

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado

Rio Victor Billygraham Tutu
William Agustinus Areros
Joula Jety Rogahang

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: riovictortutu@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine whether the influence of organizational culture and work environment on the performance of employees of PT. Astra International Daihatsu Manado Branch In this study using a quantitative approach, with a sample of 68 respondents. The sampling technique in this study used the Slovin formula. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analytical technique used in this study uses Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis is processed using the help of the SmartPLS3 program. From the results of statistical tests, it was found that Organizational Culture had no effect on employee performance, Organizational Culture had an effect on the work environment, and the work environment had an effect on employee performance. of PT. Astra International Daihatsu Manado Branch.*

Keywords : *Organizational Culture, Work Environment and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra internasional Daihatsu Cabang Manado Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 68 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS3. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Lingkungan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Astra internasional Daihatsu Cabang Manado.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

Pendahuluan

Pada masa sekarang ini, perkembangan teknologi mengalami perkembangan yang sangat pesat, terutama di bidang Sumber Daya Manusia. Perusahaan- perusahaan selalu berusaha untuk terus mengembangkan Sumber Daya Manusia yang ada di dalam perusahaannya. Hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya peran manusia, perusahaantidak akan dapat berjalan. Jika Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan tidak memiliki kinerja yang optimum, maka Sumber Daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberi hasil yang optimum juga. Karena itu, kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat mengembangkan kinerja yang baik di perusahaan, maka diperlukan komunikasi dan lingkungan kerja yang mendukung di dalam perusahaan.

Budaya organisasi menurut Edy Sutrisno adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*),

keyakinan-keyakinan (*belief*) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan di ikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan serta bereaksi terhadap lingkungan yang beranekaragam. Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah kebiasaan dan norma-norma yang diterapkan dalam perusahaan untuk dijadikan pedoman bagi karyawan dalam berkerja dan beraktifitas di sebuah perusahaan. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan Budaya Organisasi yang penting untuk kemajuan perusahaan, karena sering di dapat kan budaya organisasi yang menghambat kemajuan perusahaan sehingga berdampak kepada karyawan lain dan menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Budaya Organisasi pada PT Astra internasional Daihatsu Tbk Manado

belum mencapai titik yang maksimal ditemukan bahwa kedisiplinan pada PT Astra internasional Daihatsu Tbk Manado dalam hal jam kerja karyawan sering tidak tepat waktu seperti masuk kantor pada jam 07:30 Wib karyawan masuk kantor lewat dari jam yang sudah ditetapkan kebiasaan karyawan yang menunda memulai pekerjaan karyawan malah bersantai dan berbincang dengan karyawan lain dan kurangnya ketanggapan karyawan dalam menyikapi atau melayani customer serta ketepatan dalam hal waktu terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tidak ontime karna seringnya menunda nunda pekerjaan. Sastrohadiwiryo (2001) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis dan tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Kebiasaan-kebiasaan dari sikap tersebut berasal dari budaya yang ada di masyarakat.

Rumawas (2015) melakukan penelitian tentang Kinerja Karyawan dengan judul "Analisis Faktor Motivasi dan lingkungan kerja yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pemerintah di Kecamatan Tomohon Barat". Dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dan Kinerja karyawan adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan maupun keberlangsungan hidupperusahaan. Kinerja karyawan tidak akan optimum jika hanya mengandalkan mesin-mesin produksi. Karena itu, diperlukan karyawan yang berkemampuan, Berketrampilan dan bertanggung jawab jika perusahaan mau mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Untuk itulah, perusahaan harus dapat mendidik dan melatih karyawan-karyawannya sehingga karyawan memiliki pemahaman, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk. Cabang Manado".

Kajian Pustaka **Budaya Organisasi**

Pengertian budaya organisasi. Robbins dan Timoty (2008:256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthans (2006)

mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari. Davis (1989) dalam Moeheriono (2012) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Menurut Jarut et al., (2018) budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil yang mengendalikan berbagai interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang luar organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja, secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya (Saripuddin, 2018). Nurviza et al., (2019) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2005). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Sakitri, 2009; Nurhaida, 2010).

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara

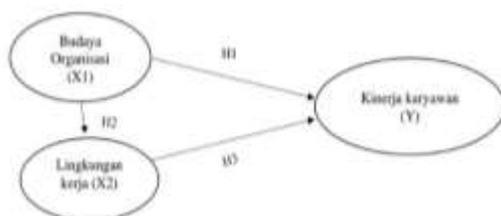
di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (1996), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (2001), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahayang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi (Pio, 2015). Hal ini berarti kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009)

Moehersono (dalam Rosyida 2010) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Gambar 1



Kerangka berfikir

Hipotesis

H1: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasiol Daihatsu

H2: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan kerja PT. Astra Internasiol Daihatsu

H3: Terdapat Pengaruh Lingkungan Terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasiol Daihatsu

Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT Astra internasional Daihatsu Cabang Manado Tbk. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan. Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk yakni angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2010:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Besaran sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Astra internasional Daihatsu Cabang Manado Tbk yang berjumlah 60 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Hasil dan Pembahasan

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Outer Loading (Measurement Model) Model Awal

