

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan dominan dalam kesuksesan sebuah perusahaan, terutama dalam industri jasa. Sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai aset berharga, tetapi juga merupakan tulang punggung perusahaan dalam segala aspeknya. Dalam konteks ini, karyawan yang terdidik dan siap pakai memiliki peran vital dalam menjaga kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Kinerja menjadi sebuah keharusan karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan deskripsinya.

Kurangnya dorongan dan semangat dalam menjalankan tugas menyebabkan karyawan kehilangan minat dan antusiasme dalam bekerja. Rendahnya motivasi dapat mengakibatkan karyawan sulit menyelesaikan tugas dengan baik, bahkan membuat mereka merasa putus asa ketika menghadapi tantangan atau kegagalan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung

jawab serta mempunyai keinginan yang tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi. Karyawan menghadapi tekanan yang tinggi untuk mempertahankan standar kualitas dan kinerja dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Namun, kurangnya dorongan dan pengakuan atas kontribusi mereka seringkali membuat mereka kehilangan semangat dan minat dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Motivasi dan Beban Kerja. Beban kerja melibatkan proses yang harus diselesaikan oleh organisasi secara sistematis dalam batas waktu tertentu. Beban kerja adalah sejauh mana potensi individu karyawan yang diinginkan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dengan kuantitas kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, dan tenggang waktu yang dimiliki orang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, serta pandangan subyektif pribadi karakter terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Ketika target tidak tercapai, perusahaan akan meningkatkan beban kerja karyawan untuk mengejar target tersebut. Hal ini dapat berupa penambahan jam kerja, penambahan tugas, atau peningkatan target.

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Jika kondisi lingkungan kerja di perusahaan mendukung dan lengkap, maka karyawan dapat bekerja lebih nyaman, tenang

dan fokus. Oleh karena itu Aspek-aspek lingkungan kerja perlu ditingkatkan. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai.

Perkembangan industri olahraga di Indonesia semakin meningkat, memiliki potensi untuk membuka lapangan kerja baru dan menjamin kesejahteraan mereka yang terlibat di dalamnya. Terdapat beragam tantangan dan peluang untuk mewujudkan industri olahraga dapat bersaing di dalam negeri maupun tingkat dunia. Tetapi, beberapa aspek industri olahraga membutuhkan pengembangan kembali mulai dari wawasan, pengetahuan, keterampilan, hingga nilai ekonomi industri olahraga dan strategi pengembangan industri olahraga.

Selama 5 tahun terakhir, olahraga *golf* semakin banyak diminati terutama oleh masyarakat menengah ke atas. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya tempat tempat *golf* yang nyaman dan juga memiliki berbagai fasilitas yang dapat digunakan oleh para *golfer*. Perkembangan tersebut usaha dibidang tempat tentunya berdampak bagi para pengusaha tempat *golf* karena persaingan akan semakin ketat. Untuk memenangkan persaingan, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek kinerja karyawan.

Rainbow Hills Golf Club merupakan padang *golf* dengan 27 *hole* pegunungan yang indah yang dirancang oleh J. Michael Poellot Golf Design Group (JMP) yang telah diakui secara Internasional. Pada awal 2015, Robert

Moore Jr, menyelesaikan 9 *hole* ketiga yang diberi nama lapangan Stone Hills, sehingga memberikan para pegolf 27 *hole* dengan drama visual yang memukau dan golf yang menantang di tengah-tengah keindahan alam yang melimpah serta udara yang segar.

Terletak di daerah Sentul, mencapai Rainbow Hills melalui jalan Tol Jagorawi melalui pintu keluar Sentul City. Rainbow Hills Golf Club adalah salah satu yang terbaik di Indonesia.

Di resor padang *golf* pegunungan, pegolf akan menikmati pemandangan indah daerah pegunungan setempat serta pemandangan yang indah ke beberapa area pengembangan yang berdekatan di bawahnya. Sejauh ini, padang ini dianggap sebagai salah satu padang *golf* pegunungan terbaik di Asia Tenggara.

