBM SPSS Statistics.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987[a]	.974	.973	.284

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kesesuaian Jobdesk, Benefit yang Diterima

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Operasional

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,974 atau 97,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan Operasional (Y) sebesar 97,4%, sedangkan sisanya sebesar 2,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,987 juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Benefit yang Diterima, Kesesuaian Jobdesk, dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Operasional pada PT Glafidsya RMA Group.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dalam uji t digunakan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel kualitas layanan dan kepuasan pelanggan terhadap variabel loyalitas pelanggan secara terikat dalam regresi linier berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan <0,05 maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai signifikan parsial yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.810	1.689		1.072	0.287
	Benefit yang Diterima	0.467	0.074	0.479	6.350	0.000
	Kesesuaian Jobdesk	0.548	0.095	0.434	5.757	0.000
	Lingkungan Kerja	0.392	0.081	0.365	4.840	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Operasional

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS (2026)

Dalam mencari nilai t_{tabel} digunakan rumus:

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$
$$= (0{,}05/2; 96-3-1)$$
$$= (0{,}025; 92)$$

Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,986. Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut.

1) Pengaruh Benefit yang Diterima terhadap Kinerja Karyawan Operasional
   Pada variabel Benefit yang Diterima (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,350, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986, sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{tabel}$ (6,350 > 1,986). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti bahwa Benefit yang Diterima secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT Glafidsya RMA Group.
2) Pengaruh Kesesuaian Jobdesk terhadap Kinerja Karyawan Operasional
   Pada variabel Kesesuaian Jobdesk (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,757, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986, sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{tabel}$ (5,757 > 1,986). Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Jobdesk secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT Glafidsya RMA Group.
3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional
   Pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,840, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986, sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{tabel}$ (4,840 > 1,986). Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_3 diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT Glafidsya RMA Group.

b. **Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Dalam uji simultan (uji F) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keseluruhan variabel independen, yaitu kualitas layanan dan kepuasan pelanggan terhadap satu variabel dependen, yaitu loyalitas pelanggan. Secara bersama-sama dengan syarat signifikan, jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. Selanjutnya menggunakan nilai F_{tabel} dapat diperoleh pada tabel distribusi F dengan rumus F_{tabel} = (k-1;n-k) maka (3-1:96-3) diperoleh F_{tabel} sebesar 3,09. Dengan syarat $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Tabel 9 Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.806	3	91.269	1129.595	.000[b]
	Residual	7.433	92	.081		
	Total	281.240	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Operasional
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kesesuaian Jobdesk, Benefit yang Diterima

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.25 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 1129,595 > F_{tabel} sebesar 2,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, variabel Benefit yang Diterima (X_1), Kesesuaian Jobdesk (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Y) pada PT Glafidsya RMA Group.

3.2 Pembahasan

Setelah keseluruhan data telah di uji, maka tahap berikutnya adalah pembahasan dari hasil Penelitian untuk keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat dibahas sebagai berikut:

3.2.1. Pengaruh Benefit yang Diterima terhadap Kinerja Karyawan Operasional

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel Benefit yang Diterima (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Benefit yang Diterima akan meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional (Y) sebesar 0,467, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai r sebesar 0,986, yang berada pada interval 0,80–1,00, sehingga hubungan antara Benefit yang Diterima dan Kinerja Karyawan Operasional termasuk dalam kategori sangat kuat dan memiliki arah hubungan positif. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,350 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Benefit yang Diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT Glafidsya RMA Group.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa benefit merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kesejahteraan, motivasi, dan loyalitas. Benefit yang memadai akan meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pemberian benefit yang sesuai mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

3.2.2. Pengaruh Kesesuaian Jobdesk terhadap Kinerja Karyawan Operasional

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel Kesesuaian Jobdesk (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,548, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kesesuaian Jobdesk akan meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional sebesar 0,548. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai r sebesar 0,552, yang berada pada interval 0,40–0,599, sehingga hubungan antara Kesesuaian Jobdesk dengan Kinerja Karyawan Operasional berada pada kategori sedang dan memiliki arah hubungan positif. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,757 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Jobdesk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT Glafidsya RMA Group.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2021) yang menyatakan bahwa jobdesk yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan akan membantu pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Kesesuaian pembagian tugas juga mampu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan tanggung jawab, dan mendorong tercapainya target pekerjaan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,392, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional sebesar 0,392. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai r sebesar 0,098 dengan nilai signifikansi 0,344 > 0,05, sehingga hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Operasional termasuk sangat lemah dan tidak signifikan. Namun demikian, berdasarkan hasil uji regresi parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,840 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,986, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional dalam model regresi yang digunakan.

Secara teori, hasil ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga produktivitas dan kinerja dapat meningkat. Meskipun hasil korelasi menunjukkan hubungan yang sangat lemah, hasil regresi mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja tetap memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan Operasional ketika dianalisis secara bersama-sama dengan variabel Benefit yang Diterima dan Kesesuaian Jobdesk.

3.2.4. Pengaruh Benefit yang Diterima, Kesesuaian Jobdesk, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,974, yang berarti bahwa 97,4% variasi Kinerja Karyawan Operasional dapat dijelaskan oleh variabel Benefit yang Diterima, Kesesuaian Jobdesk, dan Lingkungan Kerja, sedangkan 2,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, berdasarkan hasil Uji F (simultan) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 1129,595 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,70, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Benefit yang Diterima, Kesesuaian Jobdesk, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT Glafidsya RMA Group.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan operasional tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi pemberian benefit yang memadai, pembagian jobdesk yang sesuai dengan kompetensi karyawan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal, mencapai target perusahaan, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, PT Glafidsya RMA Group perlu terus meningkatkan kualitas sistem kompensasi, kejelasan pembagian tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman guna mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan operasional.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Benefit yang Diterima, Kesesuaian Jobdesk, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional pada PT Glafidsya RMA Group, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Benefit yang diterima oleh karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan benefit yang sesuai dengan harapan karyawan, baik berupa insentif, tunjangan, penghargaan, maupun fasilitas yang mampu meningkatkan motivasi kerja.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2. Kesesuaian jobdesk karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang telah sesuai dengan kemampuan serta kompetensi karyawan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif.
3. Lingkungan kerja pada PT Glafidsya RMA Group berada pada kategori baik. Kondisi lingkungan kerja dinilai cukup nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja dan komunikasi yang baik, sehingga mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.
4. Kinerja karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group berada pada kategori sangat baik. Karyawan mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja secara efektif, mandiri, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.
5. Benefit yang diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (6,350) > t_{tabel} (1,986) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima.
6. Kesesuaian jobdesk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group. Hal ini dibuktikan dengan nilai t t_{hitung} (5,757) > t t_{tabel} (1,986) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (4,840) > t_{tabel} (1,986) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima.
8. Benefit yang diterima, kesesuaian jobdesk, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (1129,595) > F_{tabel} (2,70) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,974 menunjukkan bahwa 97,4% variasi kinerja karyawan operasional dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 2,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan operasional pada PT Glafidsya RMA Group.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Glafidsya RMA Group yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini, serta kepada seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Apresiasi juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, masukan, dan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Reference

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Zanafa Publishing.

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, Dan Indikator (Cet. 2). Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Aisyah, S., & Kusumaningtyas, M. (2026). Analisis Kompensasi Dan Benefit Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 12(1), 124–130.

Andriawan, A. R., Saleh, H., & Setiawan, L. (2025). Analisis Job Description Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada Pt Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba. Indonesian Journal Of Business And Management, 7(2).

Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar Msdm. Pt Sonpedia Publishing Indonesia.

Arini, D. U. (2023). Penyusunan Job Description Pada Pelaksana Grade 7 Di Sekretariat Jenderal Dpr Ri. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 8(3).

Armstrong, M. (2022). Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice (16th Ed.). Kogan Page.

Bagyo, Y., Ratnasari, S. D., & Ramawati, R. (2021). Penentuan Job Grade Berdasar Tugas, Wewenang Dan Tanggung Jawab Karyawan Yang Tertuang Dalam Deskripsi Pekerjaan Di Rumah Sakit Lawang Medika. Jurnal Abdi Masyarakat, 5(1).

