

Pengaruh Penempatan Kerja, *Fringe Benefits* dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jawa Pos Kediri

Nina Melinda Pratiwi^{1*}, Bambang Suwarsono², Brahma Wahyu K³

¹⁻³Universitas Islam Kediri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmadji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota Kediri, Jawa Timur

*Korespondensi penulis: mpnina60@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of job placement, fringe benefits, and work facilities on the performance of employees at Jawa Pos Kediri, both partially and simultaneously. The method used is quantitative with a descriptive and associative approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to 50 respondents who are employees of Jawa Pos Kediri. The data analysis techniques used include multiple linear regression, t-test (partial), F-test (simultaneous), and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that both partially and simultaneously, job placement, fringe benefits, and work facilities have a positive and significant impact on employee performance. The R^2 value of 0.944 indicates that 94.4% of the variation in employee performance can be explained by these three variables, while the remaining 5.6% is influenced by other factors. Therefore, this study emphasizes that appropriate job placement, adequate benefits, and sufficient work facilities are important factors in improving employee performance at Jawa Pos Kediri. Thus, the company management needs to pay more attention to these three aspects to create a productive and sustainable work environment.*

Keywords: *Job Placement, Fringe Benefits, Workplace Facilities, Employee Performance, Jawa Pos Kediri*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja, fringe benefits, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Jawa Pos Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan karyawan Jawa Pos Kediri. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, penempatan kerja, fringe benefits, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,944 menunjukkan bahwa 94,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, dan sisanya 5,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa penempatan kerja yang sesuai, tunjangan yang layak, dan fasilitas kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Jawa Pos Kediri. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu lebih memperhatikan ketiga aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Fringe Benefits, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan, Jawa Pos Kediri

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya (Grace, 2024). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan tetapi juga menjadi indikator keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Aris, 2023). Penempatan kerja, Fringe Benefits, dan fasilitas kerja merupakan tiga faktor utama yang sering dikaitkan dengan

peningkatan kinerja karyawan. Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam bekerja.

Jawa Pos Kediri sebagai salah satu perusahaan media terkemuka di Indonesia memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang media, Jawa Pos Kediri dihadapkan pada tuntutan untuk menghasilkan informasi yang akurat, cepat, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat (Saifudin, 2020). Hal ini tentunya memerlukan karyawan yang kompeten dan produktif. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana faktor penempatan kerja, tunjangan, dan fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan wawancara awal penelitian, beberapa karyawan mengungkapkan ketidaksesuaian antara tunjangan yang diterima dengan beban kerja yang diemban. Mereka merasa bahwa tunjangan yang diberikan belum mencerminkan tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Selain itu, kebijakan terkait tunjangan dinilai kurang transparan dan tidak mempertimbangkan kontribusi serta capaian kinerja individu secara proporsional. Hal ini menimbulkan rasa ketidakpuasan dan ketidakadilan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan semangat kerja, motivasi, serta loyalitas mereka terhadap perusahaan. Tidak hanya terkait tunjangan, hasil wawancara juga mengungkapkan keluhan karyawan mengenai keterbatasan fasilitas pendukung di lingkungan kerja. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa alat kerja yang tersedia sudah usang dan sering mengalami gangguan teknis, sehingga menghambat kelancaran dalam menyelesaikan tugas-tugas harian. Selain itu, kondisi ruang kerja yang kurang memadai, seperti pencahayaan yang redup, ventilasi udara yang buruk, serta ruang istirahat yang terbatas, turut menambah ketidaknyamanan selama bekerja.

Permasalahan ini semakin diperparah dengan lambatnya respons dari manajemen dalam menangani laporan terkait perbaikan fasilitas atau permintaan peningkatan sarana pendukung. Kurangnya tindakan proaktif untuk melakukan pemeliharaan rutin dan evaluasi terhadap fasilitas yang digunakan karyawan menciptakan kesan bahwa kesejahteraan dan kenyamanan mereka belum menjadi prioritas utama perusahaan. Dalam konteks dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan. Hal ini termasuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai melalui pemberian tunjangan yang memadai serta fasilitas kerja yang

nyaman dan menunjang efektivitas kerja (Sewang, 2024).

Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan Jawa Pos Kediri dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berkelanjutan, serta mampu menghadapi tantangan di era industri media yang terus berkembang pesat.

2. KAJIAN TEORITIS

Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal. Proses penempatan merupakan langkah krusial dalam mendapatkan karyawan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi atau instansi, karena penempatan yang sesuai akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Penempatan karyawan dapat diartikan sebagai penugasan kembali karyawan pada pekerjaan yang baru (Khairiyyah, 2020).

Fringe Benefits

Menurut (Azrullah, 2024), tunjangan didefinisikan sebagai bentuk pembayaran atau layanan tambahan yang berfungsi melengkapi serta melindungi gaji pokok, di mana organisasi dapat menanggung sebagian atau seluruh biaya dari tunjangan tersebut. Tunjangan kinerja merujuk pada manfaat tambahan yang diberikan kepada karyawan, seperti fasilitas kendaraan dinas, makan siang gratis, layanan kesehatan, subsidi liburan, dan berbagai keuntungan lainnya (Hadi, 2024). Selain itu, tunjangan juga menjadi bagian penting dalam hubungan kerja karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mendukung pencapaian target perusahaan dengan lebih efektif. (Maylasari, 2024) menyatakan bahwa tunjangan termasuk dalam kategori kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan yang terbagi menjadi dua komponen utama, yaitu kompensasi langsung, yang berhubungan langsung dengan hasil kinerja karyawan.

Fasilitas Kerja

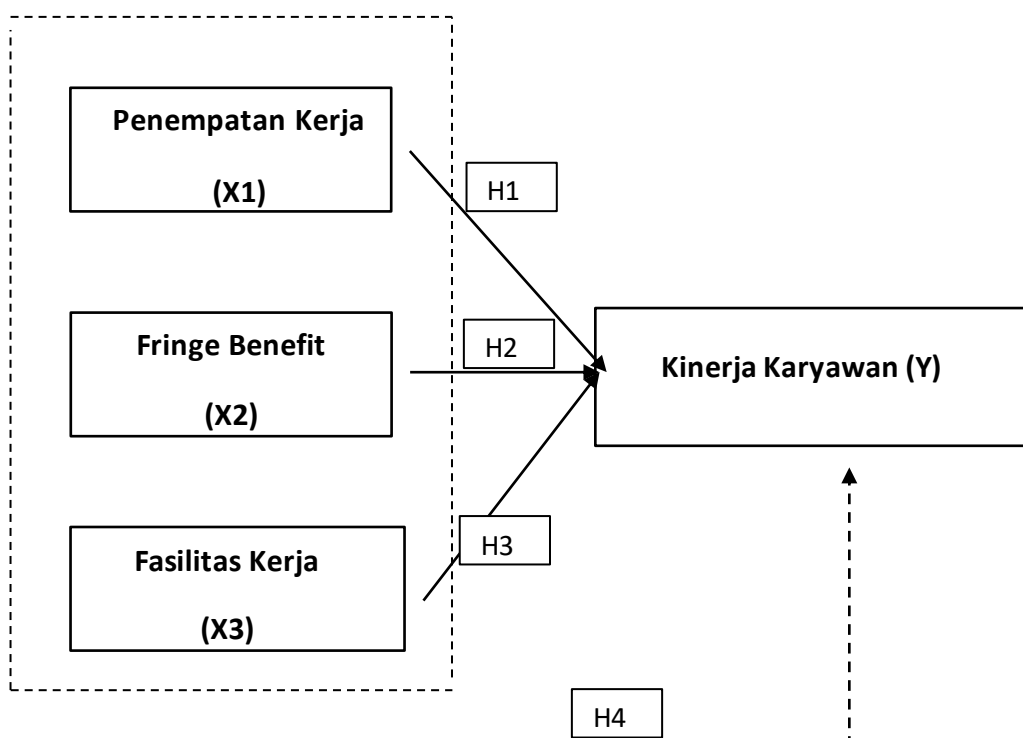
(Alfadhil, 2024) menjelaskan bahwa fasilitas merujuk pada sarana yang mendukung kelancaran dan kemudahan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas ini

menjadi elemen individu dalam penawaran yang dapat dengan mudah ditambah atau dikurangi tanpa memengaruhi kualitas dan model layanan. Fasilitas kerja memegang peranan penting dalam mendukung produktivitas karyawan, terutama dalam membantu penyelesaian tugas dan tanggung jawab mereka (Laia, 2024). Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan berbagai alat pendukung yang berperan dalam menunjang aktivitas operasional di lingkungan kerja. Berdasarkan berbagai pandangan ahli, fasilitas kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bersifat fisik atau material yang digunakan untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien (Phonna, 2024).

Kinerja Karyawan

Menurut (Ilim, 2024), kinerja karyawan merujuk pada perilaku individu yang menghasilkan output tertentu setelah memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditetapkan. (Ingsih, 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi guna merealisasikan tujuan organisasi tersebut.

Kerangka Teoritik





Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara penempatan kerja, fringe benefits, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan analisis hubungan kausal menggunakan teknik statistik inferensial (Sugiyono, 2020; Sujarweni, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jawa Pos Kediri yang telah bekerja minimal satu tahun, dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat merepresentasikan kondisi aktual organisasi secara menyeluruh (Sugiyono, 2020). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Selain itu, data pendukung diperoleh melalui wawancara terbatas dan observasi untuk memperkuat pemahaman kontekstual terhadap kondisi penelitian.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kualitas pengukuran, serta uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap indikator mampu mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian (Ghozali, 2021). Mengingat hasil pengujian awal menunjukkan adanya pelanggaran terhadap asumsi normalitas data, analisis data dilakukan dengan pendekatan regresi yang disesuaikan, baik melalui transformasi data maupun penggunaan metode analisis alternatif yang tetap menjaga keandalan hasil penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS,

sehingga hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat akurasi dan keterandalan yang tinggi serta dapat dipertanggungjawabkan secara akademik (Ghozali, 2021; Zulganef, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Penempatan Kerja → Kinerja Karyawan	0.472**	0.001	Valid
Fringe Benefits → Kinerja Karyawan	0.589**	0.000	Valid
Fasilitas Kerja → Kinerja Karyawan	0.611**	0.000	Valid
Penempatan Kerja → Motivasi	0.455*	0.010	Valid
Fringe Benefits → Pengembangan Karir	0.537**	0.001	Valid
Fasilitas Kerja → Disiplin Kerja	0.493**	0.002	Valid
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.628**	0.000	Valid
Pengembangan Karir → Kinerja Karyawan	0.641**	0.000	Valid
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.672**	0.000	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0.05, yang berarti bahwa semua item kuesioner yang digunakan valid. Terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja, fringe benefits, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel antara seperti motivasi, pengembangan karir, dan disiplin kerja.

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	22

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai **Cronbach's Alpha** adalah **0,918** untuk 22 item yang diuji. Nilai ini sangat tinggi, karena berada di atas ambang batas **0,7**, yang merupakan standar umum untuk menyatakan bahwa item-item dalam instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,000	Tidak berdistribusi normal

Hasil uji normalitas menggunakan **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** menunjukkan bahwa nilai **Asymp. Sig. (2-tailed)** adalah **0,000**, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Coefficients^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,015	,233		,065	,948		
	Penempatan Kerja(X1)	,050	,020	,168	2,487	,015	,132	7,568
	Fringe Benefits (X2),	,207	,017	,813	11,996	,000	,132	7,568

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian, tetapi multikolinearitas tinggi memerlukan evaluasi lebih lanjut, seperti mengurangi variabel yang memiliki hubungan kuat atau melakukan modifikasi model.

c) Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,064E-16	,233		,000	1,000		
	Penempatan Kerja(X1)	,000	,020	,000	,000	1,000	,132	7,568
	Fringe Benefits (X2),	,000	,017	,000	,000	1,000	,132	7,568

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,064E-16 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 1,000, yang berarti konstanta tidak memiliki hubungan dengan nilai absolut residual (ABS_RES) dan tidak menyebabkan heteroskedastisitas. Variabel Penempatan Kerja(X1) memiliki koefisien sebesar 0,000

dengan nilai Sig. sebesar 1,000, menunjukkan bahwa X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap residual absolut dan tidak menimbulkan heteroskedastisitas. Begitu pula dengan variabel Fringe Benefits (X2), yang memiliki koefisien sebesar 0,000 dan nilai Sig. sebesar 1,000, menunjukkan bahwa X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap residual absolut. Dengan demikian, semua variabel independen dalam model ini tidak menyebabkan heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians error bersifat homogen, dan asumsi regresi klasik terkait heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,015	,233		,065	,948		
Penempatan Kerja(X1)	,050	,020	,168	2,487	,015	,132	7,568
Fringe Benefits (X2),	,207	,017	,813	11,996	,000	,132	7,568

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan dalam tabel koefisien, model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan antara **Penempatan Kerja (X1)** dan **Fringe Benefits (X2)** dengan **Kinerja Karyawan (Y)**.

- a) **Konstanta** dalam model ini memiliki nilai 0,015 dengan nilai t sebesar 0,065 dan nilai sig. sebesar 0,948, yang menunjukkan bahwa konstanta tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).
- b) **Penempatan Kerja (X1)** memiliki koefisien unstandardized sebesar 0,050 dengan nilai t sebesar 2,487 dan nilai sig. sebesar 0,015. Ini menunjukkan bahwa **Penempatan Kerja** memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Setiap kenaikan satu unit pada Penempatan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,050, dengan tingkat signifikansi 0,015 (kurang dari 0,05), yang berarti hipotesis yang mengklaim adanya pengaruh signifikan diterima.
- c) **Fringe Benefits (X2)** memiliki koefisien unstandardized sebesar 0,207 dengan nilai t sebesar 11,996 dan nilai sig. sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa **Fringe Benefits** memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Setiap kenaikan satu unit pada ulasan pelanggan online akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,207. Karena nilai sig. lebih kecil dari

0,05, dapat disimpulkan bahwa ulasan pelanggan online berpengaruh sangat signifikan terhadap keputusan pembelian.

Selain itu, nilai **Tolerance** untuk kedua variabel, X1 dan X2, masing-masing adalah 0,132, dengan **VIF** (*Variance Inflation Factor*) sebesar 7,568, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang serius karena nilai VIF jauh di bawah ambang batas 10, yang menandakan bahwa kedua variabel independen tidak saling berkorelasi secara berlebihan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa baik Penempatan Kerja (X1) maupun Fringe Benefits (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Ketepatan Model

a) Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,950	2	177,475	778,324	,000 ^b
	Residual	21,206	93	,228		
	Total	376,156	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Fringe Benefits (X2), Penempatan Kerja(X1)

Hasil uji F yang ditunjukkan dalam tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan(Y). Nilai F sebesar 778,324 dengan p-value (Sig.) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel *Penempatan Kerja*(X1) dan *Fringe Benefits* (X2) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prediksi keputusan pembelian. Hal ini berarti bahwa setidaknya salah satu dari variabel independen tersebut mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Secara keseluruhan, hasil uji F ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah model yang baik dan signifikan.

b) Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	

1	(Constant)	,015	,233		,065	,948
	Penempatan Kerja(X1)	,050	,020	,168	2,487	,015
	Fringe Benefits (X2),	,207	,017	,813	11,996	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Hasil uji T pada tabel menunjukkan pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Apakah Penempatan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Jawa Pos Kediri?

Di Jawa Pos Kediri, penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi dan keterampilan karyawan akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Penempatan kerja secara parsial di sini merujuk pada penempatan karyawan pada posisi tertentu sesuai dengan spesialisasi dan keterampilan yang dimiliki, meskipun mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan keinginan karyawan itu sendiri. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan. Dalam konteks Jawa Pos Kediri, penempatan kerja yang kurang sesuai dengan minat atau kompetensi karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Ketidakpuasan ini bisa terlihat dari rendahnya motivasi, menurunnya kualitas pekerjaan, serta meningkatnya tingkat absensi karyawan.

Namun, penempatan yang terlalu sempit atau terbatas pada satu jenis tugas juga dapat menghambat perkembangan karier karyawan. Dalam hal ini, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi apakah penempatan pekerjaan sudah mendukung pengembangan keterampilan karyawan. Di Jawa Pos Kediri, penempatan pekerjaan yang tidak fleksibel atau monoton dapat menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penempatan kerja yang parsial dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan dalam organisasi. Jika penempatan tidak didasarkan pada pembagian tugas yang adil dan jelas, bisa timbul rasa ketidakpuasan yang berujung pada konflik internal. Di Jawa Pos Kediri, dengan situasi yang dinamis dan pekerjaan yang sering berubah, penting bagi manajemen untuk memastikan penempatan kerja dilakukan dengan prinsip keadilan dan transparansi, agar tidak ada karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil.

Sebagai kesimpulan, penempatan kerja secara parsial memang memiliki

pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di Jawa Pos Kediri. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan, sementara penempatan yang kurang tepat dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara teratur dan memastikan penempatan dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan dan minat karyawan.

2. Apakah *Fringe Benefits* dan fasilitas Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan di Jawa Pos Kediri?

Fringe benefits atau tunjangan tambahan sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan di Jawa Pos Kediri. Tunjangan seperti asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan, dan fasilitas rekreasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres finansial, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja nyaman dan akses teknologi terbaru, juga berkontribusi pada kinerja dan kreativitas karyawan.

Namun, pemberian tunjangan dan fasilitas harus disesuaikan dengan kebutuhan individu karyawan dan lingkungan kerja. Pendekatan personal diperlukan agar manfaat yang diberikan sesuai dengan peran masing-masing karyawan. Meskipun tunjangan dan fasilitas berperan penting, faktor lain seperti motivasi intrinsik dan kecocokan tugas juga mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan kebijakan tunjangan dengan pengembangan kompetensi karyawan. tetapi, tidak dapat dipungkiri bahwa meskipun tunjangan dan fasilitas kerja berperan besar dalam meningkatkan kinerja, faktor lain seperti motivasi intrinsik dan kecocokan tugas dengan kemampuan juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Jawa Pos Kediri harus memastikan bahwa pemberian fringe benefits dan fasilitas kerja seimbang dengan kebijakan perusahaan yang mendorong peningkatan kompetensi dan profesionalisme karyawan. Pemberian fasilitas yang terlalu berfokus pada aspek material mungkin tidak cukup untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Sebagai kesimpulan, pemberian fringe benefits dan fasilitas kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Jawa Pos Kediri. Tunjangan yang sesuai dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap jenis tunjangan dan

fasilitas yang diberikan untuk memastikan mereka tetap relevan dan bermanfaat bagi karyawan.

3. Apakah Penempatan Kerja, *Fringe Benefits*, dan Fasilitas Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Jawa Pos Kediri?

Dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang saling berhubungan dalam menentukan kinerja karyawan. Penempatan kerja, fringe benefits, dan fasilitas kerja secara simultan memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Di Jawa Pos Kediri, ketiga faktor ini saling berinteraksi dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penempatan kerja yang tepat, ditambah dengan pemberian fringe benefits yang sesuai dan fasilitas kerja yang memadai, dapat menciptakan keseimbangan yang positif dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan. Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Jika ditambah dengan fringe benefits yang mendukung kebutuhan mereka, seperti asuransi kesehatan dan tunjangan pendidikan, karyawan merasa lebih dihargai dan lebih nyaman dalam bekerja. Fasilitas kerja yang baik juga memberikan kontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika karyawan diberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan mereka, seperti ruang kerja yang nyaman, akses internet yang cepat, dan peralatan kerja yang memadai, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Namun, keberhasilan dalam menerapkan ketiga faktor ini juga sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola dan mengevaluasi implementasinya. Jawa Pos Kediri perlu memastikan bahwa penempatan kerja dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi dan minat karyawan, memberikan tunjangan yang relevan dengan kebutuhan mereka, dan menyediakan fasilitas yang mendukung produktivitas. Integrasi antara ketiga faktor ini juga dapat menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan produktif. Karyawan yang merasa ditempatkan pada posisi yang tepat, mendapatkan tunjangan yang sesuai, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Hal ini berpotensi untuk meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sebagai kesimpulan, penempatan kerja, fringe benefits, dan fasilitas kerja

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Jawa Pos Kediri. Ketiga faktor ini bekerja secara simultan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa ketiga faktor ini diterapkan secara seimbang dan relevan dengan kebutuhan karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja, fringe benefits, dan fasilitas kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Jawa Pos Kediri. Penempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan dan minat karyawan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Sementara itu, pemberian fringe benefits yang tepat, seperti tunjangan kesehatan dan pendidikan, juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai dan mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman dan akses teknologi yang baik, turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Ketika penempatan kerja, fringe benefits, dan fasilitas kerja diterapkan secara simultan dan seimbang, dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Ketiga faktor tersebut saling mendukung untuk menciptakan suasana kerja yang produktif, harmonis, dan penuh motivasi. Evaluasi dan penyesuaian secara berkala terhadap kebijakan-kebijakan ini sangat diperlukan agar dapat terus relevan dengan perubahan kebutuhan karyawan dan perkembangan perusahaan. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini dapat berperan besar dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi di Jawa Pos Kediri.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, beberapa saran yang dapat diberikan untuk Jawa Pos Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penempatan kerja, fringe benefits, dan fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Penempatan Kerja yang Lebih Terstruktur dan Dinamis:** Perusahaan perlu memastikan penempatan kerja dilakukan berdasarkan evaluasi menyeluruh terhadap keterampilan dan minat karyawan. Selain itu, penempatan kerja harus

fleksibel, dengan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan mengeksplorasi posisi yang berbeda dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi mereka.

- 2) **Diversifikasi Fringe Benefits:** Jawa Pos Kediri perlu memperhatikan keberagaman kebutuhan karyawan dalam pemberian fringe benefits. Selain tunjangan kesehatan dan pendidikan, perusahaan dapat mempertimbangkan tunjangan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, seperti tunjangan rekreasi, fleksibilitas waktu kerja, dan program kesehatan mental. Hal ini akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.
- 3) **Peningkatan Kualitas Fasilitas Kerja:** Meskipun fasilitas kerja yang ada saat ini sudah mendukung, perlu dilakukan evaluasi dan pembaruan untuk memastikan fasilitas kerja tetap memadai dan mengikuti perkembangan teknologi terbaru. Menyediakan ruang kerja yang nyaman, akses internet cepat, serta peralatan yang modern dapat meningkatkan efisiensi dan kreativitas karyawan.
- 4) **Evaluasi Berkala dan Umpan Balik:** Jawa Pos Kediri sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan penempatan kerja, fringe benefits, dan fasilitas kerja untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan kondisi perusahaan. Karyawan juga perlu diberikan saluran untuk memberikan umpan balik mengenai kebijakan-kebijakan tersebut, sehingga perbaikan dapat dilakukan secara terus-menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan Jawa Pos Kediri dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 3(5), 861–875.
- Alvita, A., Pasaribu, J. P. K., & Utami, F. N. (2024). Pengaruh gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan perkebunan sawit. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Manajemen dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi*.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah*

Edunomika, 6(1), 33-43.

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The role of management of human resources in enhancing the quality of schools. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.3436>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi10*. In Semarang, Universitas Diponegoro (Nomor Juni).
- Grace, V. M., Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya*.
- Hadi, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2024). Pengaruh tunjangan kinerja dan promosi jabatan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada sekretariat daerah Kabupaten Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 999-1009. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.9373999>
- Handayani, S., Sulistiyani, E., & Indrasari, F. (2022). Fasilitas kerja, karakteristik individu, dan beban kerja sebagai anteseden kinerja karyawan. *Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Indonesia*.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983>
- Ingsih, K., & Rakhmawati, R. R. (2021). Dampak dari seleksi, pelatihan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 355-362.
- Khairiyyah, Y., Febriani, & Yanti, B. (2020). Pengaruh penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. *Menara Ekonomi*, 6(2), 240-255. <https://doi.org/10.1234/me.v6i2.1234>
- Laila, T. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 159. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JIM>
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia*.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849–859. <https://doi.org/10.31539/mirai.v9i1.12345>
- Maylasari, A., Muslimin, M., & Sultan, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada unit pelaksanaan teknis pusat pelayanan sosial lanjut usia (PPSLU) Mappakasung, Ujungparepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(2), 259–273.
- Nuraina, N., & Rizki, S. (2024). Pengaruh job description, fasilitas kerja dan etika kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. *Jurnal Widya*, 5(2), 1847–1864. <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>

- Phonna, B. T., Andhika, M. R., Mukhlizar, & Zulhendra, D. (2024). Upaya kepala madrasah dalam memenuhi fasilitas kerja tenaga kependidikan MAN 2 Aceh Barat. *WATHAN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(1), 76–88. <https://jurnal.fanshurinstitute.org/index.php/wathan>
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2020). Pengaruh penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Manado. *Jurnal Manajemen Ekonomi*.
- Saifudin, B. E., & Rosilawati, Y. (2020). Manajemen Media Jawa Pos Multi Media (JPM) Stream dalam menghadapi persaingan di era disrupsi digital. *Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia*.
- Sewang, S., Umar, S. M., Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). Manajemen sumber daya manusia (SDM): Upaya peningkatan kinerja karyawan di era globalisasi. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Digital, Universitas Megarezky, Makassar, Indonesia*.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta Suhartatik.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96
- Yulyasari, D., Margaretha, G., & Prasetyo, T. (2023). Analisis strategi rekrutmen dan penempatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 10991-11000. <https://doi.org/10.1234/innovative.v3i5.5678>
- Zulganef. (2016). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.