Kombinasi arsitektur lapangan kelas dunia dan lanskap alam yang memukau menghasilkan kondisi bermain *golf* dengan standar yang sangat tinggi. Penambahan terbaru, lapangan Stone Hills menambah nilai tambah bagi pengalaman pegolf. Lapangan ini juga merupakan yang paling menantang dan terpanjang di antara tiga *layout* sembilan *hole* lainnya. Lapangan ini memiliki beberapa elevasi dramatis dari *tee* dan *green* yang menantang yang membantu menciptakan pengalaman bermain *golf* yang menarik.

Menghadapi persaingan di dalam mendapatkan pelanggan Rainbow Hills Golf menyadari tidaklah mudah tanpa adanya sebuah tindakan nyata berupa kerja keras dengan menggunakan strategi yang tepat untuk meningkatkan jumlah transaksi. Salah satu strategi bisnis yang digunakan adalah strategi keunggulan kompetitif yang didasarkan pada sumber daya dan kompetensi

unggulan. Keunikan dan peningkatan kualitas kerja sumber daya menjadi faktor penting untuk memanfaatkan peluang strategi dalam persaingan bisnis. Kualitas karyawan dalam perusahaan dinilai berdasarkan seberapa tanggap mereka dalam menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh pimpinan, ada karyawan yang mampu mencapai target tepat waktu namun ada juga yang tidak mampu melakukannya.

Peningkatan performa karyawan harus terus dilakukan oleh perusahaan dengan harapan perusahaan mampu untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Keahlian seseorang juga menjadi aspek kunci keberlangsungan organisasi. Potensi seseorang bukan sebagai sarana implementasi saja, organisasi perlu adanya pencetus serta penentu perkembangan operasional dan kegiatannya. Kontribusi sumber daya manusia sangat signifikan dalam kemajuan dan perkembangan. Terlebih lagi persaingan bisnis yang saat ini semakin cepat dan kompleks dapat mengubah faktor keberhasilan bisnis.

Kinerja yang baik dari para karyawan akan membawa manfaat positif bagi perusahaan. Dan sebaliknya, jika kinerja pegawai kurang memuaskan akan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Kinerja yang unggul dari karyawan memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan kompetitor lainnya di era globalisasi seperti saat ini. Kinerja dapat berhasil apabila terdapat hubungan erat antar individu maupun organisasi sehingga menghasilkan kualitas kerja dan efisiensi waktu. Setiap perusahaan akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beban kerja para karyawannya. Kondisi kerja karyawan harus disesuaikan dengan beban kerja

yang dipikul. Jika kemampuan karyawan melebihi tuntutan pekerjaan, akan menyebabkan kebosanan dan mengurangi produktivitas. Begitu pula sebaliknya, jika kemampuan karyawan tidak mencukupi untuk tuntutan pekerjaan tersebut maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karena kelelahan dan stres.

Dilihat dari sisi positifnya, beban kerja memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dan mencapai kesuksesan lebih cepat. Melalui tugas-tugas tersebut karyawan dapat memperoleh pengalaman yang meningkatkan pemahaman mereka dalam bidang masing-masing. Hal tersebut membuat karyawan menjadi lebih aktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Namun dilihat dari sisi yang sebaliknya, ketika tekanan menjadi terlalu besar bisa mengakibatkan perubahan dalam tingkat beban kerja, baik naik maupun turun. Jika beban kerja menjadi terlalu berat, hal ini bisa mengganggu kinerja karyawan dan menimbulkan dampak yang merugikan secara signifikan.

Sebagai data pendukung dalam penelitian ini penulis melakukan pra survei beban kerja karyawan Rainbow Hills Golf. Berikut tabel beban kerja (*over load*) selama tahun 2023 :

Tabel 1.
Pra Survey Beban Kerja (Overload) Karyawan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Kasus Overload	Keterangan Masalah Utama
Januari	8	Tugas tambahan dari peak season akhir tahun, keterlambatan distribusi tugas
Februari	10	Kekurangan tenaga kerja akibat cuti dan rotasi
Maret	13	Target kerja meningkat tanpa penyesuaian sumber daya
April	15	Penyesuaian sistem kerja baru belum diikuti dengan pelatihan memadai
Mei	18	Volume tamu meningkat menjelang libur nasional
Juni	17	Ketidakseimbangan beban antar divisi, jam lembur meningkat
Juli	20	Overlap pekerjaan antar tim, kurang koordinasi dari pimpinan
Agustus	22	Banyak karyawan kelelahan pasca peak event, tidak ada pengurangan beban
September	19	Evaluasi kinerja menambah tekanan, deadline laporan rapat direksi
Oktober	21	Karyawan menghadapi tekanan ganda (event + audit internal)
November	18	Beban administratif tinggi, belum tersedianya sistem digitalisasi yang efisien
Desember	16	Persiapan event akhir tahun, peningkatan jumlah reservasi mendadak

Sumber : Rainbow Hills Golf., 2025

Dari Tabel diatas selama tahun 2023, Rainbow Hills Golf Club mengalami fluktuasi beban kerja yang signifikan tiap bulannya. Dalam tabel yang disajikan, terlihat adanya *tren overload* atau kelebihan beban kerja yang dialami oleh karyawan hampir setiap bulan. Jumlah kasus *overload* mencapai puncaknya pada bulan Agustus dengan total 22 kasus, diikuti oleh bulan Oktober sebanyak 21 kasus.

Pada bulan-bulan awal seperti Januari hingga Maret, *overload* disebabkan oleh akumulasi pekerjaan dari akhir tahun sebelumnya, serta peningkatan target

kerja yang tidak diimbangi dengan peningkatan sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan kapasitas kerja yang tersedia.

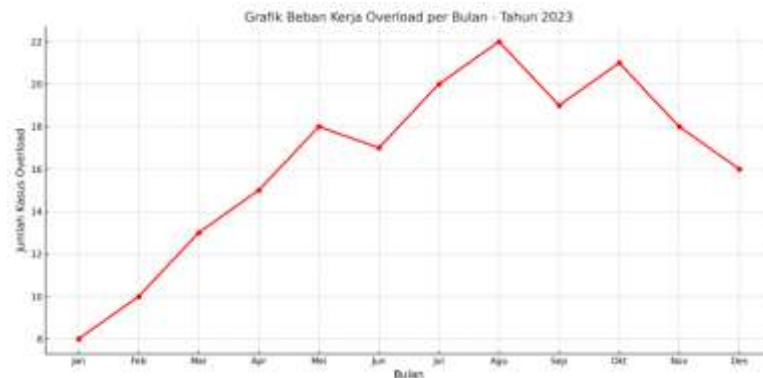
Memasuki pertengahan tahun, beban kerja terus meningkat, terutama karena adanya *event* dan peningkatan jumlah pengunjung menjelang musim liburan nasional. Di sisi lain, kurangnya koordinasi antar tim serta minimnya evaluasi distribusi kerja menjadi penyebab dominan terjadinya *overload* pada bulan Juli dan Agustus.

Pada bulan Oktober dan November, tekanan tambahan muncul dari audit internal perusahaan dan persiapan laporan tahunan, yang menyebabkan beban administratif meningkat tajam. Situasi ini diperparah oleh kurangnya dukungan teknologi, di mana masih banyak pekerjaan dilakukan secara manual, sehingga memperlambat proses kerja dan menambah tekanan mental serta fisik pada karyawan.

Menjelang akhir tahun (Desember), beban kerja tetap tinggi karena adanya persiapan event akhir tahun dan peningkatan reservasi secara mendadak, meskipun terjadi sedikit penurunan dibanding bulan-bulan sebelumnya.

