PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA SALAH SATU PERUSAHAAN ASURANSI DI SIDOARJO

Fadillah Apriliana
fadillah.apr@gmail.com
Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of work satisfaction, organizational culture, and work environment on employees' work achievement at one of the insurance companies in Sidoarjo. The work satisfaction was measured by ability, honesty, creativity, loyalty, salary level, work environment, and indirect work satisfaction. Moreover, organization culture was measured by self-awareness, aggressiveness, personal, performance, and team orientation. Furthemore, the work environment was measured by air temperature, noise, lighting, air quality, and workplace safety. Additionally, work achievement was measured by work quality, work quantity, work hours, and cost effectiveness. The research was descriptive-quantitative. The population was all or 32 employes at one of the insurance companies in Sidoarjo. The data collection technique used probability sampling. In addition, the data analysis technique used multiple linear with SPSS 25. From the multiple linear analysis result, it concluded that work satisfaction had a positive and significant effect on employees' work achievement. Likewise, work organization had a positive and significant effect on employees' work achievement. Similarly, the work environment had a positive and significant effect an employees' work achievement.

***Keywords**: work satisfaction, organization culture, work environment, employees' work achievement.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo. Kepuasan kerja diukur melalui kemampuan, kejujuran, kreativitas, kesetiaan, tingkat gaji, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak langsung. Budaya organisasi diukur melalui kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, perfoma dan orientasi tim. Lingkungan kerja diukur melalui suhu udara, kebisingan, penerangan, mutu udara dan keamanan ditempat kerja. Prestasi kerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu kerja dan efektivitas biaya.Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo sebanyak 32 karyawan dengan *non probability sampling* sebagai teknik penentuan pengambilan sampel. Metodeanalisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0.Hasil analisis linear berganda menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

Kata Kunci: kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, prestasi kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan asuransi mengalami perkembangan yang cepat dan semakin baik pertumbuhannya. Selain meningkatkan pelayanan kepada para nasabah, perusahaan asuransi juga melakukan berbagai macam usaha untuk tetap dapat memperluas dan memajukan bisnis mengikuti perkembangan industri. Era revolusi industri 4.0 sekarang ini menuntut perusahaan, baik itu organisasi ataupun instansi agar lebih inovatif dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Persaingan antar perusahaan yang semakin pesat, dapat mendorong suatu organisasi dalam melakukan perubahan terhadap sistem pengelolaan teknologi, produksi dan sumber daya manusia. Semuanya berimplikasi dengan

adanya perubahan pola industri itu sendiri yang berupaya untuk mengelola proses produksinya, adanya perubahan tersebut bisa mencapai seluruh rantai nilai baik dari orang desa maupun perkotaan (Rosyadi, 2018). Perusahaan senantiasa memberikan dorongan serta dukungan kepada karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Dalam proses tersebut, maka perusahaan harus melakukan proses perencanaan, pengarahan, pengembangan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia dengan tepat sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pesatnya perkembangan pada era revolusi industry 4.0 membuat perusahaan senantiasa meningkatkan manajemen sumber daya manusia, begitupun pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo. Namun, berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti melalui informan pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo, menemukan adanya fenomena masalah terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah belum kurang terlaksananya evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi sangat berperan penting untuk tolak ukur keberhasilan kebijakan yang dilaksanakan perusahaan sehingga dapat memberi dampak positif kepada karyawan, selain itu evaluasi kinerja juga memiliki fungsi untuk mengukur prestasi kerja karyawan. Perusahaan mempunyai peran penting untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan menjadi semangat untuk memberi kontribusi yang lebih untuk perusahaan dan kepuasan kerja akan tercapai. Hal itu penting dilakukan agar karyawan merasa dihargai, sehingga karyawan akan mencapai kepuasan kerja. Namun pada kenyataanya, budaya organisasi yang terjadi pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo adalah kurang dilibatkannya karyawan dalam penentuan kebijakan organisasi, seharunya ada koordinasi yang baik anatar pimpinan dan karyawan agar dalam meksanakan tugas, sehingga karyawan tidak merasa tidak terbebani dengan sistem yang ada. Selain itu, terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Dalam hal ini, perusahaan maupun pimpinan kurang memperhatikan keluhan dari bawahan yang dapat dilihat gaji yang didapat karyawan kontrak serta kurang tersedianya fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Permasalahan tersebut akan menimbulkan dampak pada penurunan prestasi kerja karyawan apabila dibiarkan terus – menerus.

