

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting yang berada dalam suatu organisasi. Menurut (Nurdin & Shaleh, 2018) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, menghargai dan mengevaluasi sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat terwujud. Pengelolaan yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan aktivitas pengadaan, kompensasi, pemeliharaan, integrasi, pengembangan dan pemutusan hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia sendiri harus memiliki keahlian, pengetahuan, kemampuan, sikap dan talenta untuk mengelola seluruh aspek dalam organisasi. Pengelolaan tersebut dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat terwujud.

Hadirnya manajemen sumber daya manusia pada organisasi mampu memberikan banyak manfaat. Salah satu manfaatnya adalah agar tujuan organisasi dan tujuan pribadi dapat diraih dengan baik. Tujuan tersebut dapat terlaksana apabila sumber daya manusia diatur dengan cermat. Pengelolaan sumber daya dapat dilakukan mulai dari awal karir hingga akhir karir seseorang. Pengelolaan pada awal karir dapat dilakukan melalui *job description* dan *job analysis*, kemudian setelah bekerja pengelolaan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan hingga akhirnya memasuki masa pensiun.

Dalam mengelola karyawan, manajemen sumber daya manusia harus terus mengkaji setiap kebijakan dan peraturan yang akan diberikan agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Kebutuhan karyawan sendiri tidak hanya terpusat kepada kebutuhan fisik, namun menurut (Mubarak et al., 2015) kebutuhan dasar manusia terdiri atas lima yaitu aktualisasi diri, fisiologis, keamanan, cinta dan harga diri. Kelima tingkatan kebutuhan tersebut dapat dijadikan acuan dasar oleh manajemen sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dalam organisasi, kebutuhan karyawan dapat terpenuhi salah satunya melalui program pelatihan dan penghargaan bagi seluruh karyawan.

Program pelatihan yang diberikan oleh manajemen sumber daya manusia tidak hanya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan saja, namun hal ini ditujukan juga untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan. Dengan diberikannya program pelatihan dan pengembangan, seminar, *workshop* dan studi banding, karyawan akan mendapatkan pengetahuan dan ilmu baru yang diharapkan akan bermanfaat bagi kebutuhan pribadi maupun untuk menunjang pekerjaan. Pemberian program bagi karyawan juga bermanfaat untuk mengasah pola pikir, ide dan kreativitas untuk kemudian dapat diimplementasikan menjadi suatu inovasi yang baru. Namun, untuk mewujudkan nya tentu dibutuhkan waktu yang tidak sebentar sehingga pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat dilakukan secara rutin agar dapat berkembang mengikuti kebutuhan dan perubahan saat ini.

Selain melalui program pelatihan dan pengembangan, kebutuhan karyawan juga dapat terpenuhi melalui penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Pemberian penghargaan ini tentunya didasari oleh hasil kinerja karyawan yang sudah dinilai oleh manajemen sumber daya manusia. Meningkatnya kinerja seseorang dapat meningkatkan juga kemungkinan ia akan mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya dapat berupa gaji, bonus, tunjangan ataupun hadiah. Akan tetapi dalam pelaksanaannya tentu tidaklah mudah untuk selalu mempertahankan kinerja yang baik, hal ini didasari karena adanya pengaruh dari faktor eksternal maupun internal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Kinerja menurut (Rialmi & Morsen, 2020) adalah hasil dari produksi suatu pekerjaan ataupun kegiatan dengan menunjukkan kualitas serta kuantitas berdasarkan periode tertentu. Kinerja karyawan dapat menunjukkan keberhasilan dan capaian yang telah diperoleh seorang karyawan selama masa kerjanya. Untuk dapat mengetahui kinerja seorang karyawan, manajemen sumber daya manusia dapat melakukan penilaian berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan. Melalui penilaian kinerja, kita dapat mengetahui apakah kinerja seorang karyawan sudah melebihi standar atau masih berada dibawah standar yang ditetapkan. Setelah mendapatkan hasil penilaian, manajemen sumber daya manusia dapat menetapkan langkah selanjutnya seperti memberikan evaluasi kinerja apabila kinerja masih

dirasa kurang serta dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya sudah cukup baik.