Secara keseluruhan, pola *overload* yang terus berulang menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi sistem manajemen beban kerja, termasuk perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas yang seimbang, dan dukungan sarana kerja yang lebih efisien. Tanpa perbaikan ini, beban kerja yang tidak terkendali dapat menurunkan kinerja karyawan, meningkatkan stres

kerja, dan berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.



Sumber : Rainbow Hills Golf., 2025

Gambar 1

Grafik Beban Kerja (*Overload*) Tahun 2023

Peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan terkait beban kerja, berikut hasil pra survey:

Tabel 2.

Pra Survey Beban Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Kondisi Pekerjaan			
1.	Saya merasa bahwa beban kerja saya sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya.	12 40 %	18 60 %
Penggunaan Waktu Kerja			
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dalam waktu yang telah ditentukan	14 46,6%	16 53,4%
Target yang harus dicapai			
3.	Target kerja yang diberikan kepada saya realistis dan dapat dicapai..	13 43,3%	17 56,7%

Sumber : Pra Survey, 2025

Berdasarkan tabel diatas responden menyatakan bahwa beban kerja yang mereka terima tidak sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki. Responden mengaku tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, selain itu responden menyatakan bahwa target kerja yang diberikan tidak realistis dan tidak dapat dicapai. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan beban kerja yang melebihi kemampuan mereka, baik dari segi jumlah tugas, waktu penyelesaian, maupun target yang harus dicapai. Kondisi ini sangat berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, penurunan motivasi, bahkan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan secara signifikan.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh Rainbow Hills Golf Club adalah masalah beban kerja yang berlebihan (*overload*) pada karyawannya. Beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kesehatan mental, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti pada tahun 2025 terhadap 30 orang karyawan Rainbow Hills Golf Club, ditemukan beberapa fakta penting terkait kondisi beban kerja di perusahaan ini.

Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih produktif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan kerja, maupun faktor eksternal, seperti sistem insentif dan penghargaan dari

perusahaan. Berikut hasil pra survey terkait motivasi kerja karyawan Rainbow Hills Golf :

Tabel 3
Pra Survey Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Supervisi			
1.	Saya mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan untuk menyelesaikan tugas saya	12 40 %	18 60 %
Hubungan Kerja			
2.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya	14 46,6%	16 53,4%
Pengakuan atau Penghargaan			
3.	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya sistem penghargaan di tempat kerja.	13 43,3%	17 56,7%
Keberhasilan			
4	Keberhasilan yang saya raih dalam pekerjaan meningkatkan semangat kerja saya	13 43,3%	17 56,7%

Sumber : Pra Survey, 2025

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 2 mengenai motivasi kerja karyawan di Rainbow Hills Golf Club, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan responden menyatakan tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan untuk menyelesaikan tugas. Responden merasa tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Responden menyatakan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik karena sistem penghargaan di tempat kerja dirasa kurang memadai. Kemudian responden menyatakan keberhasilan yang diraih dalam pekerjaan tidak meningkatkan semangat kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang mendapat dukungan, baik dari atasan maupun rekan kerja, serta kurangnya sistem penghargaan yang mampu meningkatkan motivasi. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Jika kondisi lingkungan kerja di perusahaan mendukung dan lengkap, maka karyawan dapat bekerja lebih nyaman, tenang dan fokus. Oleh karena itu Aspek-aspek lingkungan kerja perlu ditingkatkan. Berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan terkait lingkungan kerja Rainbow Hills Golf :

Tabel 4
Pra Survey Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Suasana Kerja			
1.	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas.	14 46,6%	16 53,4%
Hubungan dengan rekan kerja			
2.	Saya merasa dihargai dan diterima dengan baik oleh rekan kerja saya..	13 43,3%	17 56,7%
Hubungan bawahan dan pimpinan			
3.	Pimpinan saya selalu memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam bekerja.	12 40 %	18 60 %

Sumber : Pra Survey, 2025

Berdasarkan tabel diatas responden menyatakan lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak mendukung produktivitas., responden menyatakan tidak merasa dihargai dan diterima dengan baik oleh rekan kerja, responden menyatakan pimpinan tidak memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 3 terkait lingkungan kerja di Rainbow Hills Golf Club, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih belum kondusif. Hal ini tercermin dari jawaban responden menyatakan lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak mendukung produktivitas., responden merasa tidak dihargai dan diterima dengan baik oleh rekan kerja. Kemudian responden menyatakan pimpinan tidak memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam bekerja.

Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang adanya penghargaan antar rekan kerja, serta kurangnya arahan dan dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja yang seperti ini dapat menghambat produktivitas, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak negatif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, dari hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa beberapa ruangan kerja di Rainbow Hills Golf Club masih belum memenuhi standar kenyamanan. Sebagian ruangan kerja terkesan sempit, pencahayaan kurang optimal, serta sirkulasi udara yang tidak baik. Beberapa ruang kerja bahkan belum dilengkapi dengan fasilitas AC yang memadai, sehingga suhu ruangan menjadi panas dan lembab, terutama saat cuaca sedang terik. Kondisi ini

menyebabkan karyawan merasa cepat lelah, kurang fokus, dan mudah mengalami stres saat bekerja. Berikut jadwal perbaikan AC Rainbow Hills Golf Club Januari-Desember 2024,

Tabel 5

Jadwal Perbaikan AC Rainbow Hills Golf Club Januari-Desember 2024

No.	Bulan	Ruangan yang Diperbaiki	Jenis Perbaikan	Keterangan
1	Januari	Ruang Administrasi	Perbaikan unit indoor & isi freon	Unit bocor, AC tidak dingin
2	Februari	Ruang Meeting 1	Pembersihan filter & service ringan	Udara tidak mengalir lancar
3	Maret	Ruang Staff Operasional	Ganti kapasitor & isi freon	AC mati total, tidak menyala
4	April	Ruang Kasir	Service berkala	Preventif rutin
5	Mei	Ruang Meeting 2	Tambah unit AC baru	Belum ada AC sebelumnya
6	Juni	Ruang Resepsionis	Pembersihan coil & blower	AC berisik dan kurang dingin
7	Juli	Ruang IT	Pengecekan listrik & freon	AC mati mendadak
8	Agustus	Ruang Logistik	Service berkala	Jadwal rutin
9	September	Ruang Pantry	Pembersihan filter & blower	Udara lembap & bau
10	Oktober	Ruang Direktur	Pengecekan remote & sensor	Sensor tidak berfungsi
11	November	Ruang Keuangan	Penggantian unit outdoor	Outdoor rusak total
12	Desember	Seluruh Ruangan (General Check)	Service & evaluasi keseluruhan	Pemeriksaan akhir tahun

Sumber : Rainbow Hills Golf Club, 2025

Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti ruangan yang bersih, rapi, memiliki pencahayaan cukup, ventilasi yang baik, serta dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti AC, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat

menurunkan semangat, meningkatkan tingkat absensi, dan menurunkan kualitas kinerja.



Sumber : Rainbow Hills Golf Club, 2025

Gambar 2

Ruangan Kerja Locker Rainbow Hills Golf Club

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam pengelolaan Rainbow Hills Golf. Berikut hasil pra survey terkait kinerja karyawan :

Tabel 6
Pra Survey Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan pelanggan	14 46,6%	16 53,4%
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	13 43,3%	17 56,7%
3.	Saya dapat dipercaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.	12 40 %	18 60 %
4	Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dan efektif dengan rekan kerja.	14 46,6%	16 53,4%
5	Saya berusaha mencari solusi atas permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan	13 43,3%	17 56,7%

Sumber : Pra Survey, 2025

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan Rainbow Hills Golf Club, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan masih tergolong rendah dan belum optimal. Hal ini tercermin dari beberapa indikator responden menyatakan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan pelanggan. responden mengaku tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, responden menyatakan bahwa pimpinan tidak dapat dipercaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. responden menyatakan tidak menjaga komunikasi yang baik dan efektif dengan rekan kerja. Dan responden menyatakan tidak berusaha mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menghadapi kesulitan dalam memenuhi standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Rendahnya tingkat penyelesaian tugas sesuai target, kurangnya komunikasi efektif, serta minimnya inisiatif dalam mencari solusi atas masalah pekerjaan menjadi permasalahan utama yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen.

Selain itu, persepsi karyawan terhadap kepemimpinan juga masih kurang baik, di mana sebagian besar merasa pimpinan belum dapat dipercaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Perusahaan memberikan berbagai jenis penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, dedikasi, dan pencapaian mereka. Berikut adalah beberapa kategori utama penghargaan yang umum diberikan:

Tabel 7
Penghargaan kepada karyawan Rainbow Hills Golf Club

No	Nama Penghargaan	Kriteria Pemberian	Bentuk Penghargaan	Frekuensi
1	<i>Employee of the Month</i>	Kinerja terbaik, pelayanan prima, kehadiran penuh	Sertifikat + Plakat + Uang tunai	Bulanan
2	<i>Employee of the Year</i>	Konsistensi kinerja, kontribusi luar biasa selama satu tahun	Piagam + Liburan + Bonus tahunan	Tahunan
3	<i>Best Customer Service Award</i>	Paling sering mendapat pujian dari tamu/member	Plakat + Voucher	6 Bulanan
4	<i>Long Service Award</i>	Masa kerja ≥ 5 tahun, loyal, tanpa catatan pelanggaran	Sertifikat + Logam mulia	5 Tahunan

No	Nama Penghargaan	Kriteria Pemberian	Bentuk Penghargaan	Frekuensi
5	<i>Best Team Award</i>	Tim dengan koordinasi, pencapaian proyek, atau acara terbaik	Outing tim + Penghargaan simbolik	Tahunan
6	<i>Innovation Appreciation</i>	Ide atau solusi yang diterapkan & berdampak nyata pada efisiensi operasional	Pengakuan manajemen + Bonus	Tahunan/Khusus
7	<i>Safety Compliance Award</i>	Tim/pegawai paling taat SOP & tidak pernah melakukan pelanggaran safety	Piagam + Reward	Tahunan
8	<i>Most Improved Employee</i>	Perubahan performa kerja secara signifikan dibanding periode sebelumnya	Sertifikat + Insentif khusus	6 Bulanan
9	<i>Spirit Award</i>	Pegawai paling disiplin, antusias, dan inspiratif	Pengakuan + Suvenir perusahaan	Bulanan
10	<i>Best Caddy Award</i>	(Khusus caddy) – Paling banyak direkomendasikan member	Sertifikat + Hadiah tunai	3 Bulanan

Sumber : Rainbow Hills Golf Club, 2025

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana Dampak Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rainbow Hills Golf Club”. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen Rainbow Hills Golf dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka serta memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
2. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Target yang diberikan kepada karyawan tidak realistis.
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan
5. Penurunan kinerja karyawan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, dimana terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini pada beberapa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu mencakup beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja untuk menghindari terjadinya pembahasan lebih luas diluar penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya :

1. Bagi Rainbow Hills Golf
 - a. Memberikan wawasan mengenai pentingnya beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Membantu dalam merancang strategi bisnis yang lebih baik agar mampu bersaing di industri jasa.
2. Bagi Karyawan
Memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

3. Bagi Akademisi dan Peneliti

- a. Menambah referensi dalam studi mengenai kinerja karyawan.
- b. Memberikan dasar bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penelitian skripsi ini maka akan diberikan gambaran mengenai isi skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi Masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian seperti Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, Lokasi penelitian, variabel penelitian dan operasional, teknik

pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, instrumen penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan