

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Emsonic Indonesia

¹Rustomo, ²Rizfa Cahya, ³Partimah

^{1, 2, 3}Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi Bekasi

¹rustomo@pertiwi.ac.id, ²21120118@pertiwi.ac.id, ³partimah@pertiwi.ac.id

Submit : 11 Jun 2025 | Diterima : 19 Jun 2025 | Terbit : 20 Jun 2025

ABSTRAK

PT Emsonic Indonesia merupakan perusahaan yang memiliki potensi tinggi mencapai tingkat produktivitasnya. Dengan mempertimbangkan beberapa faktor yang menjadi perhatian secara utuh. Penelitian ini bertujuan menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT Emsonic Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif menggambarkan dan mendeskripsikan fenomena yang sedang terjadi dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner pada skala likert. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh pemilihan sampel responden dengan pengambilan seluruh wilayah generalisasi di bagian produksi di PT Emsonic Indonesia. Teknik analisa data menggunakan SPSS versi 25 untuk menentukan deskriptif dan prediktif antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data dinyatakan valid dan reliabel dan hipotesis secara parsial menyatakan bahwa lingkungan kerja dan herd mentality memiliki kontribusi positif sangat kutan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia. Disimpulkan lingkungan kerja dan herd mentality merupakan faktor yang sangat potensial di kembangkan di PT Emsonic Indonesia sebagai dukungan kinerja karyawan bagian produksi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Herd Mentality; Bagian Produksi; Berkinerja Prima.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja untuk mendapatkan kualitas produk menjadi perhatian penting bagi perusahaan saat membuat produk menjadi perhatian khusus. Jaminan produk menjadi kriteria utama konsumen saat memilih produk yang ditawarkan oleh perusahaan, (Rahayu at.al. 2021)(Oktaviani at.al. 2024). Perusahaan selalu memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk untuk memenuhi keinginan konsumen, memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan para pesaing dan menguasai pasar, (Oktaviani at.al. 2024).

PT Emsonic Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang sudah cukup lama berkiprah di Indonesia. Perusahaannya dikenal sebagai salah satu produsen elektronik terkemuka di Indonesia. Berdiri sejak tahun 2000, PT Emsonic Indonesia terus berkembang dan menorehkan prestasi gemilang dalam industri elektronik terutama dalam produksi speaker. PT Emsonic Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur elektronik. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam produk elektronik, mulai dari televisi, audio, hingga peralatan rumah tangga lainnya. PT Emsonic Indonesia dikenal dengan kualitas produknya yang baik dan harga yang relatif terjangkau, sumber:

Directory/company-profiles.pt_emsonic_indonesia, 2025.

Lingkungan kerja di PT Emsonic Indonesia menjadi faktor penentu capaian produksi *speaker*. Faktor-faktor lingkungan kerja mempengaruhi dalam menciptakan kinerja bagi karyawannya dalam capaian target yang di inginkan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan pada lingkungan kerja, Siagian, dalam (Soelistya, 2021) Bangunan tempat kerja; 2) Ruang kerja yang lega; 3) Ventilasi pertukaran udara; 4) Tersedianya tempattempat ibadah keagamaan; 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Gauzali Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah: "Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang

* Corresponding Author



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya, (Yuliantari 2020).

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lainnya yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sedarmayanti, dalam (Soelistya 2021:45), (Sihaloho at.all 2019).

Lingkungan kerja non-fisik Menurut Sedarmayanti, dalam (Soelistya 2021:45), bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Membangun kinerja prima PT Emsonic Indonesia mengedepankan perilaku terencana sebagai dasar pelayanan manajemen pelanggan. Dalam teori perilaku terencana adalah bahwa cara terbaik untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang adalah melalui niat perilaku orang tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa (1) orang cenderung berperilaku rasional dan sistematis menggunakan informasi yang tersedia bagi mereka ketika memutuskan untuk bertindak atau tidak bertindak, (2) tindakan orang dipandu oleh motif sadar dan bukan oleh motif tak sadar, dan (3) orang mempertimbangkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk bertindak atau tidak (Ajzen & Fishbein, Fishbein & Ajzen), (Agus Wibowo 2023:90).

Norma subyektif perilaku terencana mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan dari individu lain untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Niat mengacu pada faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang. Niat menunjukkan seberapa besar keinginan seseorang untuk mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar upaya yang mungkin dia lakukan terhadap perilaku itu. Secara umum, semakin kuat niat untuk melakukan suatu perilaku, semakin besar kemungkinan seseorang untuk melakukan perilaku tersebut, Ajzen dalam (Wanqi Li 2023).

Perilaku terencana dalam kinerja akan berdampak pada naluri kawan atau perilaku kawan didefinisikan oleh kurangnya pengambilan keputusan yang independen, yang menyebabkan seseorang berpikir dan berperilaku sama dengan orang lain. Hal ini dapat terwujud dalam apa yang kita beli atau bagaimana kita berpikir dan hadir dalam banyak bagian kehidupan kita, seperti memilih layanan, pilihan makanan, membeli produk, dan menginvestasikan uang kita, (Paulus 2024). Untuk memperjelas, insting kawan dalam keuangan terjadi ketika investor mengikuti jejak investor lain. Dengan demikian, mereka dipengaruhi oleh emosi dan insting alih-alih mengandalkan analisis independen mereka sendiri, yang merupakan langkah penting sebelum berinvestasi dalam produk apa pun.

Norma merupakan simbol dari loyalitas ideologis dan simbol dari afiliasi terhadap kelompok-kelompok tertentu. Norma itu bisa bersifat institusional atau formal, juga noninstitusional atau sosial (norma umum). Norma juga bisa bersifat positif, yaitu mengharuskan, menekan, atau kompulsif sifatnya. Sebaliknya norma juga bisa bersifat negatif, yaitu melarang sama sekali, menjadikan tabu, dilarang menjamah, atau melakukannya karena diliputi kekuatan gaib yang lebih tinggi. Bisa juga berupa larangan-larangan dengan sanksi keras, hukuman atau tindak pengasingan. Khususnya terhadap tingkah laku menyimpang yang provokatif dan merugikan hak serta hak istimewa orang banyak, diberikan sanksi keras berupa hukuman atau pengasingan oleh orang banyak, (Paisol Burlian 2016:32).

Model mental adalah struktur pengetahuan yang disederhanakan, atau representasi kognitif, yang digunakan orang untuk memahami dan berinteraksi dengan dunia di sekitar mereka (Gentner & Stevens, Johnson-Laird), (Gilbert 2011). Teori model mental meneliti bagaimana manajer menggunakan model mental untuk memengaruhi pengambilan keputusan dan pilihan strategis mereka untuk mencapai misi, strategi, dan tujuan organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa organisasi yang lebih mampu membangun dan menggunakan model mental yang akurat dari lingkungan bisnis mereka akan lebih berhasil daripada organisasi yang tidak mampu melakukannya. Teori ini juga mengasumsikan bahwa manajer yang memiliki pemahaman yang lebih lengkap dan lebih akurat tentang kapabilitas organisasi mereka dan prinsip-prinsip utama lingkungan bisnis mereka akan memiliki hasil

kinerja yang lebih tinggi daripada manajer yang tidak memiliki pengetahuan semacam itu Cockburn, Henderson, & Stern; Gary & Wood dalam (Gilbert 2011) dan (Wibowo 2023:78).

Kawanan dalam kinerja akan menimbulkan dampak baik positif dan negative dalam memotivasi kerja (Erisandi 2015), motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins, (Budiyanto, dkk 2020:9-10), bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi serta lingkungan kerjanya. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Bernardin, John, and Russel, (1993), bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Seperti dikatakan bahwa kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistic. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan pengambilan data menggunakan penyebaran kuesioner oleh responden, (Fauziah 2018).

Skala pengukuran dengan skala linkert 1 - 5, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali, 2018:66). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang akan diteliti pada karyawan PT Emsonic Indonesia sebagai populasi responden dengan *teknik sampling populasi* (samping jenuh) pemilihan sampel responden dengan karakteristik seluruh populasi digunakan sebagai sampel responden yang relevan penelitian yaitu seluruh karyawan yang dapat dijangkau dengan google form digunakan sebagai sampel, (Sugiyono 2016).

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman dkk, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden di PT Emsonic Indonesia 80% didominasi perempuan di bagian produksi dan jenjang pendidikan rata – rata sarjana yang masih berusia produktif sebagai perusahaan yang bergerak di produksi speaker terkemuka di Indonesia.

Deskriptif statistik penelitian, sangat penting karena memungkinkan peneliti untuk menampilkan, mengklarifikasi, dan memahami data yang telah mereka kumpulkan. Untuk menyajikan data dengan cara yang lebih mudah dipahami dan dianalisis. Statistic deskriptif dalam studi penelitian meliputi mean, median, dan modus. Dengan mengutip ukuran penyebaran termasuk deviasi standar, varians, dan rentang. Nilai-nilai menggambarkan kumpulan data sebagaimana adanya, (Wahyuni 2020).

Tabel 1: Hasil Deskriptif Statistik
Statistics

		Linkungan Kerja	Herd Mentality	Kinerja Karyawan
N	Valid	53	53	53
	Missing	0	0	0
Mean		35.2264	37.1509	43.2075
Std. Error of Mean		.96666	.97330	1.19182
Median		36.0000	37.0000	44.0000
Mode		45.00	40.00	55.00
Std. Deviation		7.03738	7.08573	8.67658
Variance		49.525	50.208	75.283
Range		33.00	38.00	44.00
Minimum		12.00	12.00	11.00
Maximum		45.00	50.00	55.00
Sum		1867.00	1969.00	2290.00

Tabel 1 hasil deskriptif statistik dari olah data SPSS versi 25 dengan 53 responden menunjukkan bahwa nilai mean masing – masing variabel lingkungan kerja (X1) = 35.2 dan herd mentality (X2) = 37.1 serta kinerja karyawan = 43.2, PT Emsonic Indonesia memiliki mean. Tiga variabel memiliki rentang antara 3 – 8 dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 31). Bahwa standar deviasi variabel variabel lingkungan kerja (X1) = 7.0 dan herd mentality (X2) = 7.0 serta kinerja karyawan = 8.7, PT Emsonic Indonesia keseluruhannya lebih kecil nilai rata – rata dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 55).

Uji Instrumen Penelitian

Uji kualitas instrumen menetapkan ketepatan dan keandalan data yang dihasilkan dalam penelitian, penilaian kualitas instrumen menjadi sangat penting. Temuan penelitian akan lebih sah (valid) dan dapat dipercaya (reliabel) jika instrumen berkualitas tinggi. Instrumen yang valid dan andal akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, (Subhaktiyasa 2024).

Uji validitas adalah proses untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur, seperti kuesioner, dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berkaitan dengan kesahihan atau ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur konsep atau variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid maka nilai Rhitung harus lebih besar dari Rtabel, Sugiyono dalam (Rosita at.al 2021)(Sanaky 2021).

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Data

Lingkungan Kerja		Herd Mentality		Kinerja Karyawan		Standar Keputusan	
Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
LK1	.754**	HM1	.685**	KK1	.823**	0.266	Valid
LK2	.833**	HM2	.737**	KK2	.831**	0.266	Valid
LK3	.751**	HM3	.772**	KK3	.836**	0.266	Valid
LK4	.725**	HM4	.706**	KK4	.861**	0.266	Valid
LK5	.753**	HM5	.660**	KK5	.861**	0.266	Valid
LK6	.717**	HM6	.607**	KK6	.838**	0.266	Valid
LK7	.743**	HM7	.747**	KK7	.837**	0.266	Valid
LK8	.830**	HM8	.722**	KK8	.771**	0.266	Valid
LK9	.781**	HM9	.527**	KK9	.733**	0.266	Valid
		HM10	.803**	KK10	.830**	0.266	Valid
				KK11	.772**	0.266	Valid

* Corresponding Author



Tabel 2 uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada Rtabel untuk 53 responden sebesar 0.266 dimana dikatakan valid (sah) maka nilai Rhitung harus lebih besar dari Rtabel. Variabel lingkungan kerja dan *herd mentality* serta kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia keseluruhan dinyatakan valid.