Kinerja setiap karyawan memiliki andil yang signifikan pada sebuah organisasi karena tinggi rendahnya kinerja dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Dalam perjalanan karir seorang karyawan, hasil kinerja seringkali tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini diakibatkan karena adanya faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan terutama pada masa pandemi. Semenjak kasus pertama diumumkan, pemerintah melaksanakan berbagai macam usaha untuk menangkal laju penyebaran kasus Covid-19 di Indonesia, salah satunya melalui penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Diberlakukannya PSBB mengakibatkan tutupnya tempat-tempat umum seperti sekolah, pusat perbelanjaan, kantor, tempat wisata dan rumah ibadah. Adanya PSBB juga mengubah pola aktivitas masyarakat dari berkegiatan secara langsung menjadi lebih terpusat di rumah

Perubahan yang terjadi secara mendadak bukan hanya mempengaruhi keadaan fisik tetapi juga dapat mempengaruhi psikologis seseorang, salah satunya adalah gangguan stres. Menurut (Shahsavarani et al., 2015) stres merupakan fenomena yang terjadi melalui pengalaman seseorang selama hidup. Umumnya, penyebab stres atau yang biasa disebut stresor terjadi akibat adanya permasalahan pada organisasi atau pada masalah yang dialami sehari-hari. Dalam organisasi, stresor biasanya disebabkan oleh adanya tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi yang harus dijalani seseorang. Selama menjalani seluruh tuntutan tersebut, seseorang dapat mengalami hambatan dan masalah berlebih sehingga dapat mengakibatkan stres.

Stres sendiri tidak selalu berdampak negatif, terkadang dampak dari stres juga dapat menyebabkan suatu respon positif. Respon positif artinya seseorang dapat mengubah tekanan menjadi pendorong bagi semangat kerjanya, hal ini ditunjukkan dengan adanya perilaku positif seperti lebih semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan suatu masalah. Sementara respon negatif artinya seseorang merasakan suatu tekanan berlebih dalam dirinya sehingga dapat mempengaruhi kesehatan mental, fisik dan emosional seseorang. Menurut (Buheji et al., 2020) stres dapat menyebabkan perubahan emosional dan gangguan fisik seperti depresi, cemas,

serangan jantung, strok, obesitas dan hipertensi. Meningkatnya taraf stres yang dirasakan seseorang maka dapat memberikan lebih banyak gejala seperti pusing kepala yang menyebabkan susah tidur, sakit leher atau punggung, khawatir berlebih, ketegangan otot dan lain sebagainya.

Dalam menyikapi gangguan stres yang dialami seseorang, stres harus dikendalikan dengan baik sehingga tidak mengakibatkan dampak yang lebih parah serta mencegah berkembangnya stres berkepanjangan bagi individu. Tindakan pengelolaan stres sendiri dapat dilakukan melalui internal yakni diri sendiri dengan menyalurkannya melalui hobi yang disukai seperti melukis, bernyanyi ataupun bepergian sementara langkah pengelolaan stres secara eksternal dapat dilakukan dengan bantuan pihak lain seperti konsultasi ke psikiater ataupun bercerita kepada keluarga dan sahabat. Selain mengelola stres melalui aktivitas yang disukai dan bercerita pada orang lain, stres juga dapat diminimalisir apabila seseorang mendapatkan dukungan dan rasa aman dari lingkungan terdekatnya seperti tempat di mana ia bekerja.

Tempat kerja merupakan suatu area di mana seseorang melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya berdasarkan regulasi yang berlaku. Selain di rumah, biasanya tempat kerja merupakan tempat di mana seseorang menghabiskan waktu paling banyak dalam sehari. Mengingat lamanya waktu yang dihabiskan seorang karyawan pada tempat kerja, organisasi perlu memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh karyawannya. Rasa aman dan nyaman sendiri dapat diberikan melalui kondisi lingkungan kerja yang memadai baik secara fisik maupun non fisik. Untuk itu, penting bagi sebuah organisasi agar selalu memperhatikan lingkungan kerja guna mendukung kenyamanan dan keamanan karyawannya.

Menurut (Budianto & Amelia, 2015) lingkungan kerja merupakan alat ukur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cakupan non fisik seperti manajemen, struktur organisasi dan deskripsi kerja serta cakupan fisik seperti ruangan yang nyaman, tempat ibadah, ventilasi udara yang baik dan lain sebagainya. Pemenuhan aspek lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik memang sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal, akan tetapi jika berbicara mengenai kesehatan dan keselamatan karyawan maka akan lebih terpusat kepada lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik perlu dikelola

dengan baik sesuai dengan tata letak, kondisi dan kebutuhan dari masing-masing tempat kerja. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang baik, organisasi perlu melakukan riset mengenai kebutuhan ruangan seperti pencahayaan, pendingin ruangan, tempat penyimpanan barang dan berbagai hal lain untuk mendukung proses kerja yang lancar. Adanya ketidaksesuaian atau kesalahan dalam mengelola lingkungan kerja fisik tentu dapat mengganggu mobilitas karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Selain mengganggu kinerja, lingkungan fisik yang buruk juga dapat mempengaruhi kesehatan karyawan melalui berbagai faktor seperti kurangnya sirkulasi udara, terlalu banyak polusi baik udara maupun suara hingga kurangnya alat penunjang kesehatan seperti *hand sanitizer*, masker dan sarung tangan.