Bayangkara, I. B. K., Cempena, I. B., & Brahmayanti, I. A. S. (2021). Pendampingan Penyusunan Uraian (Job Description) Dan Persyaratan Pekerjaan (Job Specification) Pada Pt Graha Sarana Gresik. Jpm17: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 6(2).

Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobistek, 7(1), 1–8.

Damayanti, A., Arifin, R., & Rahmawati. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen, 12(1), 510–518.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th Ed.). Pearson.

Devi, S. L., Jannah, A. N., Fauziah, Z., Dkk. (2025). E-Compensation Sebagai Inovasi Strategis Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Digital: Pengaruh Terhadap Produktivitas Dan Kesejahteraan Karyawan. Management Studies And Business Journal (Productivity), 2(1), 45–58.

Efendi, S., & Desmiarti. (2021). The Effect Of Compensation, Training And Motivation On Employee Performance. Influence: International Journal Of Science Review, 3(1), 74–86.

Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2020). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 (Edisi 2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamzah, A., Wahyudi, W., & Eliana, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajerial, 8(1), 22–31.

Harefa, P. P. E. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan Sebagai Strategi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dan Kinerja Organisasi. Jurnal Likuid, 5(2), 101–113.

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Pt Bumi Aksara.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Emas: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 4(1).
Juanim. (2020). Analisis Jalur Dalam Riset Pemasaran Dan Manajemen. Bandung: Pt Refika Aditama.
Kasmir. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.
Komalasari, D., Dkk. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Cv Media Sains Indonesia.
Kuncoro, M. (2020). Metode Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi (Edisi 5). Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
Kurniawan, D., Dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Mitra Cendekia.
Kurniawan, D., Sari, N., & Prabowo, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 21(1), 45–58.
Lestariani, M. A., Burhan, H., & Lestari, E. (2022). Pendampingan Penyusunan Job Description Dan Job Specification. Joong-Ki: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1(3).
Makbul, M. (2021). Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linear Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda (Canarium Indicum L.)). Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan, 14(3), 333–342.
Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Valuasi, 2(2), 1218–1238.
Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). Human Resource Management (15th Ed.). Pearson.
Novia, A. A. (2026). Peran Integratif Fungsi Msdm Dalam Optimalisasi Kinerja Organisasi: Perencanaan, Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja, Kompensasi, Hubungan Industrial. Journal Of Science Education And Management Business.
Nugroho, A., & Pratama, R. (2025). Strategi Manajemen Kinerja Karyawan Pada Era Transformasi Digital. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 11(1), 55–69.
Nurdin, I., Hartati, S., & Rustam. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linear Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. Fibonacci: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika, 5(2), 117–128.
Prasetyo, A., & Hidayat, R. (2025). Lingkungan Kerja Adaptif Dan Employee Well-Being Pada Era Transformasi Digital. Jurnal Manajemen Indonesia, 25(1), 66–79.
Purwono, J., Dkk. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish.
Rahardja, U. (2023). Metodologi Penelitian. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
Rosyid, M., Nurani, R., Risdiyanto, H., Subandi, & Hadiati, E. (2024). Konsep Kompensasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 9(2), 2100–2112.
Sari, D. P., Pratama, A. R., & Wibowo, E. (2023). Benefit Dan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Strategi Meningkatkan Retensi Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 9(1), 72–84.
Sawitri, N. N., Wahdiniawati, S. A., Tannady, H., Putra, M. F., Dkk. (2024). Msdm (Konsep Dan Teori). Media Sains Indonesia.
Sedarmayanti. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Pt Refika Aditama.
Sedarmayanti. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi). Pt Refika Aditama.
Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Research Methods For Business: A Skill-Building Approach (7th Ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
Sinambela, L. P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
Sinambela, L. P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
Sugiarto, & Setio. (2021). Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Suhardi. (2023). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Deepublish.
Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Kencana.
Sutrisno, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
Sutrisno, E., & Rahmawati, D. (2023). Analisis Jabatan Dan Deskripsi Pekerjaan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 14(2), 115–128.
Syahiruddin, Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., Paramita, G., & Ernawati. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Literatur Terhadap Konsep, Fungsi, Dan Perkembangannya. Fokus: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 8(1), 1–12.
Wicaksono. (2022). Metodologi Penelitian Manajemen. Jakarta: Prenada Media.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13056
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)