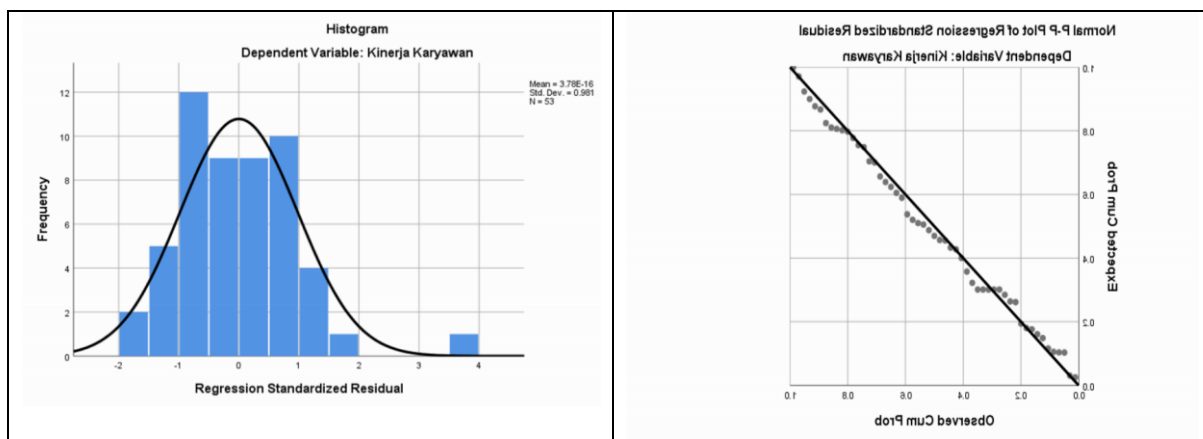
Uji reliabilitas dengan tujuan reliabilitas adalah untuk memastikan seberapa baik suatu alat, seperti kuesioner, dapat menilai variabel atau konstruksi yang sama dari waktu ke waktu atau dengan berbagai kelompok responden sambil menghasilkan temuan yang konsisten dan stabil, (Rosita at.al 2021)(Sanaky 2021). Standar hasil uji reliabilitas *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dianggap memadai jika nilai koefisien lebih 0.60. Dengan ketentuan *jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna*, alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi dan alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat, (Sanaky 2021)(Paramita, dkk 2021).

Tabel 3: Uji Reliabilitas Intrument Penelitian
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Linkungan Kerja	80.3585	234.427	.834	.929
Herd Mentality	78.4340	224.558	.890	.888
Kinerja Karyawan	72.3774	179.778	.897	.890

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil olah data pada reliabilitas variabel lingkungan kerja dan *herd mentality* serta kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia keseluruhan dinyatakan memiliki kekonsistenan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.700 reliabilitas tinggi.

Sebagai prasyarat regresi maka uji asumsi klasik dalam SPSS digunakan untuk mengevaluasi apakah asumsi-asumsi yang mendasari model regresi linear dipenuhi. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi masalah seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Dengan menguji asumsi ini, kita dapat memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan menghasilkan kesimpulan yang valid dan andal, (Janie 2021).

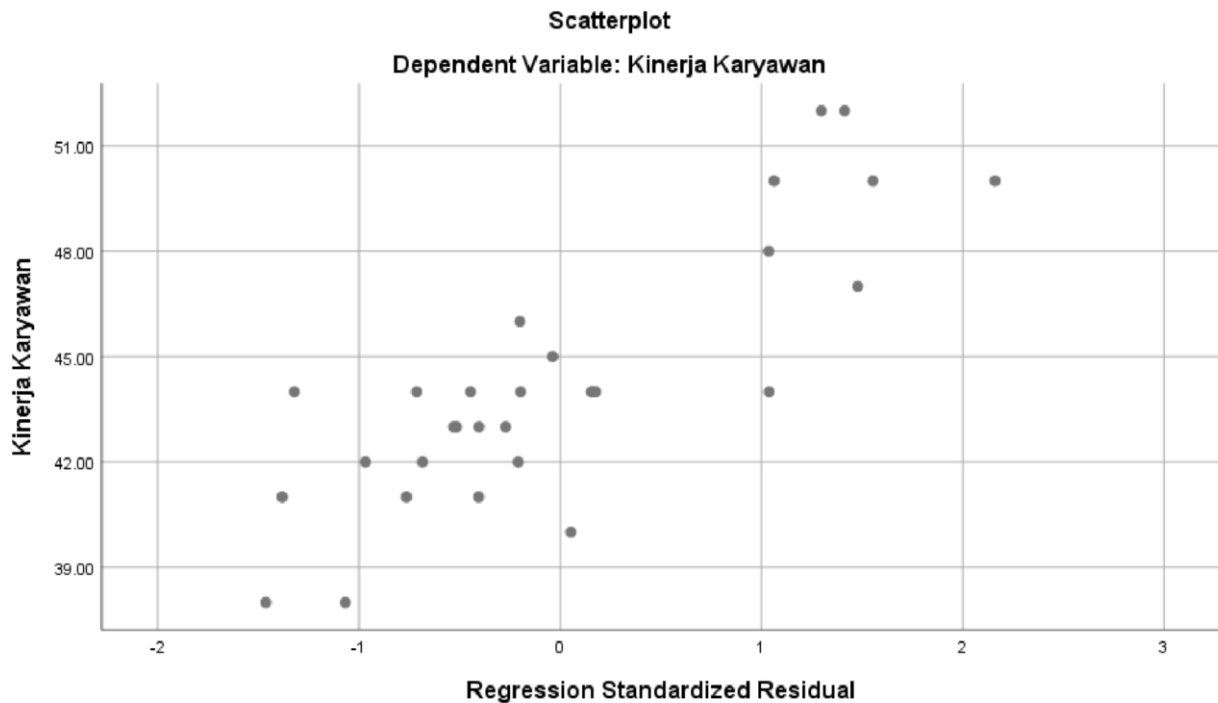


Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan normalitas PP plot dengan ketentuan distribusi empiris data (histogram) telah berbentuk lonceng dan menyerupai distribusi normal serta dimana titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal ini, maka data dianggap berdistribusi normal, (Mutmainah 2024) (Janie 2021).

Uji heteroskedastisitas dengan uji *scatter plot* adalah metode visual untuk memeriksa asumsi heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu kondisi di mana varians dari *error term* tidak konstan

pada setiap level variabel independen. Dalam uji ini, scatter plot menampilkan hubungan antara variabel dependen dan residual (*error term*). Jika terdapat pola tertentu dalam scatter plot, seperti titik-titik yang tidak beraturan atau membentuk pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas, (Mutmainah 2024) (Janie 2021).



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Pada gambar 2 tidak menunjukkan pola tertentu dalam scatter plot, titik-titik beraturan atau membentuk pola tertentu, hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali 2018), Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0.01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4: Hasil Uji Multikolinearitas Regresi

		Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		Coef.	Std. Error	Coef.	Std. Error	Tolerance	VIF	
Model B Std. Error Beta t Sig.								
		(Constant)	.848	.2893	.293	.771		
Linkungan Kerja		.366	.125	.297	2.925	.005	.356	2.811
Herd Mentality		.793	.124	.647	6.372	.000	.356	2.811
Variable: Kinerja Karyawan								

Tabel 4 menunjukkan variabel lingkungan kerja dan *herd mentality* serta kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia nilai VIF = 2.811 < 10, dan nilai Tolerance 0.356 > 0.01 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Analisa data

Tindakan memproses, mengevaluasi, dan menginterpretasikan data yang dikumpulkan selama penelitian untuk menarik kesimpulan dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pokok bahasan dikenal sebagai analisis data penelitian. Ada beberapa langkah dalam proses ini, termasuk mengumpulkan, membersihkan, mengatur, dan memproses data serta menginterpretasikan dan memvisualisasikan hasilnya, (Sofwatillah at.al 2024).

* Corresponding Author

Tabel 5: Tabel Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono, 2016.

Hubungan dan pengaruh lingkungan kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia pada hasil olah data sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil analisa data hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.661	5.05432

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6 menunjukkan bahwa hubungan secara parsial hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia dengan nilai R = 817 dinyatakan hubungan positif sangat kuat. Serta kontribusi Rsquare = 0.667 setara 66.7% secara parsial hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia.

Tabel 7: Hasil analisa data pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.732	3.577		2.162	.035
	Lingkungan Kerja	1.007	.100	.817	10.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia secara linier dirumuskan $Y = a + bX1$.

Dengan hasil $Y = 7.732 + 1.007X1$ bahwa kenaikan nilai lingkungan kerja secara parsial mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai *P*sig. Lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia secara parsial signifikan, (Dwiyanto 2023).

Tabel 8: Hasil analisa data hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.781	4.06330

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

* Corresponding Author



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Tabel 8 menunjukkan bahwa hubungan secara parsial hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia dengan nilai $R = 886$ dinyatakan hubungan positif sangat kuat. Serta kontribusi $R^2 = 0.785$ setara 78.5% secara parsial hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia.

Tabel 9: Hasil analisa data pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.904	3.007		.966	.009
	Herd Mentality	1.085	.080	.886	13.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia secara linier dirumuskan $Y = a + bX_2$.

Dengan hasil $Y = 2.904 + 1.085X_2$ bahwa kenaikan nilai *herd mentality* secara parsial mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai P_{sig} . Lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia secara parsial signifikan, (Dwiyanto 2023).

Tabel 10: Hasil analisa data hubungan lingkungan kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.816	.809	3.79217

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 10 menunjukkan bahwa hubungan secara parsial hubungan lingkungan kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia dengan nilai $R = 906$ dinyatakan hubungan positif sangat kuat. Serta kontribusi $R^2 = 0.816$ setara 81.6% secara simultan hubungan lingkungan kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia.

Tabel 11: Hasil analisa data pengaruh lingkungan kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.848	2.893	.293	.001	
	Lingkungan Kerja			.366	.125	.297
	Herd Mentality			.793	.124	.647
						2.925
						.005
						6.372
						.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 11 menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia secara linier dirumuskan $Y = a + bX_1 + bX_2$.

Dengan hasil $Y = 8.848 + 0.366X_1 + 0.793X_2$ bahwa kenaikan nilai lingkungan kerja dan *herd mentality* secara bersama – sama mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia satu

* Corresponding Author



satuan. Pada nilai signifikan maka nilai *Psig*. Lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh lingkungan kerja dan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan PT Emsonic Indonesia secara simultan signifikan, (Dwiyanto 2023).

Pembahasan

Sebagai produsen speaker terkemuka di Indonesia yang mengedepankan kualitas produk menjadi perhatian penting bagi perusahaan. Jaminan produk menjadi kriteria utama konsumen saat memilih produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki kemampuan mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk untuk memenuhi keinginan konsumen sebagai konsep menguasai pasar. PT Emsonic Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang sudah cukup lama berkibrah di Indonesia. PT Emsonic Indonesia terus berkembang dan menorehkan prestasi gemilang dalam industri elektronik terutama dalam produksi speaker.

Dalam hasil olah data menunjukkan bahwa seluruh faktor baik lingkungan kerja dan *herd mentality* mempengaruhi dan memiliki kontribusi sangat kuat atas kinerja PT Emsonic Indonesia. Demikian juga pengaruh dan hubungan secara simultan baik lingkungan kerja dan *herd mentality* mempengaruhi dan memiliki kontribusi sangat kuat dan signifikan atas kinerja PT Emsonic Indonesia.

Hal itu maka manajemen PT Emsonic Indonesia mempertahankan lingkungan kerja agar para karyawan di bagian produksi mendapatkan kenyamanan. Kawanank berkelompok (*herd mentality*) dapat menyebabkan seseorang kehilangan kemampuan berpikir kritis dan moral, serta meningkatkan risiko menjadi korban pemangsaan atau ketidaknyamanan jika tidak sesuai dengan kelompok. Hal ini manajemen PT Emsonic Indonesia harus berhati – hati dan lebih mengedepankan diskusi terbuka.

PT Emsonic Indonesia mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dengan dukungan lingkungan yang nyaman dan pamantauan kawanank antar karyawan. Sebuah Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan di PT Emsonic Indonesia sangat memerlukan kenyamanan dalam eksistensinya, khususnya di bagian produksi. Serta memperhatikan agar karyawan bagian produksi terhidar dari kawanank berkelompok yang akan mengganggu kinerja secara individu. Sebagai suatu perusahaan yang terkemuka di Indonesia PT Emsonic Indonesia dapat melakukan berbagai cara agar capaian produktivitas dapat di pertahankan. Lingkungan kerja dari hasil penelitian ini sudah sangat baik pada bagian produksi baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Memperhatikan kawanank berkelompok (*herd mentality*) pada karyawan bagian produksi yang sangat rentan timbulnya konflik individu. Dukungan lingkungan kerja dan *herd mentality* atas kinerja karyawan di PT Emsonic Indonesia secara bersama – sama memiliki kontribusi sangat kuat maka pihak manajemen lebih serius lagi dalam menjaga dua faktor tersebut.

REFERENSI

- Agus Wibowo. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Pertama. editör Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.
- Budiyanto, Eko, ve Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Cetakan Pe. editör M. H. Ahmad Mukhlis, SE. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, Wildan Tafrihi. 2021. *Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Cetakan pe. editör M. S. Dr. Andri Irawan. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Dwiyanto, Anggi. 2023. “Statistika Deskriptif: Pengertian, Fungsi dan Jenisnya”. *ResearchGate* Vol 1(No 2):1–7.
- Erisandi, Dessy. 2015. “Motivasi Kerja Pegawai”. *Artikel DJKN Padang* 1–5.
- Fauziah, Ade. 2018. “Deskriptif Kuantitatif”. *Jurnal UINSU* Vol 1 No 1:1–9.

Ghozali. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19*. Edisi 5. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gilbert, Giovanni Liotti and Paul. 2011. "Mentalizing, motivation, and social mentalities:

Theoretical considerations and implications for psychotherapy". *The British Psychological Society* Vol 1(84):9–25. doi: <https://doi.org/10.1348/147608310X520094>.

Indartini, Mintarti, ve Mutmainah. 2024. *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. C. 14. Cetakan 1. editör Hartirini Warnaningtyas. Klaten: Penerbit Lakeisha.

Janie, Dyah Nirmala Arum. 2021. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Pertama. editör A. Ika. Sema: Semarang University Press.

Jayusman, ve dkk. 2020. "Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah". *Jurnal Artefak* Vol 7 No 1:13–30.

Oktaviani, A., ve N. Hilal. 2024. "Pengaruh Brand Image dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Konsumen Membeli Mobil Merek Hyundai pada Pt. Sinar Galesong Pratama Kota Palu". *Jurnal Kolaboratif Sains* 7(3):1151–56. doi: 10.56338/jks.v2i1.938.

Paisol Burlian. 2016. *Patologi Sosial: Perspektif Sosiologis Yuridis, dan Filosofis*. Cetakan Pe. editör R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Paulus, Nathan. 2024. "Wawasan Pakar tentang Insting Kawan". *Journal UCReverside* Vol 6(No 8):1–7.

Rahayu, Maulana Sidiq, ve Rushadiyahati Rushadiyahati. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini". *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 11(2):136–45. doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.

Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, Riza Bahtiar Sulistyan. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Ket. editör Moh. Mursyid. Lumajang: Widya Gama Press.

Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, ve Wiwin Yuliani. 2021. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial". *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)* 4(4):279. doi: 10.22460/fokus.v4i4.7413.

Sanaky, Musrifah Mardiani. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah". *Jurnal Simetrik* 11(1):432–39. doi: 10.31959/js.v11i1.615.

Sihaloho, Ronal Donra, ve at.all. 2019. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan". *Jurnal Ilmiah Socio Spectrum* 9 No 2(Lingkungan kerja):9.

Sofwatillah, Risnita, M. Syahrani Jailani, ve Deassy Arestya Saksitha. 2024. "Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah". *Journal Genta Mulia* 15(2):79–91. doi: <https://doi.org/10.61290/gm.v11i2>.

Subhaktiyasa, Putu Gede. 2024. "Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif : Sebuah Studi Pustaka". *Journal of Education Research* 5(4):5599–5609. doi: <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>.

Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro*. editör Sugiyono. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung 2016.

Wahyuni, Molly. 2020. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25*.

Wanqi Li. 2023. "Moral Disengagement, Herd Mentality, Moral Identity, and Empathy in Cyberbullying Roles". *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma* Vol 32(No 9):1–19. doi: <https://doi.org/10.1080/10926771.2023.2222079>.

Wibowo, Agus. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Cetakan 1. editör Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.

Yuliantari, Kartika. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta". *Jurnal Widya Cipta: Sekretari dan Manajemen, Universitas BSI Jakarta* Vol. 4 No:7.