Melalui pemberian fasilitas dan tata letak ruangan yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal karena udara, pencahayaan, penempatan ruangan dan alat penunjang kerja telah diberikan sesuai dengan kebutuhan dan prosedur yang berlaku. Walaupun kebutuhan lingkungan kerja fisik telah terpenuhi dengan baik, sering kali kinerja karyawan masih kurang maksimal karena rendahnya efikasi diri. Menurut (Robbins & Judge, 2013) efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap tugas yang ia kerjakan, sehingga meningkatnya efikasi diri dapat meningkatkan kepercayaan diri untuk sukses. Melalui pemahaman diri yang baik, seseorang dapat mengetahui apa saja kelebihan dan kekurangannya sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi diri sendiri untuk mencapai tujuan di masa mendatang. Untuk itu, efikasi diri sangat mempengaruhi kehidupan manusia karena efikasi diri dapat menuntun seseorang untuk mencapai tujuannya.

Selain pemahaman diri, keyakinan yang kuat juga dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena dengan memiliki keyakinan yang kuat, seseorang dapat lebih percaya diri dan terdorong untuk menyelesaikan setiap tugas dan tantangan yang sedang dihadapi. Keyakinan yang kuat itu sendiri dapat timbul melalui efikasi diri yang tinggi karena efikasi mempengaruhi pikiran seseorang untuk selalu berpikir positif dan adaptif terhadap setiap hambatan dan perubahan yang terjadi. Seseorang dengan efikasi diri tinggi dapat dengan mudah beradaptasi dan mengikuti perubahan. Sementara rendahnya efikasi diri dapat menyebabkan

seseorang merasa cemas sehingga menyebabkan mereka kehilangan rasa percaya diri terhadap kemampuannya sendiri.

Hilangnya rasa percaya diri terhadap kemampuannya dapat menyebabkan kinerja seorang karyawan menurun. Hal ini disebabkan karena rendahnya efikasi membuat seseorang hanya terpaksa akan kesulitannya sehingga tidak maksimal dalam menyelesaikan suatu tugas. Lain halnya dengan seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi, saat mengalami kesulitan mereka akan berusaha dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan setiap tugas walaupun terdapat hambatan. Untuk itu, efikasi diri sangat diperlukan bagi seorang karyawan guna mendukung dan membantu mereka dalam menyelesaikan kinerja. Adanya efikasi diri dapat memberikan kekuatan tersendiri bagi karyawan untuk selalu siap menjalankan setiap tugas walaupun terdapat rintangan, ketidakpastian dan perubahan.

Saat ini, efikasi diri sangat dibutuhkan untuk menyikapi perubahan yang terjadi akibat adanya *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)*. Perubahan ini mengubah berbagai aspek kehidupan manusia termasuk perubahan kondisi kerja bagi karyawan. Perubahan yang paling dirasakan adalah lingkungan kerja di mana selama pandemi karyawan dilarang untuk bekerja dari kantor dan diwajibkan untuk bekerja dari rumah. Perubahan ini tentu memaksa karyawan untuk dapat beradaptasi dengan metode dan suasana yang baru. Proses adaptasi inilah yang menjadi tantangan bagi karyawan karena dalam prosesnya akan banyak hal baru yang perlu diubah dan dipelajari untuk dapat menyesuaikan diri. Dalam proses beradaptasi, karyawan dapat mengalami stres kerja karena ada rasa khawatir dan ketidaksiapan diri dalam menghadapi perubahan, untuk itu diperlukan kekuatan dari dalam diri melalui efikasi diri serta dukungan dari organisasi untuk selalu menjaga lingkungan kerja agar karyawan dapat meminimalisir stres kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Perubahan yang timbul karena pandemi Covid-19 juga dirasakan oleh karyawan PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro baik secara fisik maupun psikologis. Secara fisik, perubahan yang terjadi pada individu dapat terlihat ketika karyawan menggunakan masker dan *face shield* saat bekerja. Selain perubahan pada individu, perubahan fisik juga terjadi pada lingkungan kerja di mana sekarang