Prestasi kerja karyawan yang baik sangat penting karena akan memiliki dampak baik terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, sehingga upaya peningkatan prestasi kerja karyawan penting dilakukan oleh perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan sera waktu (Hasibuan, 2019). Prestasi Kerja menurut Griffin (dalam Zefeiti, 2017) adalah keseluruhan tujuan yang dicapai oleh seorang pegawai tertentu. Perusahaan asuransi mengikuti perkembangan industri dengan mengeluarkan berbagai macam produk yang bisa dipilih dan digunakan sesuai dengan kebutuhan nasabah. Hal ini bertujuan agar semakin banyak nasabah yang menggunakan layanan asuransi dan semakin banyak penjualan yang bisa diciptakan. Dengan banyaknya produk dan penawaran yang dikeluarkan oleh perusahaan – perusahaan asuransi, maka terdapat banyak juga pertimbangan yang diambil oleh nasabah dalam memilih asuransi serta perusahaannya. Hal ini menciptakan persaingan diantara perusahaan penyedia layanan asuransi dalam berupaya untuk memberikan layanan dan produk terbaiknya. Dalam menghadapi persaingan tersebut, tentu harus diikuti dengan karyawan yang berprestasi dan berkinerja baik agar menjadi nilai *plus* untuk perusahaan penyedia layanan asuransi. Kinerja karyawan sangat penting karena menciptakan kinerja organisasi secara keseluruhan (Berberoglu dan Secim, 2015).Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan apabila perusahaan memperhatikan faktor – faktor penting prestasi kerja.

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Perusahaan mempunyai peran penting dalam memperhatikan serta mendukung upaya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa terhadap pekerjaan, maka ia senantiasa memberikan kinerja yang optimal serta semakin meningkatkan prestasi kerja. Dalam hal ini, apabila perusahaan mengupayakan kepuasan kerja karyawan, maka akan berdampak baik dari berbagai aspek sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Sutrisno (2016) mengemukakan "Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikolog". Locke (dalam Bedoya, 2021) mengemukakan "*job satisfaction is the perception that work fulfils important values of work, or allows the fulfilment* artinya kepuasan kerja adalah persepsi bahwa pekerjaan memenuhi nilaipenting dari pekerjaan, atau memungkinkan nilai – nilai tersebut dapat terpenuhi". Schaffer (dalam Bedoya, 2021) mengemukakan "Kepuasan atau Ketidakpuasan kerja karyawan di lingkungan kerja terkait dengan mekanisme psikologis yang sama yang disebebkan faktor diluar maupun didalam pekerjaan, oleh karena itu, kepuasan kerja adalah kemungkinan kebutuhan individu, yang dapat dipuaskan di lingkungan kerja untuk benar-benar terpuaskan".

Selain kepuasan kerja, sebagai karyawan tentunya mengharapkan bekerja pada perusahaan dengan budaya organisasi yang baik sehingga mendukung karyawan dalam hal kinerja serta prestasi kerja karyawan. Keutamaan budaya organisasi adalah pengontrol dan pengarah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam kegiatan organisasi (Maria, 2019). Wahab (dalam Tobari, 2016) mengemukakan bahwa "Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma - norma perilaku organisasi". Budaya Organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Sudaryono, 2017).Dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka karyawan akan merasa nyaman dan mudah beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik untuk perusahaan karena secara tidak langsung dapat mendorong karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi harapan karyawan dan perusahaan agar mendorong efektivitas kinerja karyawan dan perusahaan tersebut dalam menjalankan operasional perusahaan serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015). Heizer dan Render (dalam Kurniawan, 2019) juga mengemukakan "Lingkungan Kerja adalah faktor - faktor diluar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi". Faktor fisik ini meliputi peralatan kerja, suhu, kesesakan serta kepadatan, kebisingan, luas tempat kerja, sedangkan non fisik terdiri dari hubungan kerja yang terbentuk pada instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan.

Berdasarkan pertimbangan pemilihan variabel – variabel yang mempengaruhi prestasi kerja, peneliti ingin menyusun GAP *research* berdasarkan masing – masing variabel. Elisa dan Malawat (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan, Patras *et al.* (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.Bani (2021) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan, Suwandi (2016) menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.Saragih *et al.*

(2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan, Patras *et al.* (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo? (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo?

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Sutrisno (2016) mengemukakan "reaksi emosional yang diakibatkan oleh stimulus, desakan, harapan dan keinginan terhadap pekerjaannya dikaitkan dengan realita sebenarnya yang dirasakan karyawan, sehingga dapat timbul suatu bentuk reaksi emosional berupa perasaan puas atau tidak puas". Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam kepuasan kerja seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2017) yaitu (1) Balas jasa yang adil atau kompensasi (2) Penempatan karyawan (3) Beban Kerja (4) Suasana dan lingkungan kerja (5) Sikap pimpinan (6) Sikap pekerjaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai – nilai serta norma – norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara, 2017). Nawawi (2015) mengemukakan "budaya organisasi akan membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan dan menstabilkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetisi.Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam budaya organisasi seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (dalam Kurniawan, 2019) yaitu (1) *Observed behavioral regularities*(2) *Norms* (3) *Dominant Values* (4) *Philoshopy* (5) *Rules* (6) *Organization climate.*

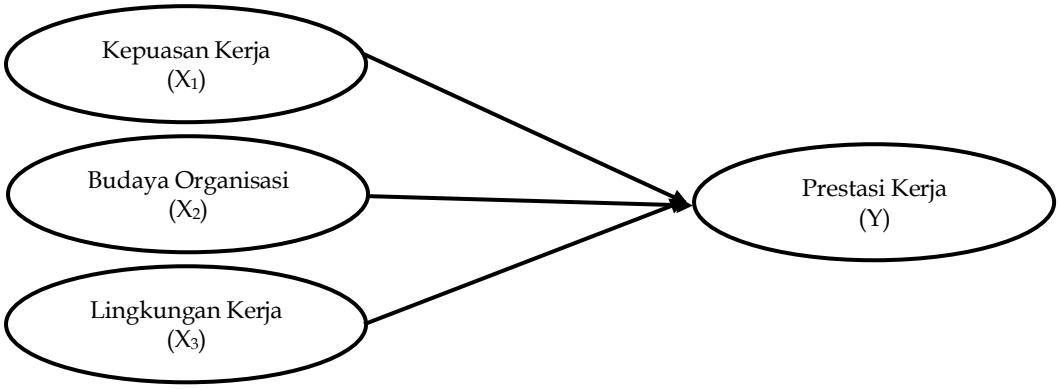
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Menurut Supardi (dalam Patras *et al.,* 2017) mengemukakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebaginya. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja fisik seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2016) yaitu (1) Kebersihan (2) Penerangan cahaya (3) Sirkulasi udara (4) Tata warna (5) Temperatur (6) Dekorasi (7) Musik. Adapun beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja *non*-fisik seperti yang dijelaskan oleh Wursanto (dalam Heny, 2016) yaitu (1) Pengawasan (2) Suasana kerja (3) Sistem imbalan (4) Perlakuan baik antar karyawan (5) Rasa aman (6) Hubungan baik antar karyawan (7) Perlakuan yang adil dan objektif.

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan (Dessler, 2015). Handoko (dalam Indrawan, 2017) mengemukakan penilaian prestasi (*Performance Appraisal*) adalah proses melalui manajer organisasi-organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan.Dengan penilaian prestasi dengan proses penilaian jujur serta objektif dan ada tindak lanjutnya, maka para bawahan akan merasa mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong karyawan bersemangat dalam bekerja, sehingga memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan (Hasibuan, 2019). Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja fisik seperti yang dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2017) yaitu (1) Faktor kemampuan (2) Faktor motivasi (3) Faktor situasi.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan teknik analisis secara kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menetapkan kepada sebuah fenomena yang sedang terjadi atau dapat digunakan untuk meneliti populasi dan sampel (Sugiyono, 2017).Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2017).

Gambaran dari Populasi (Objek) Penlitian

Populasi adalah seluruh objek penelitian yang hendak diteliti (Sugiypmp, 2017). Populasi dengan jumlah besar harus dilakukan analisis ulang sehingga menjadi sampel yang lebih kecil.Populasi dalam sebuah penelitian bukan hanya orang sebagai responden, bisa juga objek

yang lain seperti benda. Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2017). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo yang berjumlah 32 karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono, 2017). Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas yaitu (1) Apabila r hitung > r tabel maka variabel tersebut valid (2) Apabila r tabel < r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara melihat nilai *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* merupakan koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu (1) Apabila nilai *Cronbach alpha* >0,6, maka kuesioner dinyatakan konsisten atau reliabel (2) Apabila nilai *Cronbach alpha* < 0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten atau tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2 + b_3X3 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja Karyawan
a : Konstanta
b1 : Koefisien regresi kepuasan kerja
b2 : Koefisien regresi budaya organisasi
b3 : Koefisien regresi lingkungan kerja
X1 : Kepuasan kerja
X2 : Budaya organisasi
X3 : Lingkungan kerja
e : Nilai residu

Uji Kelayakan Model *(Goodness of Fit)*

Uji F

Uji kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari

nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Peneliti menggunakan tarif signifikan sebesar 5% (0,05) dengan kriteria, yaitu (1) Jika $PValue>$ 0,05, maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak digunakan (2) Jika $PValue<$ 0,05, maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Semakin besar nilai koefisien determinasi atau mendekati 1, semakin besar pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika semakin nilai koefisien determinasi semakin kecil pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (sangat terbatas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Uji Hipotesis

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa:uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu (1) Apabila nilai probabilitas signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak atau dapat dikatakan tidak signifikan (2) Apabila nilai probabilitas signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima atau dapat dikatakan signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,464	0,338	**Valid**
	X1.2	0,418	0,338	**Valid**
	X1.3	0,444	0,338	**Valid**
	X1.4	0,432	0,338	**Valid**
	X1.5	0,438	0,338	**Valid**
	X1.6	0,501	0,338	**Valid**
	X1.7	0,577	0,338	**Valid**
	X1.8	0,459	0,338	**Valid**
	X1.9	0,438	0,338	**Valid**
	X1.10	0,473	0,338	**Valid**
	X1.11	0,383	0,338	**Valid**
	X1.12	0,437	0,338	**Valid**
	X1.13	0,535	0,338	**Valid**
	X1.14	0,706	0,338	**Valid**
	X1.15	0,748	0,338	**Valid**
	X1.16	0,565	0,338	**Valid**
	X1.17	0,377	0,338	**Valid**
	X1.18	0,421	0,338	**Valid**
	X1.19	0,531	0,338	**Valid**
	X1.20	0,338	0,338	**Valid**
	X1.21	0,641	0,338	**Valid**
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,554	0,338	**Valid**
	X2.2	0,386	0,338	**Valid**
	X2.3	0,421	0,338	**Valid**

	X2.4	0,573	0,338	**Valid**
	X2.5	0,466	0,338	**Valid**
	X2.6	0,338	0,338	**Valid**
	X2.7	0,510	0,338	**Valid**
	X2.8	0,543	0,338	**Valid**
	X2.9	0,469	0,338	**Valid**
	X2.10	0,540	0,338	**Valid**
	X2.11	0,414	0,338	**Valid**
	X2.12	0,352	0,338	**Valid**
	X2.13	0,401	0,338	**Valid**
	X2.14	0,614	0,338	**Valid**
	X2.15	0,591	0,338	**Valid**
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,426	0,338	**Valid**
	X3.2	0,439	0,338	**Valid**
	X3.3	0.583	0,338	**Valid**
	X3.4	0,537	0,338	**Valid**
	X3.5	0,374	0,338	**Valid**
	X3.6	0,577	0,338	**Valid**
	X3.7	0,600	0,338	**Valid**
	X3.8	0,606	0,338	**Valid**
	X3.9	0,566	0,338	**Valid**
	X3.10	0,487	0,338	**Valid**
	X3.11	0,547	0,338	**Valid**
	X3.12	0,494	0,338	**Valid**
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,554	0,338	**Valid**
	Y.2	0,489	0,338	**Valid**
	Y.3	0,433	0,338	**Valid**
	Y.4	0,432	0,338	**Valid**
	Y.5	0,617	0,338	**Valid**
	Y.6	0,513	0,338	**Valid**
	Y.7	0,545	0,338	**Valid**
	Y.8	0,494	0,338	**Valid**
	Y.9	0,541	0,338	**Valid**
	Y.10	0,654	0,338	**Valid**
	Y.11	0,675	0,338	**Valid**
	Y.12	0,454	0,338	**Valid**

