

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RAINBOW HILLS GOLF CLUB**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA MANAJEMEN**



OLEH

SILVIA RATNA QINANTI

NPM: S1- 19210010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA
BOGOR
2025**

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RAINBOW HILLS GOLF CLUB

¹⁾ Silvia Ratna Qinanti dan ²⁾ Caslam

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
silviratna402@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rainbow Hills Golf Club. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rainbow Hills Golf Club, dengan sampel sebanyak 60 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memperbaiki kinerja, sementara beban kerja yang berlebihan justru menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja serta meningkatkan motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja guna mencapai kinerja optimal..

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam industri jasa seperti Rainbow Hills Golf Club. Kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberlangsungan perusahaan dan sangat dipengaruhi oleh beban kerja, motivasi, serta lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas mereka, target kerja yang tidak realistis, serta waktu penyelesaian tugas yang tidak memadai. Kondisi ini menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas.

Dari sisi motivasi, karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan, sistem penghargaan yang belum optimal, serta minimnya hubungan kerja yang harmonis, yang berdampak pada rendahnya semangat dan komitmen kerja. Lingkungan kerja pun dinilai belum kondusif, dengan fasilitas fisik yang kurang memadai, pencahayaan dan sirkulasi udara yang terbatas, serta komunikasi yang belum efektif antara pimpinan dan bawahan.

Data pra-survei juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih di bawah standar, ditandai oleh rendahnya kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan kurangnya inisiatif mencari solusi kerja. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan perlunya evaluasi terhadap sistem manajemen beban kerja, strategi peningkatan motivasi, serta perbaikan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rainbow Hills Golf Club, dengan harapan hasilnya dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam menyusun strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

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 ?

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008, beban kerja diartikan sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Priansa (2018) menjelaskan bahwa beban kerja tidak hanya mencakup pekerjaan yang berat, tetapi juga pekerjaan ringan, baik dalam kondisi kelebihan pekerjaan (work overload) maupun kekurangan pekerjaan (work underload).

Sementara itu, Suma'mur (2018) menyatakan bahwa beban kerja meliputi tuntutan fisik dan mental yang menjadi tanggung jawab seorang pekerja. Menurut Koesomowidjojo (2017), analisis beban kerja diperlukan untuk menentukan jumlah jam kerja yang ideal agar karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuan fisik dan mentalnya. Secara sintesis, beban kerja dapat dipahami sebagai volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan memperhatikan empat indikator utama: target kerja, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar kinerja.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat disintesis bahwa beban kerja adalah merupakan sejumlah maupun volume pekerjaan yang dilimpahkan kepada seorang pemegang jabatan pada suatu unit perusahaan atau organisasi yang kemudian bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut dan dalam penyelesaian membutuhkan waktu

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Fahmi (2017), motivasi adalah aktivitas perilaku yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan, meskipun maknanya bisa berbeda bagi setiap individu.

Siagian (2018) menegaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi maksimal demi keberhasilan organisasi. Tanpa adanya motivasi, karyawan cenderung enggan bekerja keras dan tidak antusias dalam menjalankan tugas. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor pendorong yang menyebabkan seseorang melakukan aktivitas tertentu,

Robbins (2016) mendefinisikannya sebagai kesediaan individu untuk berupaya tinggi demi mencapai tujuan organisasi dengan harapan kebutuhan pribadinya terpenuhi. Wibowo (2016) menambahkan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses perilaku manusia yang diarahkan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Tanpa motivasi, kinerja karyawan akan menurun karena tidak adanya dorongan internal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana positif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan efisien, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat serta kinerja mereka.

Menurut Farida dan Hartono (2016:42), lingkungan kerja adalah lingkungan fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang membuat para pekerja merasa betah dan nyaman untuk tetap berada di dalamnya.

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, kondisi sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang memengaruhi seseorang, baik secara individu maupun kelompok.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, tetapi juga mencakup aspek sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa aman dan nyaman, meningkatkan kepuasan kerja, serta berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi..

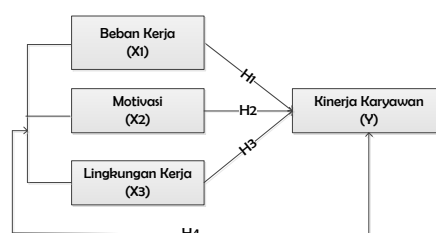
Lingkungan Kerja

Menurut Wibowo (2017:7), kinerja merupakan pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2017:67) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Sutrisno (2016:154) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu yang digunakan.

Fahmi (2018:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik yang bersifat profit maupun non-profit, selama periode tertentu. Oleh karena itu, penilaian kinerja menjadi penting sebagai dasar evaluasi objektif terhadap hasil kerja individu maupun organisasi. Evaluasi ini membantu perusahaan menentukan promosi, penghargaan, maupun pengembangan karier.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencerminkan tingkat pencapaian seseorang atau organisasi dalam merealisasikan tujuan dan visi yang telah direncanakan secara strategis..

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian adalah “suatu ilmu atau studi mengenai sistem atau tata cara untuk melaksanakan penelitian. Jadi yang dibahas adalah metode- metode ilmiah untuk melaksanakan penelitian”. Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2017:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini jumlah populasinya seluruh karyawan RAINBOW HILLS GOLF CLUB berjumlah 85 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 118), dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi. Penentuan sampel dan penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuisioner yang akan dilakukan.

Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil, Sugiyono (2017;46)

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan Sampling Jenuh. Sampel 85 orang, jumlah karyawan RAINBOW HILLS GOLF CLUB.

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Beban Kerja (X1), Koesomowidjojo (2017:33)	Suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang harus dicapai	Skala Likert
2.	Motivasi (X2) Afandi, (2018:194)	keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh	1. Balas Jasa 2. Pemberian hadiah 3. Promosi jabatan 4. Fasilitas Kerja 5. Pengakuan dari atasan	Skala Likert
3.	Lingkungan Kerja (X3) Sedarmayanti (2017:30)	Keseluruhan alat, perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Lingkungan Kerja Fisik 1. Penerangan 2. Cahaya 3. Suhu 4 Udara 5 Kebersihan. 6.Penggunaan Warna	Skala Likert

			7. Keamanan 8. Jam Kerja Lingkungan Kerja Non Fisik 1. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan 2. Hubungan kerja antar rekan kerja	
4.	Kinerja Karyawan (Y) Wibowo (2017:85)	Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Skala Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu kuisisioner. "Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut".

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali (2016:47).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Beban Kerja (X1), Motivasi, (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) RAINBOW HILLS GOLF CLUB. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent, Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 BK + \beta_2 M + \beta_3 LK + e$$

Keterangan :

KK = variabel dependent, Kinerja Karyawan

α = bilangan konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = koefisien regresi variabel independent

BK= Beban Kerja

M = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

e = *error term*

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t atau t-test digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018:98), uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y)

Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Kondisi Pekerjaan	1	0.757	0,361	Valid
	2	0.833	0,361	Valid
Penggunaan Waktu Kerja	3	0.822	0,361	Valid
	4	0.649	0,361	Valid
Target yang Harus Dicapai	5	0.852	0,361	Valid
	6	0.565	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r *product* hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Balas Jasa	1	0.772	0,361	Valid
	2	0.661	0,361	Valid
Pemberian Hadiah	3	0.770	0,361	Valid
	4	0.635	0,361	Valid
Promosi Jabatan	5	0.777	0,361	Valid
	6	0.710	0,361	Valid
Fasilitas Kerja	7	0.685	0,361	Valid
	8	0.744	0,361	Valid
Prestasi Kerja	9	0.546	0,361	Valid
	10	0.765	0,361	Valid
Pengakuan dari Atasan	11	0.711	0,361	Valid
	12	0.752	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r *product* hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4. Hasil Uji Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Penerangan	1	0.591	0,361	Valid
	2	0.732	0,361	Valid
Cahaya	3	0.537	0,361	Valid
	4	0.696	0,361	Valid
Suhu	5	0.754	0,361	Valid
	6	0.630	0,361	Valid
Udara	7	0.752	0,361	Valid
	8	0.764	0,361	Valid
Kebersihan	9	0.750	0,361	Valid
	10	0.535	0,361	Valid

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Penggunaan Warna	11	0,856	0,361	Valid
	12	0,608	0,361	Valid
Keamanan	13	0,730	0,361	Valid
	14	0,569	0,361	Valid
Jam Kerja	15	0,754	0,361	Valid
	16	0,628	0,361	Valid
Hubungan kerja antara atasan dan bawahan	17	0,807	0,361	Valid
	18	0,660	0,361	Valid
Hubungan kerja antar rekan kerja	19	0,790	0,361	Valid
	20	0,550	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Pelanggan (Y)

Indikator	No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Tujuan	1	0.819	0,361	Valid
	2	0,819	0,361	Valid
Standar	3	0.979	0,361	Valid
	4	0.780	0,361	Valid
Umpan Balik	5	0.865	0,361	Valid
	6	0.896	0,361	Valid
Alat atau Sarana	7	0.820	0,361	Valid
	8	0.907	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	9	0.856	0,361	Valid
	10	0.846	0,361	Valid
Motivasi	11	0.801	0,361	Valid
	12	0.883	0,361	Valid
Peluang	13	0.926	0,361	Valid
	14	0.858	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari *r* table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

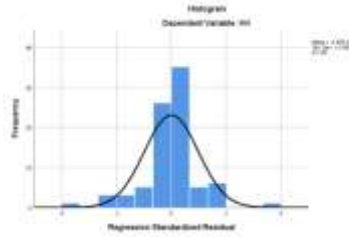
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,873	Reliabel
Motivasi (X2)	0,927	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,956	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,980	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025
Gambar 2. Uji Normal

Berdasarkan histogram residual yang dihasilkan, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve), yang merupakan distribusi normal. Penyebaran data relatif simetris di sekitar nilai tengah, dan tidak terdapat penyimpangan mencolok dari bentuk distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

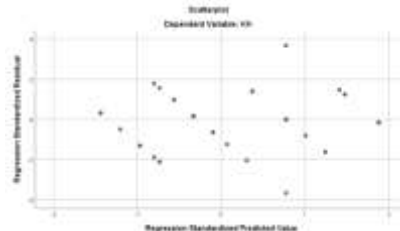
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.161	6.024
Total X2	.178	5.617
Total X3	.173	5.778

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil uji nilai untuk variable X1, tolerance $0,161 \geq 0.10$ dan nilai VIF $6.024 \leq 10$, variable X2, tolerance $0,178 \geq 0.10$ dan nilai VIF $5.617 \leq 10$ dan variable X3, tolerance $0,173 \geq 0.10$ dan nilai VIF $5.778 \leq 10$ dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025
Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.827	.112		87.562	.000		
	BK	.220	.076	.219	2.905	.004	.161	6.204
	M	.442	.075	.426	5.936	.000	.178	5.617
	LK	.381	.078	.357	4.903	.000	.173	5.778

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

$$KK = 9,827 + 0,220 BK + 0,442 M + 0,381 LK + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 9,827 berarti jika semua variabel independen dianggap konstan (nilai 0), maka nilai dasar kinerja karyawan adalah 9,827.
2. Beban Kerja (BK) memiliki koefisien regresi sebesar 0,220 dengan signifikansi $p = 0,004$, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,220 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Motivasi (M) memiliki koefisien regresi tertinggi, yaitu 0,442 dengan signifikansi $p = 0,000$, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh paling besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja (LK) juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien 0,381 dan nilai $p = 0,000$

Uji Hipotesis Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.827	.112		87.562	.000		
	BK	.220	.076	.219	2.905	.004	.161	6.204
	M	.442	.075	.426	5.936	.000	.178	5.617
	LK	.381	.078	.357	4.903	.000	.173	5.778

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Beban Kerja (BK) memiliki t-hitung = 2,905 dengan nilai sig. = 0,004. Karena t-hitung (2,905) > t-tabel (1,990) dan sig. < 0,05, maka secara statistik Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat akan mendorong peningkatan kinerja.
2. Motivasi (M) memperoleh t-hitung = 5,936 dan sig. = 0,000. Nilai ini jauh di atas t-tabel (1,990), sehingga Motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi terbukti menjadi faktor pendorong utama dalam mencapai hasil kerja optimal.
3. Lingkungan Kerja (LK) menunjukkan t-hitung = 4,903 dan sig. = 0,000. Karena t-hitung > t-tabel, maka Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung terciptanya produktivitas kerja yang tinggi

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.788	3	24.929	337.172	.000 ^b
	Residual	5.989	81	.074		
	Total	80.776	84			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LK, M, BK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil uji F dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Beban Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai F-hitung jauh lebih besar dari F-tabel, dan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, ketiga variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi yang signifikan pada kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.926	.923	.272
a. Predictors: (Constant), LK, M, BK				
b. Dependent Variable: KK				

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan Tabel 31, diperoleh nilai R Square = 0,926 atau 92,6%, yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (BK), Motivasi (M), dan Lingkungan Kerja (LK) secara bersama-sama mampu menjelaskan 92,6% variasi pada variabel Kinerja Karyawan (KK). Adapun sisanya, yaitu 7,4% (100% - 92,6%), dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun dalam beberapa indikator ditemukan bahwa target kerja yang tidak realistis serta beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan menjadi hambatan utama. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas dan penetapan target kerja masih belum mempertimbangkan kapasitas personal karyawan secara optimal, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan menimbulkan stres kerja.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
 Motivasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, masih terdapat kelemahan pada aspek motivasi internal dan eksternal, seperti kurangnya insentif dari perusahaan serta tidak adanya dorongan semangat setelah pencapaian keberhasilan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan dan pengakuan atas prestasi belum optimal dalam sistem manajemen SDM perusahaan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama aspek kenyamanan fisik dan estetika ruang kerja. Warna interior kantor dan suhu ruangan menunjukkan bahwa penataan ruang kerja belum menciptakan suasana yang kondusif untuk meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja karyawan.
4. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan
 Secara simultan, ketiga variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rainbow Hills Golf Club. Kontribusi bersama ketiganya menunjukkan bahwa kombinasi sistem kerja yang terstruktur, motivasi yang diperkuat, serta lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk mencapai kinerja optimal

SARAN

1. Untuk Manajemen Rainbow Hills Golf Club
 Melakukan evaluasi terhadap sistem pembagian tugas dan target kerja agar lebih realistis dan sesuai dengan kapasitas karyawan. Kemudian meningkatkan program insentif dan penghargaan secara berkala sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian karyawan. Mendesain ulang elemen fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan, warna interior, dan suhu ruangan agar lebih nyaman dan mendukung produktivitas. Memberikan pelatihan manajerial bagi pimpinan tim agar lebih mampu menciptakan iklim kerja yang memotivasi.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
 Diharapkan dapat meneliti variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja. Menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) untuk menggali lebih dalam faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi motivasi dan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan. Indikator. Riau: Zanafa Publishing
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa. Publishing
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta

- Farida, Umi and Hartono, Sri (2016)** Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press, Ponorogo. ISBN 978-602-1832-11-1
- Ghozali, Imam. (2018).** Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017).** Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. The Mold 14. Bandung: Penerbit Rosda.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu, (2018),** Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia,. PT Refika Aditama.
- Priansa, D. J. (2018).** Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci, Bandung: Alfabeta
- Suma'mur (2018)** Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: PT Gunung Agung
- Sutrisno, E. (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana
- Sugiyono, A. (2016).** Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017),** Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017).** Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung. Refika Aditama
- Stephen Robbins. (2016).** Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Siagian, M. (2018).** Peranan Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen) <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Wibowo, (2017).** Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada.