

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods)

<sup>1</sup>Nur Dina, <sup>2</sup>Dwi Putri Indriyani, <sup>3</sup>Allyya Saputro, <sup>4</sup>Rustomo

<sup>1, 2, 3, 4</sup>Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi Bekasi.

<sup>1</sup>[nur.dina@pertiwi.ac.id](mailto:nur.dina@pertiwi.ac.id), <sup>2</sup>[dwiputri1512@gmail.com](mailto:dwiputri1512@gmail.com), <sup>3</sup>[allyya.saputro@pertiwi.ac.id](mailto:allyya.saputro@pertiwi.ac.id),

<sup>4</sup>[rustomo@pertiwi.ac.id](mailto:rustomo@pertiwi.ac.id)

Submit : 16 Jun 2025 | Diterima : 25 Jun 2025 | Terbit : 26 Jun 2025

## ABSTRAK

Industri produk kebutuhan sehari-hari pada kebutuhan masyarakat merupakan usaha yang sangat strategis di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods). Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan suatu fenomena pada setiap variabel atas kajian yang berfokus pada penyajian data sebagai akurasi pada karakteristik atau keadaan suatu objek. Metode kuantitatif ini dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang disebarakan kepada responden karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) pada back office. Teknik sampling *teknik saturation sampling* (sampel jenuh) pengambilan sampel menggunakan kuesioner dengan *metode google form*. 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 serentak menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) kontribusi positif. Disimpulkan herd mentality memiliki kontribusi sangat rendah atas kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman bagi pimpinan dan staf di PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) sangat dominan sehingga tidak timbulnya burnout dan kewanank berkelompok.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Herd Mentality; Terhindar Burnout; Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri di Indonesia sekarang semakin berkembang dan semakin maju yang mengakibatkan perusahaan perusahaan harus mempunyai strategi yang bisa di andalkan dan tepat sasaran. Hal itu mempunyai tujuan tersendiri yaitu supaya terpenuhinya kebutuhan konsumen yang semakin meningkat sehingga perusahaan harus mengatasi produknya dengan tepat, cepat, dan berkualitas, (Siti Hofifah 2020).

Perusahaan FMCG (Fast Moving Consumer Goods) di Indonesia adalah perusahaan yang memproduksi dan menjual berbagai produk kebutuhan sehari-hari yang memiliki perputaran penjualan yang cepat dan margin keuntungan yang relatif kecil. Produk-produk ini meliputi makanan, minuman, sabun, sampo, obat-obatan, dan produk lainnya yang sering digunakan dan cepat habis, sumber: detik.com 2025.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak produk kebutuhan sehari-hari maka PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) harus memperhatikan lingkungan tempat kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan syarat utama dalam membangun kenyamanan para pekerja agar kondisi tetap sehat, (Yuliantari 2020)(Sari at.al. 2020). Faktor-faktor

lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, Siagian dalam (Soelistya 2021), 1) Bangunan tempat kerja; 2) Ruang kerja yang lega; 3) Ventilasi pertukaran udara; 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan; 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah, (Soelistya 2021).

Sebagai perusahaan besar dengan kinerja yang maksimal maka karyawan *back office* mengalami kondisi *burnout* dimana kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kronis, terutama di tempat kerja, di mana seseorang merasa tidak mampu lagi memenuhi tuntutan pekerjaan, (Anjali Bhavan, at.al. 2019). Kondisi ini seringkali ditandai dengan penurunan motivasi, kinerja, dan munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan, diri sendiri, dan orang lain, (Tatsuya at.al 2014).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan, (Ferliani at.al. 2022). Sedangkan menurut Gauzali Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah: “Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan 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 kerja sama 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, (Gultom at.al. 2021). 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.

Linkungan juga membetuk 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).

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. 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, (Paulus 2024).

Mengukur kemampuan dalam kinerja maka perlunya norma dalam bekerja yang 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 ke kuatan 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) dan (Wibowo 2023:78). Teori model mental meneliti bagaimana manajer menggunakan model mental untuk memengaruhi pengambilan keputusan dan pilihan strategis mereka untuk mencapai misi, strategi, dan tujuan organisasi.

Kebiasaan karyawan untuk memilih kawan dalam penyelesaian pekerjaan dalam capaian kinerjanya, sehingga kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins, (Budiyanto, dkk 2020:9-10), bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai 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 pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Bernardin, John, and Russel dalam (Soelistya at.al. 2021) 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.

Kinerja proses sebagaimana dikatakan Swanson dan Holton (Komarudin 2018) menggambarkan apakah satu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya dan tujuan para individu, di desain sebagai suatu sistem, kemampuan untuk menghasilkan baik secara kualitas, kualitas dan tepat waktu, memberikan informasi dan factor-faktor manusia yang dibutuhkan untuk memelihara system tersebut, dan apakah proses mengembangkan keahlian telah sesuai dengan tuntutan yang ada, (Khaeruman 2021).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan angka dan statistik. 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 adalah seluruh pimpinan dan staf di PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) dengan populasi 64 orang sebagai karyawan *back office*. *Back office* merupakan bagian dari perusahaan yang bertanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas administratif, operasional, dan pendukung yang tidak langsung berinteraksi dengan pelanggan. Mereka bekerja di belakang layar untuk memastikan perusahaan berjalan lancar dan efisien, seperti akuntansi, keuangan, sumber daya manusia, logistik, dan IT, sumber: glints.com, 2025 terdiri dari:

Tabel 1.Data Perusahaan Yang Tergabung Pada PT FMCG

No	Nama Perusahaan	Jumlah
1	PT Mayora	11
2	PT Garuda	16
3	PT Bintang Toedjo	2
4	PT Unilever	2
5	PT Sinar Sosro	28
6	PT Kraft Heinz	5
Total		64

Sumber: HRD PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods), 2025

Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi digunakan sebagai sampel, *teknik saturation sampling* (sampel jenuh) pengambilan sampel menggunakan kuesioner dengan *metode google form* kepada responden terpilih, (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

PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) merupakan kordinator atas beberapa perusahaan yang memproduksi dan menjual berbagai produk kebutuhan sehari-hari. Sebagai salah satu perusahaan yang terdiri dari beberapa perusahaan di dalamnya maka sangat penting membangun dan menyelaraskan lingkungan kerja dan menghindari dampak kawatan berkelompok, (Gustave Le Bon 1895).

Karyawan *back office* kondisi *burnout* dimana kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kronis, terutama di tempat kerja, di mana seseorang merasa tidak mampu lagi memenuhi tuntutan pekerjaan, (Anjali Bhavan, at.al. 2019). Kondisi ini seringkali ditandai dengan penurunan motivasi, kinerja, dan munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan, diri sendiri, dan orang lain, (Tatsuya at.al 2014). Hasil analisa data yang telah didapatkan dapat di jelaskan dalam hasil dan pembahasan di bawah ini.

## Hasil Penelitian

Deskriptif statistic 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 2: Deskriptif Statistik  
**Statistics**

		Lingkungan Kerja	Herd Menlaity	Kinerja Karyawan
N	Valid	64	64	64
	Missing	0	0	0
Mean		39.4688	33.8906	47.9219
Std. Error of Mean		.64893	.45758	.75603
Median		40.0000	34.0000	48.0000
Mode		45.00	34.00	55.00
Std. Deviation		5.19147	3.66068	6.04823
Variance		26.951	13.401	36.581
Range		19.00	14.00	22.00
Minimum		26.00	28.00	33.00
Maximum		45.00	42.00	55.00
Sum		2526.00	2169.00	3067.00

Tabel 2 hasil deskriptif statistik dari olah data SPSS versi 25 dengan 64 responden menunjukkan bahwa nilai mean masing – masing variabel lingkungan kerja (X1) 39.46 dan herd mentality (X2) = 33.89 serta kinerja karyawan (Y) = 47.92 pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) memiliki mean. Tiga variabel memiliki rentang antara 3 – 4 dinyatakan baik, (Wahyuni 2020 : 31). Bahwa standar deviasi variabel lingkungan kerja (X1) 5.19 dan herd mentality (X2) = 3.66 serta kinerja karyawan (Y) = 6.04 pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) 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 3 Hasil Uji Validitas

Lingkungan Kerja		Herd Mentality		Kinerja Karyawan		Standar Keputusan	
Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
LK1	.778**	HM1	.474**	KK1	.796**	0.244	Valid
LK2	.882**	HM2	.575**	KK2	.766**	0.244	Valid
LK3	.858**	HM3	.374**	KK3	.818**	0.244	Valid
LK4	.782**	HM4	.460**	KK4	.783**	0.244	Valid
LK5	.880**	HM5	.312**	KK5	.918**	0.244	Valid
LK6	.813**	HM6	.396**	KK6	.869**	0.244	Valid
LK7	.773**	HM7	.480**	KK7	.903**	0.244	Valid
LK8	.768**	HM8	.586**	KK8	.793**	0.244	Valid
LK9	.783**	HM9	.541**	KK9	.874**	0.244	Valid
		HM10	.298**	KK10	.783**	0.244	Valid
				KK11	.800**	0.244	Valid

Tabel 3 Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada Rtabel untuk 64 responden sebesar 0.244 dimana dikatakan valid (sah) maka nilai Rhitung harus lebih besar dari Rtabel. Variabel lingkungan kerja (X1) dan herd mentality (X2) serta kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) 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 4 Uji Reliabilitas Instrumen

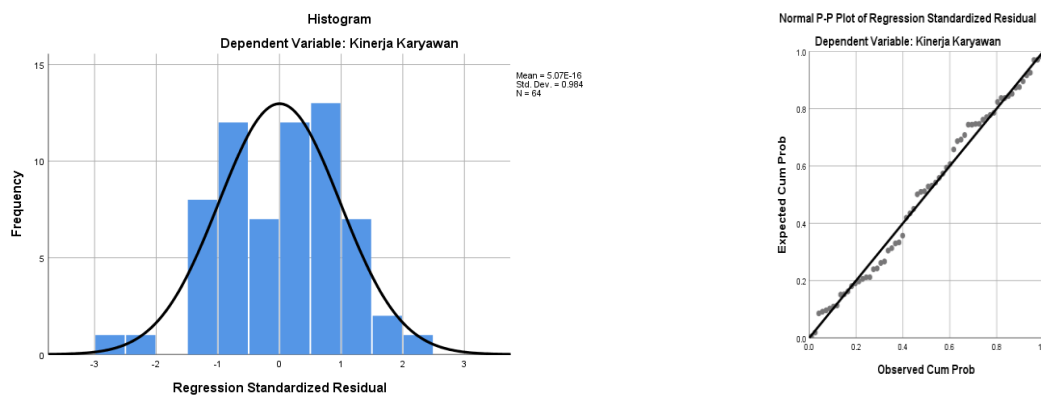
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja	81.8125	56.948	.886	.845
Herd Menlaity	87.3906	101.639	.894	.750
Kinerja Karyawan	73.3594	40.329	.787	.876

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa hasil olah data pada reliabilitas variabel lingkungan kerja (X1) dan herd mentality (X2) serta kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) dinyatakan reliabilitas tinggi.

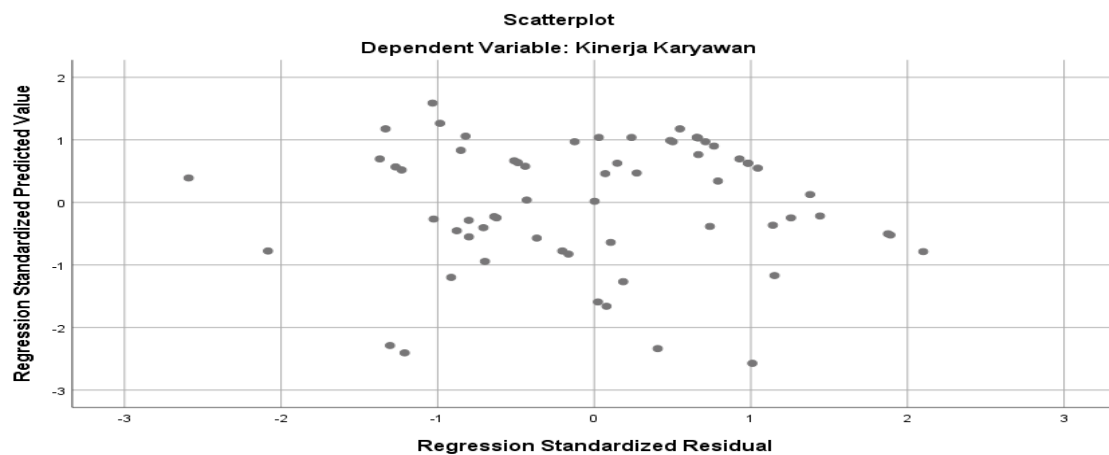
Sebagai prasyarat regresi maka uji asumsi klasik dalam SPSS digunakan untuk mengevaluasi apakah asumsi-asumsi yang mendasari model regresi linear dipenuhi. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi masalah seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Dengan menguji asumsi ini, kita dapat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



Gambar 1 Uji Normalitas Histogram

Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan normalitas P-P 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 Uji Heteroskedastisitas

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

### 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).

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 variabel lingkungan kerja (X1) dan herd mentality (X2) serta kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) dapat diketahui pada hasil olah data sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisa Data Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.368	.358	4.84608

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6 hasil hubungan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) secara parsial dengan nilai R = 0.607 dengan keputusan positif kuat. Nilai kontribusi hubungan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) sebesar 0.368 setara dengan 36.8% tingkat keeratan hubungan.

Tabel 7 Hasil Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.020	4.681		4.277	.000
	Lingkungan Kerja	.707	.118	.607	6.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 nilai pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) dengan rumus  $Y = a + bX$ , dengan hasil  $Y = 20.020 + 0.707X$ . bahwa kenaikan nilai lingkungan kerja (X1) maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan (Y). Pada nilai signifikan maka nilai  $P_{sig} = 0.000$ , lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) signifikan (Dwiyanto 2023)

Tabel 8 Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.157 <sup>a</sup>	.025	.009	6.02088

a. Predictors: (Constant), Herd Menlaity

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8 hasil hubungan variabel herd mentality (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) secara parsial dengan nilai R = 0.157 dengan keputusan positif sangat rendah. Nilai kontribusi hubungan variabel herd mentality (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) sebesar 0.025 setara dengan 2.5% dinyatakan secara parsial sangat kecil kontribusi herd mentality atas kinerja di PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).

**Tabel 9 Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.112	7.063		5.538	.000
	Herd Menlaity	.260	.207	.157	1.254	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 9 nilai pengaruh herd mentality (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) dengan rumus  $Y = a + bX$ , dengan hasil  $Y = 39.112 + 0.260X$ . bahwa kenaikan nilai herd mentality (X2) maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan (Y). Pada nilai signifikan maka nilai  $P_{sig} = 0.000$ , lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh herd mentality (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) signifikan (Dwiyanto 2023).

**Tabel 10 Hasil Analisa Data Hubungan Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.373	4.78852

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 10 hasil hubungan variabel lingkungan kerja (X1) herd mentality (X2) secara serentak terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) dengan nilai R = 0.627 dengan keputusan positif kuat. Nilai kontribusi hubungan variabel lingkungan kerja dan (X1) herd mentality (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara serentak pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) sebesar 0.393 setara dengan 39.3% dinyatakan kontribusi lingkungan kerja dan herd mentality dan atas kinerja di PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) masih rendah.

**Tabel 11: Hasil Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan secara serentak PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.185	7.254		1.542	.128
	Lingkungan Kerja	.707	.116	.607	6.084	.000
	Herd Menlaity	.261	.165	.158	1.581	.119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 11 nilai pengaruh lingkungan kerja (X1) dan herd mentality (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara serentak pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) dengan rumus  $Y = a + bX1 + bX2$ , dengan hasil  $Y = 11.185 + 0.707X1 + 0.261X2$ , bahwa kenaikan nilai lingkungan kerja (X1) dan herd mentality (X2) secara serentak akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan (Y). Pada nilai signifikan maka nilai  $P_{sig} = 0.000$ , lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh lingkungan kerja (X1) dan herd mentality (X2) secara serentak akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan (Y) signifikan (Dwiyanto 2023)

Tabel 12: Uji Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	905.884	2	452.942	19.753	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1398.726	61	22.930		
	Total	2304.609	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Herd Menlaity, Lingkungan Kerja

Tabel 12 keputusan uji ANOVA adalah tolak atau tidak tolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Keputusan ini didasarkan pada signifikansi statistik yang ditunjukkan oleh parameter (Fajrin, 2016). Pada uji serentak F dengan  $n=2$  dengan 64 responden maka nilai  $F_{tabel} = 4.02$  dimana nilai  $F_{hitung}$  harus lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), dengan nilai  $Sig = 0.000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $Sig < 0.05$ ) dengan keputusan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) dan herd mentality (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara serentak pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).

## Pembahasan

PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) merupakan perusahaan yang memiliki kapabilitas mengelola beberapa perusahaan terkemuka di Indonesia yang tergabung dalam produksi dan menjual berbagai produk kebutuhan sehari-hari. Sebagai perusahaan besar memiliki karyawan *back office* sebanyak 64 karyawan yang terdiri dari pimpinan dan staf harus menghindari kondisi *burnout* sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kronis, pada tempat kerja. Karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan ditandai dengan penurunan motivasi, kinerja, dan munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan, diri sendiri, dan orang lain.

Hal dimaksud maka manajemen harus memenuhi konsep motivasi maksimal dengan membangun konsep lingkungan yang nyaman. Kenyamanan lingkungan berperan khusus serta memiliki kontribusi yang positif kuat dan signifikan terhadap kinerja

karyawan di PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods). Adapun herd mentality pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) tidak menandakan adanya kawan berkolompok untuk menunjukkan adanya *burnout* dengan kontribusi sangat rendah terhadap kinerja karyawan di PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).

Pengaruh dan hubungan secara serentak lingkungan kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) menunjukkan kontribusi positif kuat dan signifikan. Menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja di kondisikan dengan baik maka *burnout* tidak terjadi di PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

### KESIMPULAN

Kinerja karyawan di PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) dengan memperhatikan beberapa masalah yang timbul:

1. Kondisi lingkungan kerja di PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) harus diperhatikan dengan konsep kenyamanan bagi pimpinan dan staf untuk berkinerja secara prima.
2. PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) tidak terjadi anggapan *burnout* dan *herd mentality* sehingga manajemen dapat memberi kepercayaan yang maksimal atas kinerja sebagai karyawan *back office*.
3. Secara kolektivitas lingkungan kerja dan herd mentality menunjukkan pengaruh signifikan dan berkontribusi positif kuat maka manajemen seminimal mungkin dapat memotivasi sehingga tingkat kejenuhan dan sikap negative.
4. Naluri kawan berkolompok sangat bahaya akan berdampak terjadinya pecah belah antar karyawan dan karyawan serta karyawan dan pimpinan, maka pembinaan dan pengawasan melekat sangat penting.

### REFERENSI

- Agus Wibowo. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Pertama. editor Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.
- Anjali Bhavan, Rohan Mishra, Pradyumna Prakhar Sinha, Ramit Sawhney. 2019. "Investigating Political Herd Mentality: A Community Sentiment Based Approach". *Journal ACL Anthology* Vol 6(No 12). doi: <https://doi.org/10.18653/v1/P19-2039>.
- Budiyanto, Eko, ve Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Cetakan Pe. editor 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. editor M. S. Dr. Andri Irawan. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- 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>.
- Gustave Le Bon. 1895. *The Crowd: A Study of the Popular Mind By Gustave Le Bon*. First Edit. Paris: ISN-ETH Zurich.
- 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.
- Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Komarudin. 2018. “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Forkama, Universitas Pamulang* 1 No 2 201(Pelatihan dan Motivasi):18. doi: <http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2544>.
- Novriani Gultom, Henny, ve Nurmayasroh. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1(2):191–98. doi: 10.55047/transekonomika.v1i2.36.
- 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.
- Sari, Ria Purnama, Roswaty Roswaty, ve Kurniawan Kurniawan. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang”. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* 1(1):32–40. doi: 10.47747/jbme.v1i1.23.
- 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.
- Siti Hofifah. 2020. “Analisis Persaingan Usaha Pedagang Musiman di Ngebel Ponorogo ditinjau dari Perspektif Etika Bisnis Islam”. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 3(2):37–44. doi: 10.25299/syarikat.2020.vol3(2).6469.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro*. editör Sugiyono. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Tatsuya Kameda, Keigo Inukai, Thomas Wisdom, And Toyokawa, Wataru. 2014. *The Concept of Herd Behaviour: Its Psychological and Neural Underpinnings*. First Edit. editör Keigo Inukai. Meiji Gakuin: researchgate.
- Ulfa Ferliani, Sri, Firda Hidayati, ve Niken Lastiti. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar)”. *Jap* 5(7):435–40. doi: <https://doi.org/10.7763/IJNET.2013.V3.267>.
- 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.