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 1 diatas bahwa indikator atau pernyataan dari variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator atau pernyataan pada masing – masing variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Realiabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,850	Reliabel
Budaya Organisasi	0,764	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,754	Reliabel
Prestasi Kerja	0,773	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 2 diatas bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja lebih dari 0,60 yang artinya

seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat diandalkan untuk analisis dan penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda
Model Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.681	9.725		.790	.436
	Total Kepuasan Kerja	.153	.071	.328	2.149	.040
	Total Budaya Organisasi	.260	.110	.334	2.369	.025
	Total Lingkungan Kerja	.276	.122	.346	2.262	.032

Sumber : Data Primeryang diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$PK = 7{,}681 + 0{,}153KK + 0{,}276BO + 0{,}260LK + e$$

Konstanta (a)

Konstanta adalah nilai dari variabel terikat jika variabel bebas bernilai tetap dan juga merupakan titik perpotongan antara suatu garis dengan sumbu Y saat X = 0. Besarnya nilai konstanta 7,681 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) = 0, maka variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) pada karyawansalah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo bernilai 7,681.

Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (KK)

Besarnya koefisien regresi pada kepuasan kerja sebesar 0,153 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel kepuasan kerja (X1) meningkat 1% dengan asumsi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja tetap, maka prestasi kerja karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo juga akan meningkat dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,153.

Koefisien Regresi Budaya Organisasi (BO)

Besarnya koefisien regresi pada budaya organisasi sebesar 0,276 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja tetap, maka prestasi kerja karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo juga akan meningkat dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,276.

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (LK)

Besarnya koefisien regresi pada lingkungan kerja sebesar 0,260 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X3) meningkat 1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi tetap, maka prestasi kerja karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo juga akan meningkat dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,260.

Uji Kelayakan Model *(Goodness of Fit)*
Uji F

Tabel 4
Hasil Uji Kelayakan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.311	3	35.104	7.638	.001[b]
	Residual	128.689	28	4.596		
	Total	234.000	31			

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 4 diatas bahwa dalam penelitian ini nilai F hitung adalah 7,638 dengan signifikan sebesar 0,001 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan yang digunakan penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dari Tabel 5 diatas didapatkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,450 atau 45%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 45%% variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja, sedangkan sisanya sebanyak 55% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671[a]	.450	.391	2.144

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Uji Hipotesis

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	T	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	2,149	0,040	Berpengaruh signifikan
Budaya Organisasi	2,262	0,032	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	2,369	0,025	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 6 diatas, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,040 yang artinya 0,040 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,032 yang artinya 0,032 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,025 yang artinya 0,025 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo. Jadi meningkatnya kepuasan kerja berbanding lurus dengan prestasi kerja, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan pada perusahaan, sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin rendah juga prestasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

Perusahaan yang senantiasa menjaga dan meningkatkan faktor – faktor kepuasan kerja, seperti sistem karir, kompensasi yang sesuai, hubungan baik antar rekan kerja dan pimpinan akan mengakibatkan karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Dampak dari hal tersebut adalah karyawan akan bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani *et al.* (2017) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Yunanto dan Utami (2017) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, Elisa dan Malawat (2020) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo. Jadi peningkatan budaya organisasi berbanding lurus dengan prestasi kerja, semakin tinggi budaya organisasi yang didapatkan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan pada perusahaan begitupun sebaliknya jika semakin rendah budaya organisasi yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin rendah juga prestasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

Budaya organisasi yang baik serta positif akan mendorong karyawan bekerja secara optimal. Maka sangat penting bagi perusahaan / organisasi untuk selalu berusaha menjaga dan meningkatkan budaya organisasi yang baik. Suatu organisasi yang sudah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka karyawan akan merasa tenang dalam organisasi tersebut karena tahu apa yang harus dikerjakan. Perasaan komitmen ini akan berkembang menjadi loyalitas yang memacu karyawan untuk bekerja keras. Budaya yang kuat akan menghasilkan keseragaman sasaran sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bani (2021) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Imron (2019) juga menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Mora dan Riza (2016) juga menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo. Jadi peningkatan lingkungan kerja berbanding lurus dengan prestasi kerja, semakin tinggi lingkungan kerja yang didapatkan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan pada perusahaan begitupun sebaliknya jika semakin rendah lingkungan kerja yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin rendah juga prestasi kerja karyawan pada salah satu perusahaan asuransi di Sidoarjo.

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja tersebut akan rendah. Buruknya indikator lingkungan kerja seperti penerangan didalam ruang, temperature udara dan suara menjadi hambatan untuk berprestasi, karyawan tersebut akan segera kehilangan gairah kerja, dan selanjutnya malahan tidak akan berusaha bekerja dengan lebih baik, bahkan bisa menimbulkan masalah gangguan pada kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana(2019) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Latifah dan Nurmalasari (2018) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, Saragih *et al.* (2021) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Mamuja *et al.* (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan dianalisis oleh peneliti dengan mengacu pada beberapa teori dan penelitian terdahulu terkait pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kepuasan kerja maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya budaya organisasi maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat (3)Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami peneliti selama proses penelitian berlangsung, yaitu (1) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan hanya kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (2) Dalam penyebaran kuesioner, masih terdapat responden yang terburu-buru dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner.

Saran

Dari hasil penelitian diatas yang dapat disarankan peneliti adalah beberapa hal sebagai berikut: (1) Perlu adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan menghindari timbulnya konflik internal antar karyawan maupun pimpinan, menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, memberikan hak kompensasi yang sesuai serta memberikan peluang untuk berkarir dalam perusahaan (2) Membentuk *core value* perusahaan yang positif kepada karyawan sehingga timbul sikap dan perilaku serta kesadaran karyawan untuk selalu menjaga kinerja dan prestasi kerja mereka. Selain itu karyawan diharapkan memahami dan mengerti budaya organisasi perusahaan, sehingga tercipta rasa memiliki terhadap perusahaan serta menciptakan rasa keterikatan secara emosional terhadap perusahaan (3) Menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik seperti penerangan tempat kerja, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan hubungan antar karyawan akan mendukung karyawan melakukan kinerja baik sehingga akan menciptakan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1.* Riau: Zanafa Publishing.

Bedoya, E. (2021). Leadership Influence on The Relationship Between Communications Satisfaction and Job Satifcation in Computer Mediated Communication Environments. *Journal of Business and Retail Management Research. Vol 15, No 2*.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Elisa, & Malawat, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen, Eknomi Sains. Vol 2, No 1*.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Imron. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol 5, No 1.*

Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu. Vol 10, No 2.*

Kurniawan, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang. Vol 5, No 1*, 115-134.

Latifah, & Nurmalasari. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. Vol 20, No 1.*

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maria, E. (2019). The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Perfomance Through Work Motivation as Mediation. *International Review of Management and Marketing*.

Maulana, M. K. (2019). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri. Vol 20, No 1*.

Mora, Z., & Riza, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BPRS ADECO Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan. Vol 5, No 1*.

Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Patras, D., Murni, S., & Jan, A. (2017). The Influence of Job Satisfaction, Work Environment and Granting Incentives on Employee Work Achievement at PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA. Vol 5, No 2*.

Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Rosyadi, S. (2018). *Revolusi Industri 4.0 : Peluang dan Tantangan Bagi Alumni Universitas Terbuka.* Purwokerto: Universitas Jendral Sudirman.

Saragih, L., Banurea, K., Nura, L., Damanik, M., & Diana, R. (2021). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai. *Tjiarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 1, No 21*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Group.

Tobari. (2016). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Yunanto, Y., & Utami, S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri. Vol 2, No 1*.