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
BO2	0.810	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
BO3	0.843	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
BO4	0.759	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
BO6	0.872	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
BO7	0.824	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
BO8	0.846	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK4	0.855	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK5	0.868	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK6	0.831	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK7	0.838	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK8	0.843	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK1	0.799	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK2	0.856	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK3	0.835	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK4	0.855	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK5	0.828	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK6	0.837	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK7	0.828	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
EK8	0.758	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menurut Ghazali nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0,5.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

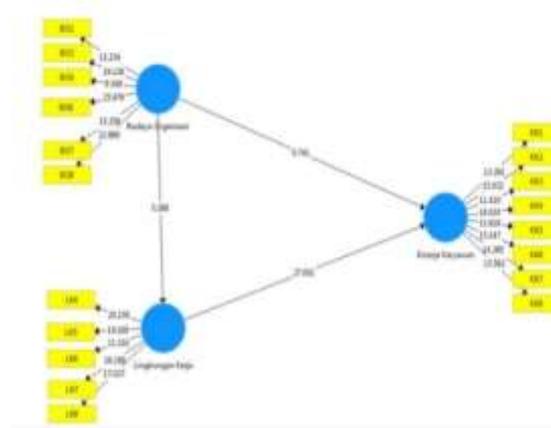
Variabel	Discriminant Validity	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extended (AVE)
Badaya Organisasi (X1)	0.827	0.907	0.928	0.683
Lingkungan kerja (X2)	0.566	0.901	0.927	0.717
Kinerja karyawan (Y)	0.618	0.930	0.943	0.673

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel > 0,5 Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability > 0,7. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indicator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan table 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Gambar 2 Model Struktural Penelitian

Tabel 3. Results for Inner Weights

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (OSTDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja karyawan	-0.037	-0.040	0.050	0.741	0.450
Budaya Organisasi -> Lingkungan kerja	0.618	0.614	0.115	5.380	0.000
Lingkungan kerja -> Kinerja karyawan	0.977	0.974	0.035	27.931	0.000

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar -0.037 dengan T-Statistic 0.741 dan P-Value 0,450. Mengingat P-value <0.05 ($\alpha=1\%$), mengidentifikasi tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya semakin Kurang Budaya (X1) akan Semakin kurang Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini di tolak

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Lingkungan kerja (X2), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.618 dengan T-Statistic 5.380 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value <0.05 ($\alpha=1\%$), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya Organisasi (X1) terhadap Lingkungan kerja (X2). Artinya semakin tinggi budaya Organisasi (X1) akan semakin mempengaruhi Lingkungan (X2). Dengan demikian, hipotesis 2 penelitian ini di terima.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.977 dengan T-Statistic 27.931 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value <0.05 ($\alpha=1\%$), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi Tinggi Lingkungan kerja (X1) akan semakin mempengaruhi Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 3 penelitian ini di terima.

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh dan Negatif signifikan antara Budaya

Organisasi terhadap Kinerja. Artinya budaya Organisasi yang rendah akan mengakibatkan Rendahnya kinerja karyawan . Hal ini menunjukkan hubungan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan berpengaruh negatif dan Tidak Signifikan terhadap karyawan PT Astra internasional Daihatsu Hasil penelitian ini berbeda dengan teori yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan juga tidak lepas dari aspek manusia, sehingga menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Kokiroba (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh Positif dan signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan kerja Artinya Bidang Organisasi yang tinggi akan mempengaruhi Lingkungan kerja Karyawan PT Astra internasional Daihatsu. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Marten Rudolf Malele (2018) yang meneliti tentang "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado" Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi dalam perusahaan akan membuat lingkungan Kerja semakin menarik dalam bekerja, khususnya di PT Astra internasional Daihatsu

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh yang positif Dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja. Artinya Lingkungan kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hubungan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap karyawan PT Astra internasional Daihatsu. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan suatu keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 1992:). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Yang sama dengan hasil penelitian ini Nikson Boose (2017) Yang meneliti tentang "Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado" bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi tidak Berpengaruh terhadap Kinerja

- karyawan PT Astra internasional Daihatsu Tbk Cabang Manado .
2. Penelitian ini Menemukan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Lingkungan kerja Karyawan PT Astra internasional Daihatsu Tbk Cabang Manado.
 3. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Astra internasional Daihatsu Tbk Cabang Manado.

Referensi

- Christian Warouw, Sontje M. Sumayku, Tinneke M. Tumbel. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. BPR Prisma Manado. *Jurnal Administasi Bisnis (JAB)*. Vol.5 No.005
- Eugene K. Kokiroba, William A. Areros, Sofia A. P. Sambul. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Productivity*. Vol.2 No 4
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marten Rudolf Malale, Adolfina adolfina, Lucky O. H. Dotulong. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mega TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.8 No.08*
- Mutiawati Saliding, William A. Areros, Wehelmina Rumawas. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal Administasi Bisnis (JAB)*. Vol.9 No.1
- Nikson Boose, Wehelmina Rumawas, Tinneke M. Tumbel. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.5 No.003
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., dan Rumawas, W. 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4): 339-344.
- Rumawas, Wehelmina, 2015. Analisis Faktor Motivasi Dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Di Kecamatan Tomohon Barat. *Jurnal Logos Spectrum*.
- Rumawas, Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado, Unsrat Press.
- Rumawas, Wehelmina 2021. *Manajemen Kinerja* . Unsrat Press
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudin Hi Mallu. Wehelmina Rumawas. Anneke Y. Punuundoong 2021. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Manado Town Square *Jurnal Productivity*. Vol.2 No.3