

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
DAN HERD MENTALITY  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods)**

**Skripsi**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



*Disusun Oleh:*

**DWI PUTRI INDRIYANI**

**21120074**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS PERTIWI  
2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Dwi Putri Indriyani  
NIM : 21120074  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari: Rabu Tanggal: 16 April 2025

Pembimbing 1


  
Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc  
NIDN: 302097002

Pembimbing 2

  
Allyya Saputra, S.E., S.Pd., M.M  
NIDN: 0414077903

Mengetahui,  
Universitas Pertiwi  
Fakultas Bisnis & Teknologi

Dekan

  
Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.  
NIDN: 0403128806

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Dwi Putri Indriyani  
NIM : 21120074  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Diseminasi Universitas Pertiwi pada  
Hari: Senin Tanggal: 25 Agustus 2025

### PANITIA DISEMINASI

Nama / NIDN	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc.	Pembimbing 1	
Allyya Saputra, S.E., S.Pd., M.M.	Pembimbing 2	
Siti Nuridah S.E., M.Ak.	Ketua Jurusan	

Mengetahui,  
Universitas Pertiwi  
Fakultas Bisnis & Teknologi  
Dekan

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.

NIDN: 0403128806

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Dwi Putri Indriyani  
NIM : 21120074  
Program Studi : SI Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di,  
Bekasi, 25 Agustus 2025



Dwi Putri Indriyani

## ABSTRAK

Nama : Dwi Putri Indriyani  
NIM : 21120074  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).  
Pembimbing 1 : Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc.  
Pembimbing 2 : Allyya Saputra, S.E., S.Pd., M.M.

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 disebarkan 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; kinerja karyawan.

## ***ABSTRACT***

*Name : Dwi Putri Indriyani*  
*NIM : 21120074*  
*Program : Bachelor Of Management*  
*Title : The Influence of the work environment and herd mentality on the performance of PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) employes.*  
*Supervisor 1 : Dr. Nur Dina, S.E., M.Sc.*  
*Supervisor 2 : Allyya Saputra, S.E., S.Pd., M.M.*

*The daily necessities industry for the community's needs is a very strategic business in Indonesia. This study aims to analyze the influence of the work environment and herd mentality on the performance of PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) employees. This research is a quantitative descriptive study aimed at describing a phenomenon in each variable of the study that focuses on presenting data as accuracy in the characteristics or conditions of an object. This quantitative method with a data collection technique using a questionnaire with a Likert scale distributed to PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) employee respondents in the back office. The sampling technique is saturation sampling technique (saturated sample) sampling using a questionnaire with the Google form method. The data analysis technique uses SPSS version 25 to determine descriptive and predictive between variables. The results of the study show that the data is declared valid and reliable and the hypothesis simultaneously states that the influence of the work environment and herd mentality on the performance of PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) employees has a positive contribution. It is concluded that herd mentality has a very low contribution to employee performance. It was concluded that a comfortable working environment for leaders and staff at PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) was very dominant so that burnout and group groups did not arise.*

*Keywords: Work environment; herd mentality; employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*)” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat terlalui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa’uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi
4. Siti Nuridah, S.E., M.Ak, selaku Ketua Jurusan
5. Dr. Nur Dina S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
6. Allyya Saputra S.E., S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimning 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi

7. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, sang pintu surga, ibu Trinaningsih, yang tiada henti melimpahkan kasih sayang tulus tanpa syarat serta cucuran cinta tanpa batas dan juga tak pernah ada kata bosan untuk selalu memotivasi secara fisik dan dalam untaian doa yang senantiasa dipanjatkan sepanjang waktu. hingga penulis mampu menyelesaikan studinya. Dan yang teristimewa juga, ayahanda serta cinta pertama penulis, yaitu Alm. Bapak Fachri Juni yang menjadi sumber motivasi penulis, karena meski telah tiada namun beliau mampu memberi support dengan kasih sayang yang terus melekat di hati hingga menemani penulis sampai nanti dan sampai kapanpun.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting yang tidak bisa penulis sebutkan namanya, namun sosoknya sangat memberi pengaruh positif besar pada diri penulis. Untuk itu penulis ingin menyampaikan besar rasa terimakasih pada sosok terkasih karena telah menjadi sumber motivasi dalam memberikan support dan banyak menorehkan kisah cerita cinta dalam perjalanan hidup penulis hingga mencapai garis yang diiharapkan dalam pencapaian akhir pada studi sarjana yang merupakan pintu gerbang menggapai bahagia bersama
9. Sahabat tersayang penulis, Ratna Kusuma Widhiastuti S.E dan Eileen Eliyani S.I.Kom. Terimakasih karena telah menjadi bagian dari motivator dan para pemberi support yang telah berkontribusi banyak dari awal hingga akhir penulisan yang selalu membakar api semangat sampai pada tahap sudi mendengarkan keluh kesah yang penulis rasakan dalam proses penulisan skripsi.

10. Rekan – rekan mahasiswa terutama Program Studi Manajemen Universitas Pertiwi, terimakasih banyak atas kerjasama dan dukunganya selama menempuh studi serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelacaran dan keberhasilan penyusunan skripsi.
12. Kepada seluruh pihak yang terkait yaitu, PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut. Terimakasih banyak atas dukungan, kerjasama, serta informasi yang diberikan karena hal tersebut sangat membantu penulis dalam menyusun serta menyelesaikan penelitian ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, segala bentuk saran serta kritik yang bersifat membangun diharapkan mampu menyempurnakan penulisan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa tanpa ridho, pertolongan-Nya serta support dari segala pihak, maka mustahil skripsi ini dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu seesuai ketentuan. Dengan demikian, saya mengucapkan terimakasih tak terhingga kepada semua pihak yang telah turut andil dalam proses penulisan serta penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xvii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	5
1.2.1 Rumusan Masalah .....	5
1.2.2 Batasan Masalah .....	5
1.3    Tujuan Penelitian.....	6
1.4    Kebaruan Penelitian.....	7
1.5    Manfaat Penelitian.....	11

1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis .....	11
1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal.....	12
<b>BAB II.....</b>	<b>13</b>
<b>TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN &amp; PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
2.1 Tinjauan Literatur.....	13
2.1.1 Pengertian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) .....	13
2.1.1.1 Karakteristik MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) .....	14
2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja .....	15
2.1.2.1 Tujuan Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	17
2.1.3 Pengertian Herd Mentality .....	18
2.1.3.1 Tanda – Tanda Herd Mentality Pada Media Sosial.....	19
2.1.3.2 Indikator Herd Mentality .....	20
2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.1 Metode Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.2 Kerangka Pemikiran .....	24
2.3 Pembangunan Hipotesis.....	25
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25

2.3.2 Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan .....	25
<b>BAB III.....</b>	<b>27</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Desain Penelitian.....	27
3.2 Konteks Penelitian.....	28
3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian .....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.4.1 Satuan Objek Penelitian .....	30
3.4.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.4.2.1 Populasi .....	32
3.4.2.2 Sampel.....	32
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	33
3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	33
3.4.4.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator Lingkungan Kerja .....	35
3.4.4.2 Variabel, Dimensi, dan Indikator Herd Mentality .....	36
3.4.4.3 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kinerja Karyawan.....	38
3.5 Teknik Analisis Data.....	39
3.5.1 Uji Validitas .....	40
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	40
3.5.3 Uji Normalitas.....	41

3.5.4 Uji Heteroskedastisitas .....	41
3.5.5 Uji T .....	41
3.5.6 Uji ANOVA .....	42
3.5.7 Uji Koefisien Korelasi.....	42
<b>BAB IV .....</b>	<b>44</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	44
4.1.1 Profil Responden.....	44
4.1.2 Statistik Deskriptif .....	47
4.2 Asumsi Klasik .....	48
4.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	48
4.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	49
4.3 Uji Instrumen Penelitian .....	50
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	50
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
4.4 Analisis Data .....	51
4.4.1 Hasil Uji Analisis Hipotesis Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG ( <i>Fast Moving Consumer Goods</i> )..	52
4.4.2 Hasil Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG ( <i>Fast Moving Consumer Goods</i> ). .....	53

4.4.3 Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG ( <i>Fast Moving Consumer Goods</i> ). .....	54
4.4.4 Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG ( <i>Fast Moving Consumer Goods</i> ). .....	55
4.4.5 Hasil Analisa Data Hubungan Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG ( <i>Fast Moving Consumer Goods</i> )....	56
4.4.6 Hasil Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Herd Mentality</i> Terhadap Kinerja Karyawan Secara Serentak PT FMCG ( <i>Fast Moving Consumer Goods</i> ). .....	57
4.4.7 Hasil Uji Anova.....	58
4.5 Pembahasan.....	58
4.5.1 Pembahasan Hipotesis 1 .....	58
4.5.2 Pembahasan Hipotesis 2 .....	59
4.5.3 Pembahasan Hipotesis 3 .....	60
<b>BAB V.....</b>	<b>61</b>
<b>KESIMPULAN .....</b>	<b>61</b>
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN A KUESIONER.....</b>	<b>69</b>
A.1 Format Kuesioner .....	69

A.2 Data Kuesioner Responden .....	74
<b>LAMPIRAN B STATISTIK .....</b>	<b>81</b>
B.1 Statistik Deskriptif .....	81
B.2 Uji Normalitas .....	81
B.3 Uji Heteroskedastisitas .....	82
B.4 Uji Validitas .....	82
B.5 Tes Reliabilitas.....	82
B.6 Analisis Data.....	83
B.8 Hasil Uji Anova .....	85
<b>LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI .....</b>	<b>86</b>
C.1 Daftar Riwayat Hidup .....	86
C.2 Lembar Bimbingan Dosen .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran .....	24
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Regresi .....	48
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	49

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Desain Penelitian .....	28
Tabel 3. 2 Data Perusahaan Yang Tergabung .....	28
Tabel 3. 3 Waktu dan Tahapan Penelitian .....	29
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel .....	34
Tabel 3. 5 Variabel, Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja .....	35
Tabel 3. 6 Variabel, Dimensi dan Indikator Herd Mentality .....	36
Tabel 3. 7 Variabel, Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 4. 2 Usia Responden .....	45
Tabel 4. 3 Jenjang Pendidikan Responden .....	45
Tabel 4. 4 Posisi/Jabatan Responden .....	46
Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden .....	46
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif.....	47
Tabel 4. 7 Uji Validitas Kuesioner .....	50
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Instrumen .....	51
Tabel 4. 9 Koefisien Uji Korelasi .....	52
Tabel 4. 10: Hasil Analisis Data Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) .....	52
Tabel 4. 11: Hasil Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) .....	53
Tabel 4. 12: Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) .....	54

Tabel 4. 13: Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods). .....	55
Tabel 4. 14: Hasil Analisa Data Hubungan Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).....	56
Tabel 4. 15: Hasil Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).....	57
Tabel 4. 16: Uji Anova .....	58

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era modern saat ini, dunia bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat dan dinamis. Perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan perilaku konsumen menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi agar dapat bertahan dan bersaing. Persaingan antar perusahaan semakin ketat, tidak hanya dalam hal produk dan harga, tetapi juga dalam hal pelayanan, inovasi, dan efisiensi kerja. Untuk dapat bersaing secara berkelanjutan, perusahaan dituntut untuk mengelola semua aspek organisasi secara optimal, termasuk sumber daya manusia. Karyawan dipandang sebagai aset penting yang memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan perusahaan di tengah persaingan bisnis modern.

Dalam dunia bisnis modern, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kompleks, terutama di sektor Fast Moving Consumer Goods (FMCG) yang dikenal dengan karakteristiknya yang cepat berubah, padat persaingan, dan sangat responsif terhadap tren pasar. Perusahaan-perusahaan FMCG dihadapkan pada tekanan untuk terus berinovasi, menjaga efisiensi operasional, serta mampu merespon dinamika pasar dengan sigap agar tetap relevan di mata konsumen dan mampu mempertahankan posisinya di tengah ketatnya persaingan modern.

Dalam hal tersebut lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi proses dan hasil pekerjaan. Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan tata ruang, sedangkan lingkungan non-fisik meliputi hubungan antarpegawai, budaya organisasi, dan iklim psikologis di tempat kerja (Nitisemito, 2018).

Selain lingkungan kerja adapun herd mentality, atau mentalitas kelompok, yang merupakan kecenderungan individu untuk mengikuti perilaku mayoritas tanpa mempertimbangkan penilaian pribadi secara rasional. Dalam konteks organisasi, dikemukakan oleh (Supriyanto & Taruno, 2021) bahwa herd mentality sering muncul ketika karyawan meniru sikap dan keputusan rekan kerja demi konformitas atau keamanan sosial, yang dapat berdampak positif maupun negatif pada dinamika tim dan kinerja. Ditambah pula kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk motivasi, kompetensi, serta kualitas lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017).

Adapun dalam buku berjudul “Victims of Groupthink” yang ditulis oleh Irvin L Janis dalam memperkenalkan teori groupthink untuk menjelaskan bagaimana kelompok yang sangat kohesif dapat mengambil keputusan yang irasional atau suboptimal. Groupthink terjadi ketika keinginan kelompok untuk mencapai konsensus atau kesepakatan bersama mengalahkan penilaian realistis terhadap alternatif yang ada.

Janis mengidentifikasi beberapa kondisi yang memicu groupthink, seperti kohesi kelompok yang tinggi, isolasi dari pendapat luar, kepemimpinan yang direktif, dan tekanan situasional tinggi. Gejala group think meliputi ilusi kebal salah, tekanan terhadap anggota yang berbeda pendapat, dan pengabaian informasi penting. Konsekuensinya, kelompok cenderung membuat keputusan yang cacat karena kurangnya evaluasi kritis dan diskusi alternatif secara terbuka (Janis, 1972).

Secara umum, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi Indonesia (2022) menunjukkan bahwa 75% karyawan di sektor industry FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) menyatakan peningkatan kinerja saat berada di lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikis. Sebaliknya, herd mentality memiliki pengaruh yang lebih kompleks. Dalam beberapa kasus, mengikuti norma kelompok bisa meningkatkan kerja sama tim dan mempercepat pengambilan keputusan. Namun, herd mentality juga bisa menyebabkan karyawan enggan mengemukakan pendapat, menyembunyikan ide kreatif, bahkan mengikuti perilaku negatif seperti pelanggaran SOP atau budaya kerja yang tidak produktif (Ghozali & Ratmono, 2020).

Beberapa ahli menilai bahwa pengelolaan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang tidak tepat bisa memperkuat dampak negatif herd mentality. (Robbins & Judge, 2019) mengemukakan bahwa perusahaan harus aktif menciptakan iklim keterbukaan, komunikasi yang sehat, dan mekanisme

evaluasi individual untuk meminimalisasi pengaruh negative mentalitas kelompok. Sedangkan menurut hasil riset dari Harvard Business Review (2021), perusahaan yang mendorong *psychological safety* dan transparansi dalam komunikasi internal terbukti meningkatkan produktivitas hingga 25% serta menurunkan konflik antar tim.

Dengan melihat pentingnya lingkungan kerja yang sehat dan bagaimana herd mentality dapat membentuk perilaku organisasi secara kolektif, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini pada sektor FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*). Industri ini dinilai sangat relevan karena memiliki karakteristik kerja yang cepat, kompetitif, dan sering kali penuh tekanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana dua faktor penting antara lingkungan kerja dan herd mentality berinteraksi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) maupun sektor lain dengan dinamika serupa.

Industri FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) sendiri merupakan sektor yang memproduksi dan mendistribusikan barang-barang kebutuhan sehari-hari yang memiliki tingkat perputaran sangat cepat di pasar. Produk-produk dalam industri ini biasanya memiliki harga yang relatif terjangkau dan masa simpan yang pendek, sehingga konsumen sering melakukan pembelian ulang secara rutin. Contoh barang FMCG meliputi makanan dan minuman kemasan, produk perawatan pribadi seperti sabun dan pasta gigi, serta perlengkapan rumah

tangga seperti deterjen. Karena sifatnya yang cepat habis dan kebutuhan yang tinggi, perusahaan FMCG harus mengelola produksi dan distribusi secara efisien agar produk selalu tersedia dan mudah dijangkau konsumen di berbagai titik penjualan, seperti supermarket, minimarket, dan apotek.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah**

### **1.2.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods)?
2. Apakah herd mentality berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods)?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods)?

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, Batasan masalah dalam riset ini yaitu diantaranya:

1. Objek Penelitian dibatasi pada perusahaan FMCG (Fast Moving Consumer Goods): Penelitian ini hanya memfokuskan pada perusahaan sektor FMCG saja, sehingga tidak mencakup pada perusahaan pada sektor lain selain FMCG.

2. Variabel terbatas pada *Lingkungan Kerja*, *Herd Mentality* dan *Kinerja*: Penelitian hanya menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan mental kawanan (*Herd Mentality*) terhadap kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti beban kerja, motivasi kerja atau kepuasan kerja.
3. Subjek Penelitian dibatasi pada posisi Manager, Supervisor, dan Staf: Penelitian ini hanya memfokuskan pada posisi Manager, Supervisor, dan Staf, sehingga hasil penelitian tidak dapat tergeneralisasi pada posisi lain seperti OB atau Satpam.
4. Pendekatan Kuantitatif: Penelitian menggunakan metode kuantitatif dalam bentuk penyebaran kuesioner sehingga tidak mendapatkan informasi atau pendapat para responden melalui wawancara secara langsung atau melalui pendekatan kualitatif.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).
- b. Untuk menganalisis pengaruh herd mentality terhadap kinerja karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).
- c. Untuk menganalisis lingkungan kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).

#### 1.4 Kebaruan Penelitian

1. Penelitian terdahulu dibuat oleh (Sri Mulyeni & Anita Tri Aningsih, 2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Semesta Industry” Terdapat hasil pengujian variabel secara simultan didapat nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang menginterpretasikan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan demikian H3 diterima. Kinerja Karyawan di PT Adira Semesta Industry dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Oleh karena itu, dari hasil analisis peneliti lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat memberikan efek kenyamanan dan kinerja karyawan dapat optimal.
2. Penelitian terdahulu dibuat oleh (Rafli Praditya Ardhana *et al.*, 2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo”. Terdapat hasil pengujian melalui uji f pada variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) mendapatkan hasil nilai signifikansi 0,000 dan nilai F hitung 12,570. Dari hasil uji f tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung memiliki nilai lebih besar dari nilai F tabel yaitu  $22,926 > 3,17$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan Beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Gunung Mutiara Nedindo. Sehingga H3 diterima.

3. Penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Muh. Gibran Syahrums *et al.*, 2023) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar”. Terdapat hasil pengujian menunjukkan data yang diolah secara statistik menunjukkan nilai  $F = 24.729 > F \text{ tabel } 3.210$  juga dengan signifikan  $0.000 < 0.050$  sehingga disimpulkan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga H3 diterima.
4. Penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Herwin Tri Munardi *et al.*, 2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance”. Terdapat hasil pengujian yang menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT National Finance sebesar 77,5%. Tingkat kekuatan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT National Finance sebesar 0,869, yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.
5. Penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Wanda Wanda *et al.*, 2024) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju”. Terdapat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah

Sakit Umum Daerah Mamuju. Beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Mamuju.

6. Penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Adam Ramadhan & Agus Halim, 2023) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa”. Terdapat hasil pengujian yang menunjukkan beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa. Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa.
7. Penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Irene Yuliana Edowai *et al.*, 2023) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karjawan Distrik Sorong Utara”. Terdapat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan beban kerja.
8. Penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Muhammad Rendi Santoso & Sri Widodo, 2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta”. Terdapat hasil pengujian yang menunjukkan Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pengemudi Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta sebesar 83,9%.

9. Penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Rida Alfida & Sri Widodo, 2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur”. Terdapat hasil pengujian yang menunjukkan Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5%. Sedangkan sebesar 41,5%.
10. Penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Ayu Dita Sari *et al.*,2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang”. Terdapat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Bontang.
11. Penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Irwan Herdiansyah *et al.*,2024) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Buana Finance Cabang Alam Sutera”. Terdapat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji parsial menunjukkan pengaruh signifikan masing-masing variabel.
12. Penelitian terdahulu yang dibuat oleh (Andini Nurpada *et al.*,2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto Jakarta”. Terdapat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh antara lingkungan kerja, dan terdapat pengaruh kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto Jakarta.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis**

1. Peningkatan Kajian Literatur Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Dalam Sektor FMCG (Fast Moving Consumer Goods): Penelitian ini memperkaya kajian ilmiah mengenai pengaruh lingkungan kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri FMCG yang memiliki karakteristik dinamis dan berkecepatan tinggi, yang masih relatif terbatas dalam literatur akademik.
2. Penggabungan Konsep Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Dalam Kerangka Model Kinerja Karyawan: Studi ini memberikan kontribusi teoritis dengan menggabungkan dua variabel penting, yaitu lingkungan kerja (fisik dan psikososial) dan herd mentality (perilaku konformitas kelompok), dalam satu kerangka konseptual untuk menjelaskan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

3. Pengujian Model Dalam Kondisi Sektor FMCG (Fast Moving Consumer Goods): Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menguji validitas dan relevansi model pengaruh lingkungan kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan dalam sektor FMCG, yang memiliki tekanan target tinggi dan kebutuhan kolaborasi tim yang intensif.

### **1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan FMCG (Fast Moving Consumer Goods): Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal lingkungan kerja dan mental kawanan (*Herd Mentality*).
2. Bagi Akademisi: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia, terkait dengan lingkungan kerja, herd mentality dan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti: Manfaat bagi peneliti sendiri tentunya dalam hal menuangkan ilmu yang didapat selama proses belajar di perkuliahan dan juga menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan masalah yang diteliti.

## **BAB II**

### **TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Literatur**

##### **2.1.1 Pengertian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)**

Berdasarkan buku yang ditulis oleh (Dr. Aris Triyono *et al.*, 2023) yang mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Adapun pendapat dari (Hasibuan, 2017) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

Dikemukakan oleh (Diah *et al.*, 2021) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu bagaimana memanfaatkan individu-individu yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, organisasi berupaya memaksimalkan potensi, kompetensi, dan kontribusi setiap anggotanya agar tujuan dan target yang telah dirumuskan dapat tercapai secara efisien dan berkelanjutan. Dengan demikian, MSDM tidak hanya berfokus pada pemanfaatan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan, motivasi,

serta evaluasi kinerja individu sebagai bagian penting dalam mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Namun, menurut persepsi (Abdullah, 2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri.

#### **2.1.1.1 Karakteristik MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)**

Nurjaman et al., (2020) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a) Sistem MSDM yang terdiri dari berbagai elemen MSDM, seperti praktik, merupakan subsistem dari sistem manajemen.
- b) Karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; dengan kata lain, mereka adalah sumber daya yang strategik.
- c) Subsistem sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas.
- d) Semua definisi di atas berfokus pada kesesuaian antara MSDM dan strategi manajemen. Para pendukung cara berpikir ini percaya bahwa praktik MSDM yang optimal akan bervariasi dengan strategi manajemen. Mereka menekankan pentingnya bagaimana strategi dan sistem MSDM cocok.
- e) Fokus pada efek yang mempengaruhi kinerja organisasi.

### **2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja**

Tempat kerja atau lingkungan kerja adalah ruang yang dimiliki oleh karyawan dan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja mereka dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Dikemukakan pula oleh (Nabawi, 2023) yang menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini mencakup faktor-faktor fisik, psikologis, dan sosial yang berinteraksi untuk menciptakan kondisi kerja yang baik atau buruk.

Namun menurut Sedarmayanti (Arifin & Lastianum, 2023) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Soetrisno, 2017). Selain itu (Joni & Hikmah, 2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Ditambahkan pula oleh (Putra & Putri, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang monoton menyebabkan karyawan tidak dapat

menjalankan tugas dan aktivitasnya secara maksimal dan dapat meningkatkan stress kerja. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung agar suasana kerja menjadi nyaman di tengah ketegangan, sehingga banyak perusahaan yang menyediakan ruang-ruangan yang dapat menghilangkan kepenatan sementara dalam perusahaan, namun terkadang yang menjadi kendala bukan karena informasi yang datang dari luar melainkan dari dalam diri sendiri. Stres dan muak dengan rutinitas yang terus menerus membuat stres sehingga menyebabkan kinerja tidak optimal (Farih *et al*, 2021).

Sedangkan (Ditta Amelia *et al.*, 2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut adalah yang dimaksud lingkungan kerja (Ali & Septayudha, 2022).

### **2.1.2.1 Tujuan Lingkungan Kerja**

Tujuan lingkungan kerja menurut pendapat (Sunyotno, 2023) adalah untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi karyawan agar produktivitas dan kinerja karyawan lebih efisien dan aman. Adapun (Afandi, 2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja bertujuan untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat. Tujuan lingkungan kerja adalah untuk menciptakan suasana yang aman dan nyaman

pada karyawan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan moral karyawan dalam beraktivitas (Pongtuluran, 2015).

Tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi/organisasi

### **2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun yang dikemukakan oleh (Fachrezi & Khair, 2020:111), yang menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

#### **a) Fasilitas**

Fasilitas merujuk pada segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi guna mendukung dan memudahkan pelaksanaan pekerjaan karyawan, serta meningkatkan kesejahteraan mereka. Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

#### **b) Kebisingan**

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

#### **c) Sirkulasi udara**

Sirkulasi udara merujuk pada proses pertukaran atau pergantian udara di dalam ruang kerja dengan udara dari luar. Tujuan dari sirkulasi udara yang

baik adalah untuk memastikan udara di ruang kerja tetap sehat, segar, dan mengandung cukup oksigen, sekaligus membuang udara yang kotor atau tercemar oleh polutan, bau, maupun gas-gas yang dapat membahayakan kesehatan pekerja

d) Hubungan kerja

Interaksi dan hubungan yang terbentuk antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan, yang memengaruhi suasana dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan di tempat kerja.

### **2.1.3 Pengertian Herd Mentality**

Herd mentality, atau mentalitas kawanan, dalam dunia kerja atau kegiatan lain merujuk pada kecenderungan karyawan untuk mengikuti tindakan atau pendapat mayoritas dalam kelompok, tanpa mempertimbangkan secara kritis apakah tindakan tersebut benar atau sesuai dengan nilai individu. Ini bisa berdampak negatif pada kinerja tim dan pengambilan keputusan, tetapi juga bisa positif dalam beberapa konteks, (Abdurhman Kurdi 2021).

Selain itu, adapun yang dikemukakan oleh (Paulus 2024) bahwa naluri kawanan atau perilaku kawanan 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.

### **2.1.3.1 Tanda – Tanda Herd Mentality Pada Media Sosial**

Adapun berbagai tanda mentalitas kawanan, salah satunya terjadi dalam berbagai skenario daring. Berikut ini beberapa tanda yang perlu diwaspadai:

#### **a) Menjadi Peniru**

Hanya karena sesuatu sedang menjadi tren di media sosial, bukan berarti seseorang harus mengikutinya. Misalnya, di Internet, netizen terus-menerus dikelilingi oleh pengingat tentang apa yang dianggap masyarakat sebagai kecantikan fisik, dan ini dapat sangat memengaruhi perilaku mereka.

Mengikuti selebritas daring yang berbagi tentang berbagai diet penurunan berat badan dapat berdampak pada pilihan gaya hidup kaum muda. Demikian pula, mempelajari tentang peningkatan tubuh dan perawatan kulit yang diterima orang-orang terkenal dapat memengaruhi citra tubuh dan harga diri kaum muda secara negatif. Kaum muda harus belajar bahwa setiap tindakan dan setiap keputusan harus dipikirkan secara matang, baik daring maupun luring. Keputusan yang harus diambil dan konsekuensinya harus ditimbang berdasarkan minat, pendapat, nilai, dan keyakinan pribadi

#### **b) Takut Mengungkapkan Pendapat Yang Tidak Populer**

Jika seseorang masih merasa terpaksa untuk tunduk pada pendapat banyak orang setelah mengambil keputusan yang dipikirkan dengan matang hanya untuk menghindari ketegangan, maka itu mungkin merupakan tanda bahwa ia lebih mementingkan nilai-nilai orang banyak daripada nilai - nilai dan prinsip-prinsipnya sendiri. Mempelajari cara mengenali saat mentalitas kawanan sedang terjadi penting dilakukan agar langkah-langkah yang

diperlukan dapat diambil untuk menghindarinya. Berikut ini beberapa tanda yang perlu diwaspadai : Secara daring, hal ini menjadi jelas ketika orang-orang enggan berbagi fakta kontroversial dan sudut pandang yang berlawanan di media sosial karena takut memicu diskusi yang tidak bersahabat atau menjadi sasaran celaan daring dan bentuk-bentuk perundungan siber lainnya.

c) Mengubah Pendapat atau Perilaku Seseorang Agar Sesuai

Di media sosial, sebagian orang mungkin menyerah pada tekanan untuk menyukai dan membagikan postingan tentang topik hangat meskipun mereka tidak setuju dengan pendapat orang tersebut.

### **2.1.3.2 Indikator Herd Mentality**

Terdapat pula indikator – indikator herd mentality menurut pendapat dari (Agus Wibowo 2023:90) yaitu:

a) Mentalitas

Mentalitas dalam konteks herd mentality merujuk pada pola pikir atau sikap yang cenderung mengikuti kelompok tanpa analisis kritis atau pengambilan keputusan independen. Mentalitas ini mencerminkan kecenderungan untuk tunduk pada norma dan keinginan kelompok, bukan berdasarkan pertimbangan rasional individu.

b) Kawanan

Kawanan mengacu pada perilaku individu yang bertindak bersama dalam kelompok tanpa adanya pusat pengendali tunggal, sehingga perilaku individu menjadi seragam mengikuti kelompok. Dalam herd mentality,

individu berperilaku seperti anggota kawanan yang bergerak dan bertindak secara kolektif, sering kali didorong oleh naluri sosial dan emosi.

c) Perilaku Terencana

Perilaku terencana dalam herd mentality mengacu pada tindakan yang tampak sistematis atau disengaja, namun sebenarnya dipengaruhi oleh tekanan sosial dan norma kelompok, bukan keputusan rasional individu. Individu mengikuti pola perilaku yang sudah terbentuk dalam kelompok tanpa evaluasi independen.

d) Dampak

Dampak herd mentality bisa positif maupun negatif, tergantung konteksnya. Dampak negatif termasuk pengambilan keputusan yang kurang rasional, risiko kesalahan kolektif, dan hilangnya inovasi atau kreativitas individu. Dampak positif bisa berupa kohesi sosial dan kemudahan koordinasi dalam kelompok.

#### **2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pada konteks Kinerja karyawan (Adhari, 2020:77) berpendapat bahwa pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh (Rerung, 2019:54) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah

bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi.

Selain itu, ditambahkan oleh (Estiningsih, 2018:50) yang memberikan persepsi mengenai kinerja karyawan yaitu pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

#### **2.1.4.1 Metode Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan pasti sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja karyawannya, yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja perusahaan tersebut, karena sebuah perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat. Dalam hal ini SDM memiliki atrian para karyawan atau pekerja (Sedarmayanti, 2017).

Berikut merupakan beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan:

- a) Sistem penilaian kinerja yang transparan
- b) Penuhi hak karyawan
- c) Reward dan Punishment
- d) Jenjang karir

- e) Training dan pelatihan
- f) Menjalin keakraban

#### **2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang di gunakan menurut pendapat robbins dalam sulaksono (2019:119) yaitu:

##### **a) Kualitas**

Kualitas kinerja karyawan di ukur persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang di hasilkan, serta kesempurnaa dalam melaksanakan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

##### **b) Kuantitas**

Merupakan jumlah yang di hasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

##### **c) Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

##### **d) Efektivitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

##### **e) Kemandirian**

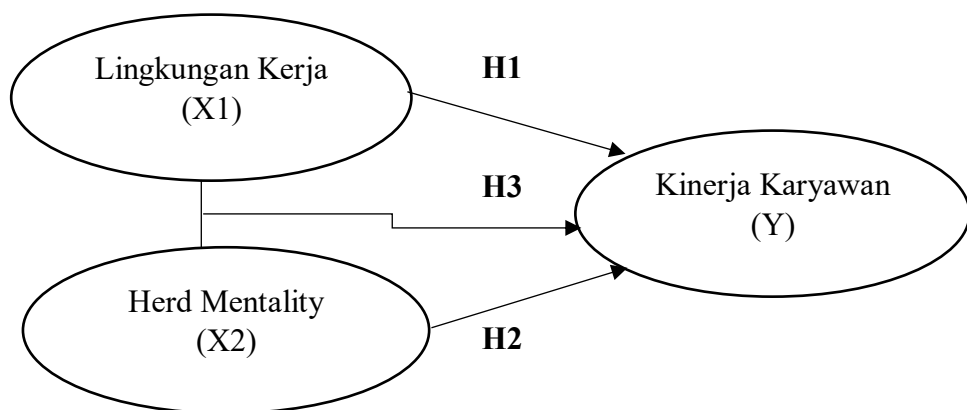
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan tugas kerjanya.

f) **Komitmen Kerja**

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

(Sugiyono, 2019) memberikan pendapat mengenai kerangka berpikir yaitu model konseptual bagaimana sebuah teori memiliki hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah. Berdasarkan hasil tinjauan diatas, berupa penjabaran teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak ingin diteliti penulis menyiapkan kerangka berpikir yang didalamnya memuat pemikiran penulis yang bertujuan untuk memperjelas permasalahan yang hendak diteliti, dengan gambar sebagai berikut:



**Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diuji dengan tiga

variabel yaitu: Lingkungan Kerja sebagai (variabel independen), Herd Mentality sebagai (variabel independen) dan Kinerja Karyawan sebagai (variabel dependen). Variabel Lingkungan Kerja dan Herd Mentality diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

### **2.3 Pembangunan Hipotesis**

Hipotesis penelitian disusun berdasarkan kerangka berpikir yang telah dibangun, sehingga hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. Dengan demikian, dari rumusan masalah yang ada, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah dugaan awal yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian.

#### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Supit (2019) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Selain itu pendapat (Ariyanti *et al.*, 2021) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Sehingga dapat ditarik hipotesis yaitu sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Dinyatakan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.2 Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh dari *herd mentality*. (Wahyudi dan Putra,2022) juga megemukakan bahwa secara implisit menunjukkan bahwa hambatan ini pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas dan efisiensi organisasi. Sehingga dapat ditarik hipotesis yaitu sebagai berikut :

H<sub>2</sub>: Dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara herd mentality terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan kerangka konseptual yang digunakan untuk melaksanakan penelitian mencakup rancangan dasar filosofis umum hingga penetapan langkah-langkah rinci terkait teknik pengumpulan dan analisis data. Dengan kata lain, desain penelitian mampu menjadi faktor pendukung dalam menentukan prosedur yang dibutuhkan untuk memperoleh data, menentukan metode serta menganalisis data tersebut. Dan yang tak luput untuk menjadi bagian penting adalah bagaimana metode tersebut digunakan untuk menjawab pertanyaan serta mengolah data pada penelitian FMCG (Fast Moving Consumer Goods).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data angka-angka dan kemudian dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini juga menggunakan regresi linier berganda dikarenakan terdapat dua variabel bebas digunakan ketika dalam suatu penelitian atau analisis data, ada lebih dari satu variabel bebas (independent variable) yang diduga mempengaruhi satu variabel terikat (dependent variable) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat,

Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan, dimana obyek yang digunakan

adalah karyawan dengan posisi staff, manager dan supervisor pada 6 (enam) PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

**Tabel 3. 1 Desain Penelitian**

No	Research Design Parts		Approaches
1	Filosofi riset		Positivism
2	Paradigma riset		Deduktif
3	Strategi riset		Survei atau kuesioner
4	Metode Riset	Pilihan	Metode kuantitatif
		Waktu	Cross-sectional
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan analisa
Sumber: Amaruddin (2022)			

### 3.2 Konteks Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini pada 6 (enam) PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang merupakan produk yang memiliki perputaran omset dengan cepat, dan biaya yang relatif rendah dan pada beberapa posisi yaitu, staff, manager dan supervisor.

Adapun data perusahaan yang tergabung dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Data Perusahaan Yang Tergabung**

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 : (Penulis, Mei 2025)

### 3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bulan April 2025 – Juli 2025. Untuk lebih jelasnya rincian waktu dan jenis kegiatan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Waktu dan Tahapan Penelitian**

Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SK/Kartu Bimbingan																
Pembuatan Proposal																
Revisi Proposal																
Menyusun Bab 4 dan 5																
Publish Jurnal																

*Sumber: Penulis (2025)*

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data-data yang valid dalam penelitian. Dalam mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data yaitu metode metode kuesioner melalui *google form*.

Metode Kuesioner (Angket) pada penelitian ini menggunakan instrumen yang diukur dengan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk

dijawabnya (Sugiyono, 2018). Beberapa pertanyaan-pernyataan yang berada pada kuesioner akan disebar secara tertulis ke seluruh responden dan nantinya akan dijawab berdasarkan yang dialami responden selama bekerja.

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk diukur menjadi indikator variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Untuk menghindari jawaban bias maka skala likert pada pernyataan ragu-ragu ditiadakan, hal ini dapat menghindari jawaban responden yang cenderung lebih memilih netral. Berikut bobot skor skala likert seperti:

No	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	R	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: *Sugiono(2018)*

### 3.4.1 Satuan Objek Penelitian

Obyek penelitian pada penelitian ini merupakan karyawan dari 6 (enam) PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*). Tingkat satuan analisis yang digunakan adalah individu, yaitu setiap karyawan yang menjadi responden penelitian dan dapat memberikan jawaban atas kuesioner yang disebar. Selain itu, satuan obyek penelitian

merupakan masing – masing individu karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang memenuhi kriteria sebagai responden.

Karakteristik objek penelitian dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bekerja secara aktif di PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*), meliputi berbagai tingkatan jabatan seperti staf, supervisor, hingga manajer. Pemilihan responden dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan masa kerja minimal enam bulan, sehingga hanya karyawan yang telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup mengenai dinamika serta budaya kerja di perusahaan tersebut yang dapat berpartisipasi. Dengan kriteria ini, diharapkan responden benar-benar memahami proses kerja, interaksi antarpegawai, serta kebijakan perusahaan yang berlaku. Selain itu, keberagaman posisi jabatan yang dilibatkan bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai persepsi dan pengalaman kerja dari berbagai sudut pandang, sehingga hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi aktual di lingkungan kerja PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) secara lebih menyeluruh dan mendalam.

Klasifikasi objek penelitian dalam studi ini didasarkan pada masa kerja serta posisi atau jabatan yang diemban oleh karyawan di perusahaan. Penelitian ini secara sengaja tidak membedakan responden berdasarkan faktor jenis kelamin, usia, maupun latar belakang pendidikan. Selama individu tersebut memenuhi kriteria sebagai karyawan yang layak untuk menjadi responden dan mampu memberikan

jawaban yang relevan terhadap kuesioner penelitian, maka mereka dapat diikutsertakan sebagai partisipan dalam penelitian ini. Pendekatan ini diambil agar hasil penelitian dapat lebih fokus pada pengaruh masa kerja dan jabatan terhadap variabel yang diteliti, tanpa terpengaruh oleh faktor demografis lainnya.

### **3.4.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.2.1 Populasi**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 64 karyawan dari 6 PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

#### **3.4.2.2 Sampel**

Dikemukakan oleh (Purwanto,2018:24) yang menyatakan bahwa sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling atau Sampel Jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian personal dari penelitian atau yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Kurniawan, 2021:13). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 64 responden.

### **3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Dikemukakan oleh Sugiyono (2019) bahwa sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, pengambilan sampel menggunakan kuesioner dengan *metode google form* kepada responden dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

Maka dari itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul betul mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang di ambil adalah karyawan dari 6 (enam) PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang jumlah populasinya adalah sebanyak 64 karyawan dan dari beberapa posisi yaitu, Staf, Manager, dan Supervisor.

### **3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel**

Operasional variabel digunakan saat menentukan indikator dan jenis dari variabel-variabel yang berhubungan dengan penelitian ini. Operasional variabel juga memiliki tujuan untuk pengukuran skala dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dapat menggunakan alat bantu dengan tepat. Pada penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yaitu *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat).

- a) Variabel bebas (*Independent variable*) Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Herd Mentality (X2).
- b) Variabel terikat (*Dependent variable*) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat ialah Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>
Lingkungan Kerja (X1)	Fasilitas	3 (tiga) indikator	Fachrezi & Khair, 2020:111)
	Kebisingan	1 (satu) indikator	
	Sirkulasi Udara	1 (satu) indikator	
	Hubungan Kerja	4 (empat) indikator	
Herd Mentality (X2)	Mentalitas	3 (tiga) indikator	(Agus Wibowo 2023:90)
	Kawanan	3 (tiga) indikator	
	Perilaku Terencana	2 (dua) indikator	
	Dampak	2 (dua) indikator	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	2 (dua) indikator	Robbins dalam Sulaksono (2019:119)
	Kuantitas	2 (dua) indikator	
	Efektifitas	3 (tiga) indikator	
	Kemandirian Kerja	2 (dua) indikator	
	Komitmen Kerja	2 (dua) indikator	

### 3.4.4.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator Lingkungan Kerja

**Tabel 3. 5 Variabel, Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

<b>Dimensi dan Definisi</b>	<b>Pengukuran dan Kode Indikator</b>	<b>Referensi</b>
<p>Fasilitas: Merujuk pada segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi guna mendukung dan memudahkan pelaksanaan pekerjaan karyawan, serta meningkatkan kesejahteraan mereka.</p>	<p>LK-01: Sarana dan prasarana perusahaan memiliki standar yang dibutuhkan oleh karyawan. LK-02: Desain ruangan tempat kerja memiliki konsep estetika terkini. LK-03: Pencahayaan dalam ruangan sangat memadai sehingga tidak mengganggu suasana kerja.</p>	<p>(Fachrezi &amp; Khair, 2020:111), (Soelistya 2021:45), (Yuliantari 2020), (Sihaloho at.all 2019)</p>
<p>Kebisingan: Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.</p>	<p>LK-04: Tidak ada suara bising yang masuk ke ruangan kerja sehingga terjadi kenyamanan kerja.</p>	
<p>Sirkulasi Udara: merujuk pada proses pertukaran atau pergantian udara di dalam ruang kerja dengan udara</p>	<p>LK-05: Ketersediaan ventilasi udara di tempat kerja yang mencukupi dan mendukung aktivitas pekerjaan.</p>	

<b>Dimensi dan Definisi</b>	<b>Pengukuran dan Kode Indikator</b>	<b>Referensi</b>
dari luar, untuk memastikan udara di ruang kerja tetap sehat, segar, dan mengandung cukup oksigen, sekaligus membuang udara yang kotor atau tercemar oleh polutan, bau, maupun gas-gas yang dapat membahayakan kesehatan pekerja		
Hubungan Kerja: Interaksi dan hubungan yang terbentuk antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan, yang memengaruhi suasana dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan di tempat kerja.	LK-06: Suasana kerja mendorong kolaborasi tanpa terbentuknya kelompok – kelompok yang eksklusif antar karyawan. LK-07: Komunikasi yang baik antar karyawan sangat dibutuhkan dalam capaian kinerja. LK-08: Pengendalian diri masing – masing karyawan sehingga mampu menjembatani hasil kerja. LK-09: Pimpinan tidak membedakan antara bawahan sehingga kecurigaan kawanan tidak ada.	

#### 3.4.4.2 Variabel, Dimensi, dan Indikator Herd Mentality

**Tabel 3. 6 Variabel, Dimensi dan Indikator Herd Mentality**

<b>Dimensi dan Definisi</b>	<b>Pengukuran dan Kode Indikator</b>	<b>Referensi</b>
Mentalitas:	HM-01: Perusahaan mampu mengorganisasi karyawan secara adil	

<p>Mentalitas dalam konteks herd mentality merujuk pada pola pikir atau sikap yang cenderung mengikuti kelompok tanpa analisis kritis atau pengambilan keputusan independen. Mentalitas ini mencerminkan kecenderungan untuk tunduk pada norma dan keinginan kelompok, bukan berdasarkan pertimbangan rasional individu.</p>	<p>dalam pengambilan kebijakan tertentu.  HM-02: Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi.  HM-03: Tekanan kerja yang saya alami berdampak pada penurunan semangat kerja.</p>	<p>(Agus Wibowo 2023:90), (Ajzen &amp; Fishbein, 1980; Fishbein &amp; Ajzen, 1975), (Paulus 2024), (Paisol Burlian 2016:32),</p>
<p>Kawanan:  Kawanan mengacu pada perilaku individu yang bertindak bersama dalam kelompok tanpa adanya pusat pengendali tunggal, sehingga perilaku individu menjadi seragam mengikuti kelompok</p>	<p>HM-04: Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan perusahaan.  HM-05: Terjadinya kelompok dalam divisi sebagai bentuk solidaritas.  HM-06: Saya merasa ada kelompok – kelompok yang eksklusif dalam pergaulan di tempat kerja.</p>	
<p>Perilaku Terencana:  Perilaku terencana dalam herd mentality mengacu pada tindakan yang tampak sistematis atau disengaja, namun sebenarnya dipengaruhi oleh tekanan sosial dan norma kelompok</p>	<p>HM-07: Perilaku pimpinan sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja.  HM-08: Perusahaan menerapkan aturan yang sangat mengikat seluruh karyawan dalam berperilaku.</p>	

<p>Dampak:</p> <p>Dampak herd mentality bisa positif maupun negatif, tergantung konteksnya. Dampak negatif termasuk pengambilan keputusan yang kurang rasional, risiko kesalahan kolektif, dan hilangnya inovasi atau kreativitas individu</p>	<p>HM-09: Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.</p> <p>HM-10: Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan</p>	
--	--	--

### 3.4.4.3 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kinerja Karyawan

**Tabel 3. 7 Variabel, Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
<p>Kualitas:</p> <p>Kualitas kinerja karyawan diukur persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan, serta kesempurnaan dalam melaksanakan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan</p>	<p>KK-01: Kualitas kerja kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.</p> <p>KK-02: Tanggungjawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian atas kualitas pekerjaan.</p>	<p>Robbins dalam Sulaksono (2019:119), (Budiyanto, dkk 2020:9-10), (Bernardin, John, and Russel, 2025),</p>
<p>Kuantitas:</p> <p>Merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.</p>	<p>KK-03: Ketetapan target yang dibebankan terdapat terhadap karyawan sebagai tanggungjawab yang diemban.</p> <p>KK-04: Pemberian target kerja didasarkan pada kompetensi individu, bukan karena pengaruh kelompok.</p>	

<b>Dimensi dan Definisi</b>	<b>Pengukuran dan Kode Indikator</b>	<b>Referensi</b>
<p><b>Efektivitas:</b> Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.</p>	<p>KK-05: Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu. KK-06: Mencapai tujuan yang diinginkan sangat penting sebagai perhatian seluruh karyawan. KK-07: Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.</p>	
<p><b>Kemandirian Kerja:</b> Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan tugas kerjanya.</p>	<p>KK-08: Karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya. KK-09: Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kewanaran pada pimpinan.</p>	
<p><b>Komitmen Kerja:</b> Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan.</p>	<p>KK-10: Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan performa bisnis. KK-11: Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan perusahaan lebih maju.</p>	

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022:147).

### **3.5.1 Uji Validitas**

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 R hitung harus lebih besar dari R tabel, Sugiyono dalam (Rosita et.al 2021) dan (Sanaky 2021).

### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Uji 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) dan (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) dan (Paramita, dkk 2021).

### **3.5.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari distribusi normal.

### **3.5.4 Uji Heteroskedastisitas**

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).

### **3.5.5 Uji T**

Uji T digunakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dengan menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan syarat pengujian berupa: 1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  di terima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  tidak diterima. 2. Jika  $Sig < \alpha$  (0,05) maka hipotesis di terima dan jika  $Sig > \alpha$  (0,05) maka hipotesis ditolak.

### **3.5.6 Uji ANOVA**

ANOVA merupakan singkatan dari Analysis of Variance adalah sebuah uji statistik yang menyerupai T Test. ANOVA digunakan untuk menguji signifikansi perbedaan dua rerata atau lebih. Keputusan uji ANOVA adalah tolak atau tidak tolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Keputusan ini di dasarkan pada signifikansi statistik yang ditunjukkan oleh parameter (Fajrin, 2016).

### **3.5.7 Uji Koefisien Korelasi**

Dikemukakan oleh (Wijaya, 2016) bahwa analisis korelasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari suatu variabel dengan variabel lain. Ditambahkan pula oleh (Ardianto & Kadir, 2021) yaitu analisis korelasi merupakan analisis hubungan dari 2 variabel yang berupa kelompok data untuk diketahui apakah berhubungan atau tidak. Besarnya derajat hubungan dari variabel-variabel yang terkait dinyatakan dengan rentang nilai 1 hingga -1, dimana nilai  $r$  mendekati 1 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat, artinya jika satu variabel meningkat, variabel lainnya juga cenderung meningkat, kemudia jika nilai  $r$  mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang sangat kuat, yaitu jika satu variabel meningkat, variabel lain cenderung menurun, dan jika nilai  $r$  mendekati 0 menunjukkan tidak adanya hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel.

Adapun (Rosyadi, 2018) menjelaskan bahwa koefisien korelasi atau nilai  $r$  digunakan sebagai indikator utama dalam menentukan tingkat

korelasi antara dua variabel tersebut. Dengan demikian, analisis korelasi sangat penting dalam penelitian untuk mengetahui seberapa erat hubungan antar variabel, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan atau penentuan strategi selanjutnya.

## BAB IV

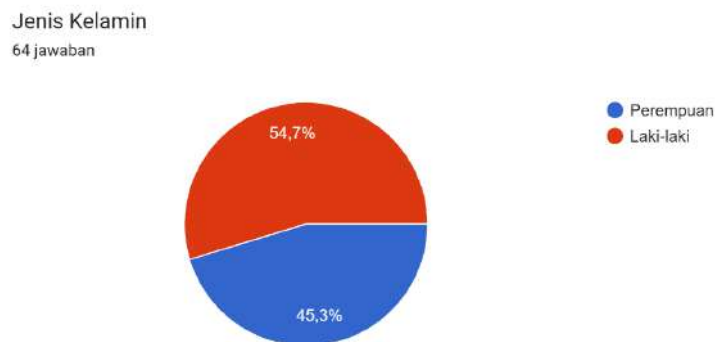
### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Profil Responden

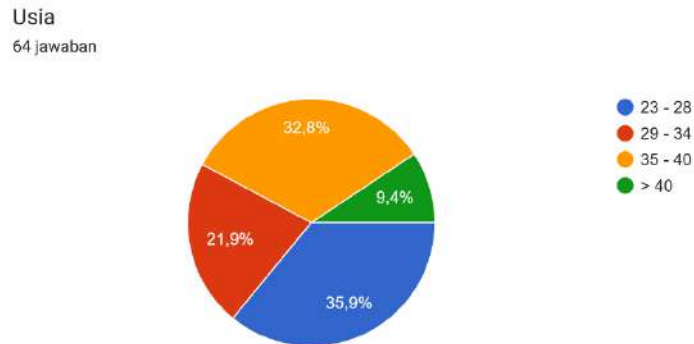
Profil responden merupakan ciri – ciri orang atau kelompok yang dipilih sebagai subjek penelitian dikenal sebagai karakteristik responden. Digunakan untuk mengkarakterisasi ciri – ciri populasi yang diteliti dan menjamin bahwa responden yang dipilih relevan dengan tujuan penelitian. (Populix, 2024).

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden**



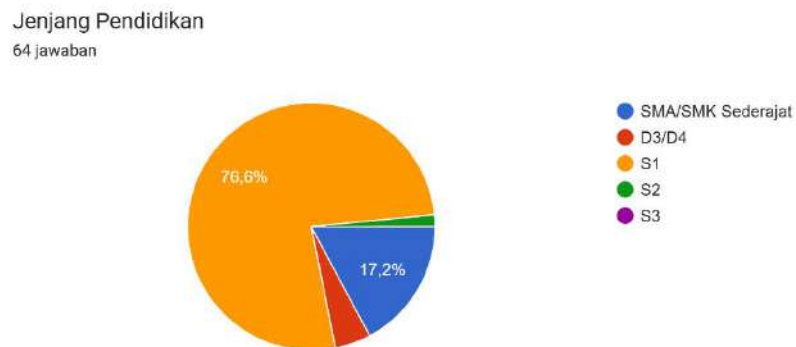
Tabel 4.1 jenis kelamin responden laki – laki 54,7% sedangkan responden yang jenis kelamin perempuan 45,3%.

**Tabel 4. 2 Usia Responden**



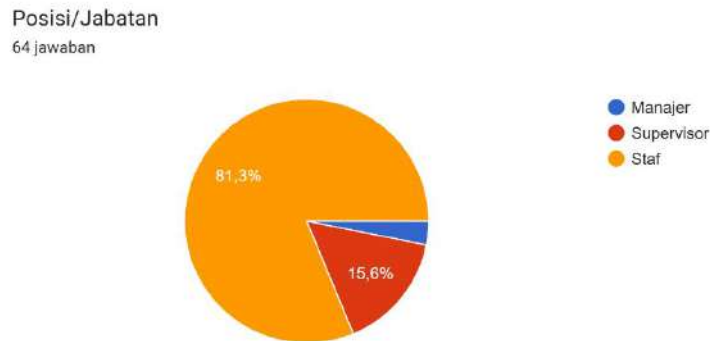
Tabel 4.2 merupakan data usia responden karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) rata – rata dari 64 responden atau 100% usia produktif.

**Tabel 4. 3 Jenjang Pendidikan Responden**



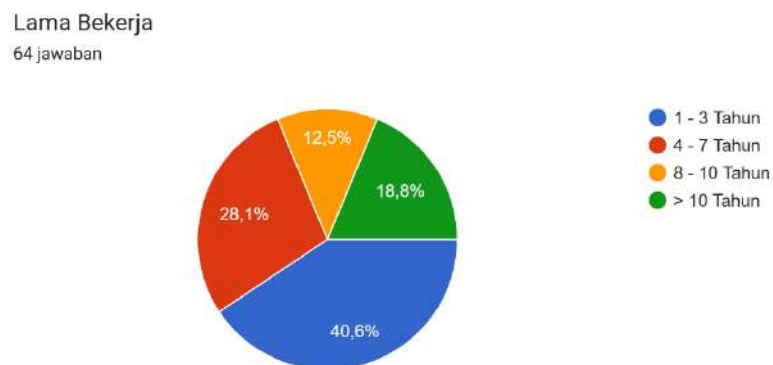
Tabel 4.3 merupakan data jenjang pendidikan responden karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang menyatakan bahwa 76,6% merupakan karyawan dengan jenjang pendidikan S1, sedangkan 17,2% merupakan karyawan dengan jenjang pendidikan SMA/SMK Sederajat.

**Tabel 4. 4 Posisi/Jabatan Responden**



Tabel 4.4 merupakan data jenjang Pendidikan responden karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang menyatakan bahwa 81,3% merupakan karyawan dengan posisi/jabatan staf dan 15,6% merupakan karyawan dengan posisi/jabatan supervisor dan 3,1% dengan posisi/jabatan manager.

**Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden**



Tabel 4.5 merupakan data yang menyatakan lama bekerja dari karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 40,6%, karyawan yang bekerja selama 4-7 tahun sebanyak

28,1%, selain itu karyawan yang bekerja selama 8-10 tahun sebanyak 12,5% dan karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 18,8%.

#### 4.1.2 Statistik Deskriptif

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).

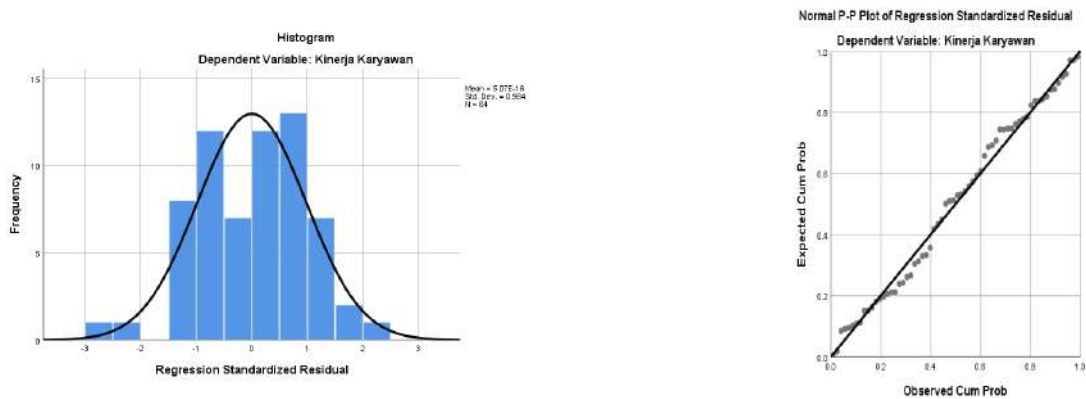
**Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif**

		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 4.6 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).

## 4.2 Asumsi Klasik

### 4.2.1 Hasil Uji Normalitas



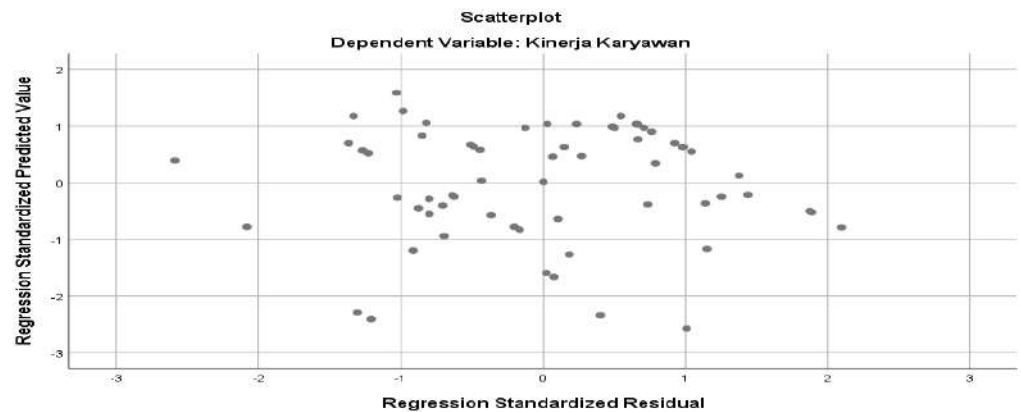
**Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Regresi**

Gambar 4.1 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).

#### 4.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

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 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar 4.2 tidak menunjukkan pola tertentu dalam scatter plot, titik-titik beraturan atau membentuk pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.3 Uji Instrumen Penelitian

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

**Tabel 4. 7 Uji Validitas Kuesioner**

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 4.7 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.

#### 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

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. 8 Uji Reliabilitas Instrumen**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	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 4.8 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.

#### **4.4 Analisis 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 4. 9 Koefisien Uji 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:

#### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Hipotesis Hubungan Lingkungan Kerja (X1)

Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

**Tabel 4. 10: Hasil Analisis 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 4.10 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.

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

**Tabel 4. 11: Hasil Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods)**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 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 alfa = 0.05 maka pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) signifikan (Dwiyanto 2023).

#### 4.4.3 Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

**Tabel 4. 12: Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
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 4.12 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. Nilai kontibusi hubungan variabel herd mentality (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) sebesar 0.025 setara dengan 2.5% Tingkat keeratan kontribusi herd mentality atas kinerja di PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

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

**Tabel 4. 13: Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	39.112	7.063		5.538	.000
	Herd Menlaity	.260	.207	.157	1.254	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.13 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).

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

**Tabel 4. 14: 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 4.14 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 kontibusi 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.

4.4.6 Hasil Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan Secara Serentak PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

**Tabel 4. 15: Hasil Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 4.15 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  $P \text{ sig} = 0.000$ , lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 maka pengaruh lingkungan kerja (X1) dan *herd mentality* (X2) secara serentak akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan (Y) signifikan (Dwiyanto 2023).

#### 4.4.7 Hasil Uji Anova

**Tabel 4. 16: 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 Mentality, Lingkungan Kerja

Tabel 4.16 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 ( $F_{hit} > F_{tab}$ ), dengan nilai Sig = 0.000 lebih kecil dari alfa = 0.05 ( $Sig < 0.05$ ) dengan keputusan bahwa pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan *herd mentality* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara serentak pada PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pembahasan Hipotesis 1

Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*)

Berdasarkan hasil analisa data yang ditampilkan pada Tabel 4.10, diperoleh bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan secara parsial dengan

nilai  $R = 0.607$  dengan keputusan positif kuat. Nilai kontribusi hubungan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) sebesar 0.368 setara dengan 36.8% tingkat keeratan hubungan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang **signifikan** antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan. Dengan itu, **hipotesis 1 diterima**.

#### 4.5.2 Pembahasan Hipotesis 2

Terdapat pengaruh antara herd mentality terhadap kinerja karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*)

Berdasarkan hasil analisa data yang ditampilkan pada Tabel 4.12, diperoleh bahwa pengaruh herd mentality terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan secara parsial dengan nilai  $R = 0.157$  dengan keputusan positif. Nilai kontribusi hubungan variabel herd mentality ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods) sebesar 0.025 setara dengan 2.5% tingkat keeratan kontribusi herd mentality atas kinerja di PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang **signifikan** antara herd mentality terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai herd mentality maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu **hipotesis 2 diterima**.

### 4.5.3 Pembahasan Hipotesis 3

Pengaruh lingkungan kerja dan herd mentality terhadap kinerja karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*)

Berdasarkan tabel 4.15 dan 4.16 menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan herd mentality memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan uji f (ANOVA) sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai Fhitung sebesar  $19.753 > F_{tabel}$  menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel independent tersebut signifikan. Selain itu, nilai  $R^2$  sebesar 0.393 menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan secara bersama – bersama adalah sebesar 39.3%. Koefisien regresi masing – masing variabel ( $X_1 = 0.707$  dan  $X_2 = 0.261$ ) juga menunjukkan pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 diterima**.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan dapat diambil kesimpulan dari penelitian “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*)**” dengan sampel 64 responden sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan PT FMCG. Nilai signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 0.05) dan koefisien korelasi (R) sebesar 0.607 menunjukkan hubungan positif yang kuat. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 36.8% terhadap variasi kinerja karyawan. Angka ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting yang perlu diperhatikan dalam strategi peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik (fasilitas, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara) maupun non-fisik (hubungan antarpegawai, budaya organisasi), secara langsung memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan pada akhirnya, hasil kerja karyawan. Perusahaan FMCG, dengan karakteristik kerjanya yang cepat dan penuh tekanan, sangat membutuhkan lingkungan yang mendukung untuk menjaga semangat dan produktivitas karyawan.

Kemudian *herd mentality* juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT FMCG, dengan nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0.05). Meskipun demikian, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.157 menunjukkan bahwa hubungannya positif. Kontribusi *herd mentality* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2.5%. Angka ini menunjukkan bahwa meskipun signifikan, pengaruh *herd mentality* secara parsial tidak sebesar pengaruh lingkungan kerja. Adanya pengaruh positif mengindikasikan bahwa dalam beberapa konteks, kecenderungan karyawan untuk mengikuti perilaku mayoritas dapat berkontribusi pada kinerja, mungkin melalui peningkatan kohesi tim atau percepatan pengambilan keputusan dalam situasi tertentu. Namun, perlu diingat bahwa *herd mentality* juga memiliki potensi dampak negatif (seperti hilangnya inovasi atau kepatuhan terhadap perilaku tidak produktif) yang tidak secara eksplisit diukur dalam kontribusi positif ini. Oleh karena itu, pengelolaan *herd mentality* yang tepat sangat krusial untuk memastikan dampak positifnya lebih dominan.

Dengan begitu secara simultan, lingkungan kerja dan *herd mentality* secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi uji F (ANOVA) sebesar 0.000 (kurang dari 0.05) dan nilai F-hitung (19.753) yang lebih besar dari F-tabel. Ini menegaskan bahwa kedua variabel ini, ketika dipertimbangkan bersama, merupakan prediktor yang valid untuk kinerja karyawan.

Kontribusi gabungan kedua variabel terhadap kinerja karyawan (nilai R-squared) adalah sebesar 39.3%. Ini berarti bahwa 39.3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan *herd mentality*, sementara sisanya (60.7%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini (misalnya, motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, kompetensi, dll).

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka penulis mengemukakan saran yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini secara jelas menyoroti bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT FMCG dibandingkan dengan *herd mentality*. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan investasi dan perbaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal, baik dari segi fasilitas fisik maupun iklim psikososial.
2. Begitu juga dengan *herd mentality* meskipun memiliki angka kontribusi yang lebih kecil, signifikansinya menunjukkan bahwa fenomena ini tidak dapat diabaikan. Perusahaan perlu mengembangkan strategi untuk mengelola *herd mentality* agar dampaknya positif (misalnya, mendorong kolaborasi dan keselarasan tujuan) dan meminimalkan dampak negatifnya (misalnya, mencegah *groupthink* atau perilaku tidak produktif). Ini bisa dilakukan melalui pembentukan budaya organisasi

yang mendorong keterbukaan, komunikasi sehat, dan evaluasi individu yang adil.

3. Dan yang terakhir pada aspek peningkatan kinerja karyawan tidak bisa hanya berfokus pada satu aspek. Kombinasi lingkungan kerja yang mendukung dan pengelolaan *herd mentality* yang cerdas akan menghasilkan dampak yang lebih besar. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan FMCG perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mempertimbangkan interaksi antara berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi karyawan.

Oleh karena itu dengan karakteristik industri FMCG yang cepat, kompetitif, dan penuh tekanan membuat temuan ini sangat relevan. Karyawan di sektor ini membutuhkan dukungan lingkungan yang kuat dan dinamika tim yang sehat untuk dapat beradaptasi dengan perubahan pasar yang cepat dan memenuhi target yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*.
- Aritonang, C. V., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sun Hope Indonesia. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Huang, Q., Jiang, A., Zeng, Y., & Xu, J. (2022). Community Flexible Load Dispatching Model Based on Herd Mentality. *mdpi*.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan David Shandika Indrayana<sup>1\*</sup>, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra<sup>2</sup>1Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen/Universitas Dian Nuswantoro<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen/Univers. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.
- Iqbal, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*.
- Janis, I. L. (1972). *Victims of Groupthink*. Mifflin Houghton.

Kasmiat, & Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*.

Osman Manalu. S.P., M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA. *JUMANSI STINDO*.

Pulungan, A. B., Musri, M. A., & Bangun, N. B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*.

Widyari, N. Y., Putri, P. A., & Sari, I. A. (2024). PERILAKU HERDING DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI SAHAM. *Jurnal Revenue*.

Agus Wibowo. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Pertama. editor 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. 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.

- editör M. S. Dr. Andri Irawan. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- 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>.
- Halim Purnomo, Husnul Khotimah Abdi. 2022. *Model Reward dan Punishment: Perspektif Pendidikan Islam*. Cet-1. editör Abdullah Ali. Cirebon: Deepublish Yogyakarta.
- Hazairin. 2022. “Pedoman Reward: Kajian Publikasi Ilmiah”. *Journal UNHAZ* Vol 1(No 2):1–25.
- Ottopoint. 2023. “10 Ide Reward Bermanfaat Selain Uang Untuk Karyawan”. *OttoPoint*, 1–5.
- 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.
- Pribadi, Heri. 2024. *Pedoman Penilaian dan Pemberian Reward Kepada Pegawai*. Pedoman. editör H. Pribadi. Jakarta: Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan.
- 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.

Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe.  
editör M. Drs. Ahmad Mutohar. Jember: STAIN Jember Press.

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.

Yuyuk Liana, Julio C Putra, Taufik Djafri, Ali Lating. 2024. “Pemberian  
Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai  
Variabel Intervening”. *Journal Of Islamic Economic Business* Vol  
5(No 1):17–34. doi:  
<http://dx.doi.org/10.28944/assyarikah.v5i1.1638>.

## LAMPIRAN A KUESIONER

### A.1 Format Kuesioner

Kepada Yth:

Responden di tempat

Dalam rangka penyusunan karya ilmiah (skripsi) di Universitas Pertiwi Bekasi, maka mohon sekiranya Saudara dapat membantu untuk mengisi pendapat dalam pernyataan ini. Hasil Penelitian ini bertujuan ingin menganalisis “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*)** jalani saat ini atas kesepahaman dalam berkawan dilingkungan Saudara dan atas Reward yang diterima. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif di PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) dan peneliti selanjutnya.

Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih

Peneliti,

Dwi Putri Indriyani

NIM. 21120074

### I. Data Responden

Mohon diisi pada pertanyaan di bawah ini sesuai dengan keadaan Sudara saat ini.

1. Nama :

- 2. Jenis Kelamin :
- 3. Usia :
- 4. Jenjang Pendidikan :
- 5. Posisi/Jabatan :
- 6. Lama Bekerja :

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Saudara dapat mengisi kolom yang sudah disediakan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah tersedia. Masing-masing pernyataan telah disediakan alternatif jawaban. maka dipersilahkan untuk memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saat ini dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan

- Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju (1)  
 TS : Tidak Setuju (2)  
 N : Normal/Netral (3)  
 S : Setuju (4)  
 SS : Sangat Setuju (5)

### 1. Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Sarana dan Prasarana perusahaan memiliki standar yang dibutuhkan oleh karyawan.					

2.	Desain ruanagan tempat kerja memiliki konsep estetika terkini.					
3.	Pencahayaan dalam ruangan sangat memadai sehingga tidak mengganggu suasana kerja.					
4.	Tidak ada suara bising yang masuk ke ruangan kerja menjadikan nyaman.					
5.	Warna dinding ruang kerja sangat estetika menjadikan kenyamanan tersendiri.					
6.	Suasana kerja sangat kolektif tidak terjadinya karyawan antar karyawan.					
7.	Komunikasi yang baik antara karyawan sangat dibutuhkan dalam capaian kinerja.					
8.	Pengendalian diri masing – masing karyawan sehingga mampu menjembatani hasil kerja.					
9.	Pimpinan tidak membeda – bedakan antara bawahan sehingga kecurigaan kawatan tidak ada.					

## 2. *Herd Mentality*

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan mampu mengorganisasi karyawan secara adil dalam pengambilan kebijakan tertentu.					

2.	Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi.					
3.	Merasa tekanan dalam kerja sehingga semangat di tempat kerja menurun.					
4.	Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan perusahaan.					
5.	Terjadinya kelompok dalam divisi sebagai bentuk solidaritas.					
6.	Teman sejawat membeda – bedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat.					
7.	Perilaku pimpinan sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja.					
8.	Perusahaan menerapkan aturan yang sangat mengikat seluruh karyawan dalam berperilaku.					
9.	Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.					
10.	Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan perusahaan.					

### 3. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS

1.	Kualitas kerja kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.					
2.	Tanggung jawab pekerjaan adalah hal terpenting dalam pencapaian atas kualitas pekerjaan.					
3.	Ketetapan target yang dibebankan terhadap karyawan sebagai tanggung jawab yang diemban.					
4.	Target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak didasarkan dengan kewanitaan semata.					
5.	Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu.					
6.	Mencapai tujuan yang diinginkan sangat penting sebagai perhatian seluruh karyawan.					
7.	Efektifitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.					
8.	Karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya.					
9.	Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kewanitaan pada pimpinan.					

10.	Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan profuktivitas kerja dan performa bisnis.					
11.	Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan perusahaan lebih maju.					

## A.2 Data Kuesioner Responden

### 1. Variabel Lingkungan Kerja

Nomor Responden	Lingkungan Kerja								
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9
1.	4	4	4	4	4	5	5	5	5
2.	3	2	3	3	3	3	4	4	3
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5.	3	4	4	3	3	4	4	3	4
6.	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7.	5	5	5	4	3	5	4	4	4
8.	3	3	4	3	3	3	4	3	3
9	4	3	4	4	3	3	4	3	4
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	5	3	3	3	5	4	4
13	4	4	4	4	4	3	5	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	4	4	5	5	4	3	5	4	4
16	4	3	4	3	4	3	5	4	5
17	5	5	5	3	5	4	5	4	5
18	4	4	5	5	4	3	5	4	3
19	5	4	4	4	4	4	5	4	4
20	4	4	4	3	3	3	4	4	4

Nomor Responden	Lingkungan Kerja								
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9
21	5	4	4	3	3	3	4	4	4
22	3	2	2	3	2	3	4	4	3
23	4	4	5	3	4	4	5	5	5
24	5	5	5	4	5	4	4	4	4
25	5	5	5	4	4	4	5	5	5
26	4	4	3	3	3	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	5	5	3	5	5	5	5	4
29	5	4	4	4	4	2	4	4	4
30	5	5	5	4	4	3	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	5	5	4	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4
44	4	4	4	3	4	4	5	5	4
45	5	4	4	4	4	4	5	4	5
46	5	5	5	5	5	4	5	4	5
47	4	4	5	5	4	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	4	5	4	4	4	4	5

Nomor Responden	Lingkungan Kerja								
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	5	4	4	4	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	4	5	5	5	4
58	4	4	4	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	3	2	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	4	4

## 2. Variabel *Herd Mentality*

Nomor Responden	<i>Herd Mentality</i>									
	HM1	HM2	HM3	HM4	HM5	HM6	HM7	HM8	HM9	HM10
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3.	4	3	3	4	3	2	5	2	3	3
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5.	4	1	3	4	3	2	4	2	3	4
6.	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
7.	4	4	2	3	3	2	5	2	2	4
8.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	3	3	2	4	2	2	4
10.	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4

Nomor Responden	<i>Herd Mentality</i>									
	HM1	HM2	HM3	HM4	HM5	HM6	HM7	HM8	HM9	HM10
13	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4
14	5	5	2	5	2	1	5	5	1	5
15	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4
16	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3
17	5	5	3	5	4	2	5	3	3	3
18	4	4	2	4	3	3	5	2	4	4
19	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4
20	4	5	3	4	2	1	4	4	3	4
21	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4
22	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3
23	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4
24	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4
25	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
26	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4
27	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5
28	5	3	2	4	2	2	4	1	3	4
29	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4
30	5	5	2	2	3	2	5	5	5	5
31	5	5	2	3	2	2	5	5	2	5
32	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5
33	5	5	1	3	1	1	5	5	4	4
34	4	4	2	2	2	1	5	5	1	5
35	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5
36	5	4	2	5	4	1	5	3	1	5
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
38	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
40	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
42	3	3	2	3	3	2	3	4	1	4

Nomor Responden	<i>Herd Mentality</i>									
	HM1	HM2	HM3	HM4	HM5	HM6	HM7	HM8	HM9	HM10
43	4	3	4	3	2	3	4	3	1	3
44	4	4	4	4	3	4	1	3	2	4
45	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4
46	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3
47	5	5	2	3	4	4	5	4	2	3
48	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4
49	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3
50	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
51	5	4	4	5	4	4	4	4	3	1
52	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
53	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
54	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4
55	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4
56	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4
57	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4
58	4	4	3	3	3	3	3	3	1	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	3	3	3	4	3	4	1	4
61	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4
62	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3
63	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3
64	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4

### 3.Variabel Kinerja Karyawan

Nomor Responden	Kinerja Karyawan										
	KK1	HM2	KK3	HM4	KK5	HM6	KK7	HM8	KK9	HM10	KK11
1.	4	1.	4	1.	4	1.	4	1.	4	1.	4
2.	3	2.	3	2.	3	2.	3	2.	3	2.	3
3.	4	3.	4	3.	4	3.	4	3.	4	3.	4
4.	4	4.	4	4.	4	4.	4	4.	4	4.	4

Nomor Responden	Kinerja Karyawan										
	KK1	HM2	KK3	HM4	KK5	HM6	KK7	HM8	KK9	HM10	KK11
5.	4	5.	4	5.	4	5.	4	5.	4	5.	4
6.	4	6.	4	6.	4	6.	4	6.	4	6.	4
7.	4	7.	4	7.	4	7.	4	7.	4	7.	4
8.	3	8.	3	8.	3	8.	3	8.	3	8.	3
9	3	9	3	9	3	9	3	9	3	9	3
10.	4	10.	4	10.	4	10.	4	10.	4	10.	4
11	3	11	3	11	3	11	3	11	3	11	3
12	4	12	4	12	4	12	4	12	4	12	4
13	4	13	4	13	4	13	4	13	4	13	4
14	5	14	5	14	5	14	5	14	5	14	5
15	4	15	4	15	4	15	4	15	4	15	4
16	4	16	4	16	4	16	4	16	4	16	4
17	4	17	4	17	4	17	4	17	4	17	4
18	4	18	4	18	4	18	4	18	4	18	4
19	4	19	4	19	4	19	4	19	4	19	4
20	4	20	4	20	4	20	4	20	4	20	4
21	4	21	4	21	4	21	4	21	4	21	4
22	4	22	4	22	4	22	4	22	4	22	4
23	5	23	5	23	5	23	5	23	5	23	5
24	5	24	5	24	5	24	5	24	5	24	5
25	5	25	5	25	5	25	5	25	5	25	5
26	4	26	4	26	4	26	4	26	4	26	4
27	5	27	5	27	5	27	5	27	5	27	5
28	5	28	5	28	5	28	5	28	5	28	5
29	4	29	4	29	4	29	4	29	4	29	4
30	4	30	4	30	4	30	4	30	4	30	4
31	5	31	5	31	5	31	5	31	5	31	5
32	5	32	5	32	5	32	5	32	5	32	5
33	5	33	5	33	5	33	5	33	5	33	5
34	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

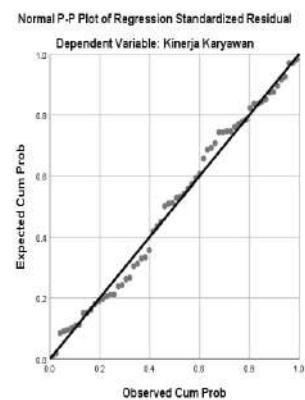
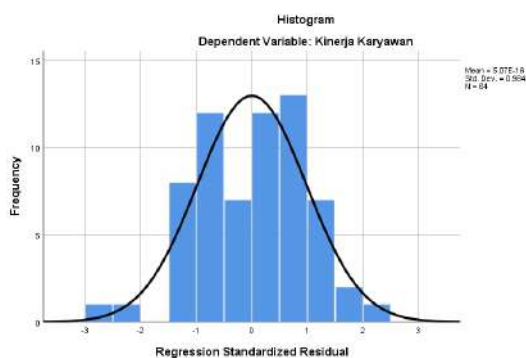
Nomor Responden	Kinerja Karyawan										
	KK1	HM2	KK3	HM4	KK5	HM6	KK7	HM8	KK9	HM10	KK11
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
43	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
46	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
52	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3

## LAMPIRAN B STATISTIK

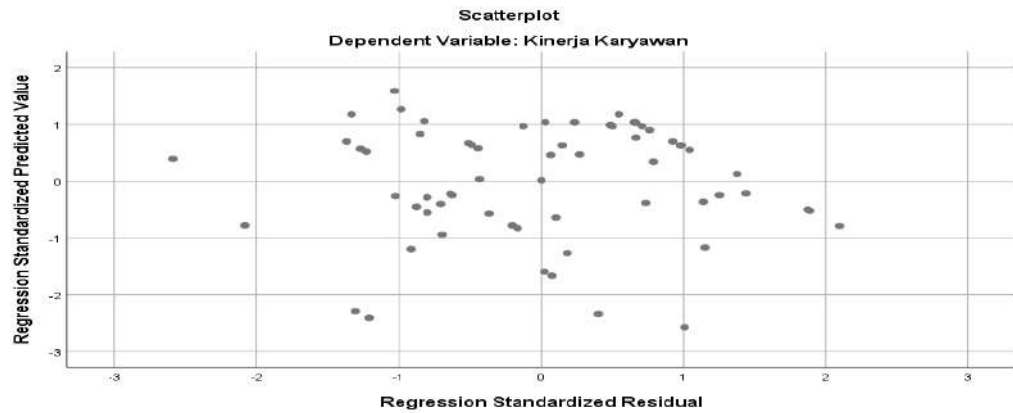
### B.1 Statistik Deskriptif

		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

### B.2 Uji Normalitas



### B.3 Uji Heteroskedastisitas



### B.4 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

### B.5 Tes Reliabilitas

#### 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.

## B.6 Analisis Data

- Hasil Uji Analisa Data Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X1) 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

- Hasil Uji Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X1) 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

- Hasil Analisa Data Hubungan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan (X2) 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

4. Hasil Analisa Data Pengaruh Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan (X2) PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods).

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

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Hasil Analisa Data Hubungan Lingkungan Kerja (X1) dan Herd Mentality (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

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

Mode	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

6. Hasil Uji Analisa Data Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan *Herd Mentality* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan secara serentak PT FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*).

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

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
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

### B.8 Hasil 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 Mentality, Lingkungan Kerja

## LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

### C.1 Daftar Riwayat Hidup

#### **Data Pribadi**

Nama : Dwi Putri Indriyani  
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 15 Desember 2002  
Alamat : Jl. Met Gobel, RT.002/RW.013, Mekarsari,  
Cimanggis, Depok.  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Email : [dwiputri1512@gmail.com](mailto:dwiputri1512@gmail.com)

---

#### **Pendidikan Formal**

2015 – 2018 : SMPN 102 Jakarta  
2019 – 2021 : SMAS Chartar Buana  
2021 - 2025 : Universitas Pertiwi

---

#### **Pengalaman Kerja**

- 1. Suntory Garuda Bavarages (Agustus – Oktober 2023)**  
*Marketing Claim & Account Receivable Departement*
- 2. Pusat Assesmen Pendidikan (November 2023 – Maret 2024)**  
*Kepegawaian*
- 3. Panasonic Gobel Indonesia (Januari – April 2025)**  
*Jakarta Branch Assistant*

## C.2 Lembar Bimbingan Dosen



### UNIVERSITAS PERTIWI

Website : [www.pertiwi.ac.id](http://www.pertiwi.ac.id) / e-Mail : / Telepon :

#### REKAP PERCAKAPAN BIMBINGAN

**Judul Proposal** : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Herd Mentality Terhadap Kinerja Karyawan PT FMCG (Fast Moving Consumer Goods)

**Sesi / Bahasan** : ke-1 / Diskusi penulisan isi bab 1-3

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0414077903 (tel:0414077903) - ALLYYA SAPUTRA

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-1 / Diskusi judul skripsi dan latar belakang bab 1

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-2 / Revisi bab 1 latar belakang, Diskusi pembuatan rumusan masalah, Diskusi pembuatan tujuan penelitian, Diskusi pembuatan manfaat penelitian

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-2 / Perbaikan penulisan pada bab 1-3

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0414077903 (tel:0414077903) - ALLYYA SAPUTRA

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-3 / Penambahan materi dengan mengembangkan materi pada tiap sub bab variabel

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0414077903 (tel:0414077903) - ALLYYA SAPUTRA

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-3 / Revisi penulisan dengan menyesuaikan dengan pedoman skripsi (rata kanan kiri, margin, spasi antar paragraf)

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-4 / Diskusi penambahan materi kutipan untuk tiap variabel

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-4 / Revisi penulisan (rata kanan kiri, margin) menyesuaikan dengan pedoman skripsi

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0414077903 (tel:0414077903) - ALLYYA SAPUTRA

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-5 / Diskusi pembuatan tabel kerangka pemikiran dengan menambahkan 1 panah dari variabel X1 dan X2 ke variabel Y

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-5 / Perbaikan penulisan pada bab 4 dan 5 dengan menambahkan kalimay uang masih kurang

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0414077903 (tel:0414077903) - ALLYYA SAPUTRA

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-6 / Diskusi penentuan populasi dan sampel yang akan dipilih dengan posisi staf, manajer dan supervisor

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-6 / Penyempurnaan isi bab 4 dan 5 beserta isi dari abstrak

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0414077903 (tel:0414077903) - ALLYYA SAPUTRA

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-7 / Diskusi pembuatan kuesioner, Diskusi dalam menentukan indikator yang akan digunakan untuk kuesioner, Diskusi teknik sampling dan teknik analisis data yang akan digunakan

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-7 / Persetujuan secara keseluruhan isi skripsi

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0414077903 (tel:0414077903) - ALLYYA SAPUTRA

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-8 / Revisi penulisan sumber kutipan diganti menggunakan sumber kutipan dengan tahun terbaru

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-8 / Diskusi pembuatan dan penyusunan manuscript (artikel)

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0414077903 (tel:0414077903) - ALLYYA SAPUTRA

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-9 / Diskusi hasil pengolahan data

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-10 / Diskusi dalam penyusunan kesimpulan dan saran yang baik dan benar

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-11 / Persetujuan secara keseluruhan bab 1-5

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan

**Sesi / Bahasan** : ke-12 / Diskusi penulisan nama, gelar, dan isi dari artikel

**Mahasiswa** : 21120074 - DWI PUTRI INDRIYANI **Pembimbing** : 0302097002 (tel:0302097002) - Dr NUR DINA, S.E, M.Sc

Tidak ada data percakapan