lingkungan kerja fisik harus menerapkan protokol kesehatan seperti melakukan pengecekan suhu, penggunaan aplikasi pedulilindungi dan menyediakan *hand sanitizer* guna meminimalisir penyebaran virus Covid-19. Akan tetapi berdasarkan pengamatan peneliti, penggunaan aplikasi pedulilindungi masih belum digunakan secara maksimal oleh para pengunjung. Untuk itu, diperlukan pengawasan lebih guna memastikan aplikasi pedulilindungi digunakan dengan lebih baik.

Selain penerapan protokol kesehatan, lingkungan kerja fisik juga harus memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan adalah ketersesuaian suhu udara yang ada dalam lingkungan kerja. Suhu udara memiliki peran penting karena suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menyebabkan suasana kerja menjadi tidak nyaman. Berdasarkan survei awal yang sudah dilaksanakan, diketahui sebanyak 4 karyawan mengatakan bahwa suhu udara dalam ruangan belum cukup sejuk, 5 ragu-ragu dan 15 karyawan menjawab suhu udara sudah cukup sejuk. Meskipun hasil menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa suhu udara dalam ruangan sudah cukup sejuk namun, hal ini tidak dapat digeneralisasikan karena masih ada karyawan yang berpendapat lain.

Selain secara fisik, perubahan selama pandemi juga memengaruhi psikologis karyawan baik secara positif maupun negatif tergantung bagaimana menyikapinya. Jika disikapi secara positif, karyawan dapat meningkatkan kreativitasnya untuk dapat beradaptasi di tengah perubahan, sementara jika disikapi dengan negatif, maka salah satu dampaknya adalah mengalami stres kerja. Stres kerja sendiri dapat dipicu oleh banyak faktor namun saat ini stres kerja yang dialami karyawan terjadi akibat adanya perubahan kondisi kerja karena pandemi Covid-19. Berdasarkan informasi dari *supervisor*, PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro sempat menutup operasinya selama dua minggu dan kemudian membuka operasinya kembali dengan penyesuaian jam kerja yang awalnya masuk pada pukul 09.00 hingga 21.00 sekarang menjadi masuk pukul 10.00 hingga pukul 18.00 WIB. Meskipun jam kerja sudah berkurang dan penerapan protokol kesehatan sudah dijalankan namun, karyawan masih memiliki risiko yang tinggi karena jenis pekerjaannya mengharuskan karyawan untuk bertemu dengan banyak pengunjung

setiap hari khususnya pada bagian kasir, *customer service* dan *store operation associate*.

Salah satu langkah untuk dapat mengelola stres kerja adalah dengan memiliki efikasi diri. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang terkait kapabilitasnya dalam menghadapi berbagai kondisi baik yang sulit maupun mudah, sehingga adanya efikasi diri dapat membantu karyawan untuk dapat melewati setiap kesulitan, tantangan dan perubahan yang sedang dihadapi. Efikasi diri juga dapat digunakan sebagai *coping mechanism* untuk mengurangi stres kerja. Akan tetapi, berdasarkan survei awal yang telah dilakukan, sebanyak 15 karyawan masih merasa khawatir akan perubahan yang terjadi selama pandemi. 3 karyawan menjawab ragu-ragu dan 6 karyawan menjawab tidak khawatir. Banyaknya karyawan yang masih merasa khawatir terkait perubahan yang terjadi menunjukkan bahwa efikasi diri karyawan masih cukup rendah, ditunjukkan melalui grafik berikut:

Gambar 1. Grafik Survei Awal Variabel Efikasi Diri



Sumber: Data diolah

Permasalahan yang ditemukan pada variabel efikasi diri, stres kerja dan lingkungan kerja fisik perlu dikelola dengan baik karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro. Hal ini dibuktikan melalui tabel hasil kinerja kasir menggunakan pendekatan *based on target* selama 6 bulan dari Januari hingga Juni 2021. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa target penjualan wilayah dan target penjualan rata-rata *front liner* masih belum tercapai yang ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 1. Pencapaian Sasaran Kinerja

No	Pencapaian Sasaran Kinerja	Target	Aktual
1	Penjualan Wilayah	2.952.950.000	2.329.361.868
2	Rata-Rata Penjualan <i>front liner</i>	4.000.000	3.380.250

Sumber: Data Diolah

Pada tabel 1 dapat terlihat nilai aktual belum memenuhi target yang ditetapkan. Belum tercapainya target menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal, sehingga karyawan PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro perlu meningkatkan kinerjanya agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan, Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai macam aspek tergantung dari kebutuhan dan kondisi masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan perlu dikelola dengan baik agar karyawan mendapatkan kebutuhan sesuai yang diperlukannya. Pemenuhan kebutuhan karyawan juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam mencapai target kerja. Dalam proses mencapai target kerja, salah satunya dapat dilakukan dengan pengelolaan stres kerja yang baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, 2018) terhadap 101 karyawan perbankan menggunakan analisis regresi linier berganda, didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitiannya, diketahui bahwa stres kerja dapat meningkatkan kinerja berdasarkan tingkat stres tertentu yang dikelola melalui para manajer dengan harapan agar efisiensi dan efektivitas kerja dapat meningkat. Penelitian selanjutnya juga didukung oleh (Simanjuntak et al., 2021) kepada 50 orang karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut diperoleh karena stres kerja dapat dikelola dengan baik melalui kegiatan seperti *family gathering* dan pemberian fasilitas.

Pada variabel yang sama, didapatkan juga *research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsri, 2018) kepada 170 orang guru SMK di Kota Magelang dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja guru, yang berarti jika stres meningkat maka kinerja guru akan menurun. Hal ini disebabkan karena tingginya beban tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang harus diselesaikan para guru sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Variabel selanjutnya adalah lingkungan kerja. Variabel lingkungan kerja diketahui memiliki pengaruh positif terhadap 52 karyawan puskesmas menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiawan et al., 2018). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan mendapatkan hasil berpengaruh positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karawannya. Hasil yang sama juga didapatkan oleh (Maulana, 2021), dalam penelitiannya dengan 53 karyawan di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Dengan menggunakan analisis deskriptif, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Research gap* pada penelitian ini ditemukan melalui penelitian (Setyani, 2014) yang melakukan penelitian di PDAM Boyolali dengan menggunakan kuisioner yang diisi oleh 96 karyawan dan di analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga indikator kebersihan, kenyamanan dan keamanan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel terakhir adalah efikasi diri terhadap kinerja. Menurut penelitian dari (Taureza, 2016) yang dilakukan dengan meneliti guru SMK Negeri di Kota Tangerang menggunakan analisis data inferensial, didapatkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Artinya, efikasi diri guru dapat meningkatkan kinerja. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh (Sjamsuri & Mulyani, 2019). Dalam penelitiannya mereka menyebutkan bahwa efikasi diri positif berpengaruh terhadap kinerja guru SMA PGRI 3 Jakarta setelah dihitung dimenggunakan analisis jalur. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Amaliya, 2018) yang meneliti karyawan Astra Isuzu Yogyakarta. Dari hasil penelitiannya terdapat *research gap* di mana dalam penelitiannya ditemukan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperoleh karena tingginya kinerja karyawan disebabkan oleh pemimpin yang efektif dalam merencanakan sistem kerja yang baik.

Perbedaan hasil yang diperoleh dari penelitian sebelumnya mengakibatkan peneliti ingin melakukan penelitian mengenai variabel efikasi diri, stres kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan di mana stres kerja dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan akibat terjadinya perubahan ataupun tekanan yang dialami seseorang. Sama halnya dengan efikasi, lingkungan kerja fisik diketahui juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika kondisi lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan dapat menurun akibat kurangnya efektivitas saat bekerja. Saat mengalami masalah dan perubahan, seorang karyawan perlu memiliki efikasi diri agar mereka mempunyai keyakinan yang tinggi bahwa mereka dapat menghadapi setiap tantangan yang ada. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti bermaksud ingin mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Asri Media”**

I.2 Perumusan Masalah

Sesuai uraian yang telah disebutkan pada latar belakang, diperoleh kesimpulan untuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro?
2. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro?
4. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri, stres kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro?

I.3 Tujuan Penelitian

Sesuai uraian pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro
4. Efikasi diri, stres kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT Gramedia Asri Media Emerald Bintaro

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua aspek yaitu:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai efikasi diri, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja serta diharapkan dapat menjadi sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya

2. Aspek Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi praktik manajemen sumber daya manusia serta dapat memberikan pengetahuan bagi setiap pembaca khususnya mengenai efikasi diri, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja.