

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menjaga kesehatan merupakan hal yang perlu dilakukan oleh setiap orang dimana kesehatan merupakan aset yang berharga dalam hidup. Dalam menjaga kesehatan setiap orang perlu memperhatikan mengenai kesehatan di masa yang akan datang, oleh karena itu perlu dibentuk pola hidup yang sehat seperti dengan memperhatikan waktu tidur, minum air putih yang cukup, memperhatikan porsi dan nutrisi makan, serta berolahraga (“Pentingnya Menjaga Kesehatan, Mulai Terapkan 5 Pola Hidup Ini Demi Kesehatan di Masa Depan”, 2017). Untuk mendapatkan tubuh yang sehat olahraga merupakan aktivitas yang wajib dilakukan, karena dengan melakukan aktivitas olahraga seseorang dapat menjaga kesehatan jantung, memperlancar aliran darah, mengatur keseimbangan sistem imun, dan meningkatkan daya tahan tubuh (“Lima Manfaat Olahraga untuk Menjaga Kesehatan Tubuh”, 2017).

Dilansir oleh ShopBack.co.id, akhir-akhir ini aktivitas berolahraga di gym atau *fitness* sedang digeluti oleh beberapa kalangan, baik pria maupun wanita. Hal ini terjadi dikarenakan kebanyakan orang yang ingin mencari manfaat dari aktivitas olahraga di gym (“Baru Pertama Kali Ke Gym? Intip Tips Fitness Pemula Ini”, 2017). Terdapat beberapa manfaat yang bisa didapatkan oleh seseorang dengan berolahraga di pusat kebugaran atau gym, diantaranya yaitu gym menawarkan beragam peralatan untuk berolahraga, selain itu gym dapat menjadi tempat bersosialisasi dengan teman baru, dan tidak adanya gangguan dari

hal-hal yang dapat mengganggu aktivitas olahraga seperti hewan peliharaan, TV, atau komputer (“Manfaat Olahraga di Gym”, 2016).

Industri Pusat Kebugaran di Indonesia terbukti mengalami pertumbuhan, hal ini dapat terlihat dari jumlah peningkatan keanggotaan dari *fitness center* atau gym di Indonesia, salah satunya yaitu peningkatan jumlah anggota aktif di Gold’s Gym yang mengalami peningkatan sebesar 40% pada tahun 2016 dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang menjadikan Gold’s Gym memiliki sekitar 70.000 anggota aktif yang berasal dari masyarakat kelas menengah ke atas (“The Fitness Phenomenon”, 2016).



(Sumber: databoks.katadata.co.id)

Gambar 1.1 Peningkatan Pendapatan Per Kapita Indonesia

Menurut kajian yang dilakukan oleh McKinsey Global Institute, populasi kelas menengah di Indonesia akan mengalami peningkatan sebesar 200% dari 45 juta jiwa di 2012 menjadi 135 juta jiwa pada tahun 2030, dan hal ini diyakini akan selaras dengan peningkatan daya beli masyarakat. Kenaikan daya beli ini juga dapat terlihat dari data Badan Pusat Statistik yang menyebutkan adanya peningkatan pendapatan per kapita penduduk Indonesia yang mencapai Rp 47,96

juta per tahun pada tahun 2016, dibandingkan dengan pendapatan per kapita pada tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp 45,14 juta per tahun pada 2015 dan Rp 41,92 juta per tahun pada 2014. Dengan adanya peningkatan populasi kelas menengah dan pendapatan per kapita ini maka berpeluang bagi masyarakat membelanjakan uang untuk kebutuhan sekunder yang salah satunya adalah berolahraga di pusat kebugaran. Laporan International Health, Racquet & Sportsclub Association (IHRSA) pada tahun 2016 menyebutkan pendapatan industri pusat kebugaran di seluruh dunia mencapai US\$ 81 miliar, sedangkan di Asia Pasifik menurut survei MarketResearch.com valuasi pasar pusat kebugaran dan kesehatan pada tahun 2018 akan mencapai US\$ 21,27 miliar, dan di Indonesia nilai pasar industri kebugaran diestimasi mencapai Rp 2-3 triliun. Pertumbuhan bisnis pusat kebugaran di Indonesia diprediksi akan menguntungkan dikarenakan tingkat penetrasi keanggotaan bisnis pusat kebugaran di Indonesia yang masih rendah, yaitu sekitar 1% dari total populasi penduduk (“Industri Pusat Kebugaran Prospektif, Refit Indonesia Bidik Investor”, 2017).

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan pengembang properti yang telah sukses dalam membangun reputasi sebagai salah satu perusahaan pengembang properti terkemuka di Indonesia. Beberapa wilayah yang menjadi lokasi pengembangan properti dari PT XYZ antara lain adalah wilayah Kelapa Gading, Serpong, Bekasi, dan Bandung. Dalam menjalankan usahanya PT XYZ mengembangkan beragam jenis proyek properti yang diantaranya meliputi perumahan, apartemen, hotel, sentra, dan klub olahraga atau yang biasa disebut *sports club*. PT XYZ telah berhasil membangun dua unit *sports club* yang berlokasi di Gading Serpong dan Kelapa Gading. Pada struktur organisasi PT

XYZ, *sports club* dikategorikan sebagai unit bisnis dengan kategori *Leisure*, dimana tujuan didirikannya *sports club* adalah untuk menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan kebugaran bagi anggota *membership* dari *sports club*. Beberapa fasilitas yang disediakan oleh *sports club* PT XYZ antara lain adalah *gym*, kolam renang, lapangan olahraga, *jogging track*, serta *spa* dan *massage*. Selain menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan kebugaran, *sports club* PT XYZ juga menyediakan restoran dan beberapa *venue* atau *ballroom* yang dapat digunakan sesuai dengan keperluan *customer*. Setelah melakukan *in-depth interview* dengan Manager Membership dari *sports club* PT XYZ, diketahui terdapat beberapa kompetitor dekat bagi *sports club* PT XYZ yang ditentukan berdasarkan lokasi, diantaranya yaitu NavaPark BSD, Alam Sutera Sports Center, dan Arya Duta Sports Center pada lokasi disekitar area Gading Serpong, serta Pantai Mutiara Sports Club dan SBM Sports Club pada lokasi di sekitar area Kelapa Gading (Sumber: Data Perusahaan). Dilansir oleh Kontan.co.id, BPS mencatat bahwa terjadi pertumbuhan pada komponen *leisure* di Indonesia, yaitu pertumbuhan sebesar 5,1% pada kuartal IV tahun 2016, dan 6,3% pada kuartal II tahun 2017 (“Catatan BPS, konsumsi *leisure* tumbuh 6,3%”, 2017). Terdapat komponen pemberian *reward* yang digunakan oleh *sports club* PT XYZ dalam memberikan *reward* bagi karyawan seperti gaji, *service charge*, bonus, dan berbagai *benefit* dari perusahaan yang kemudian menjadi *reward system* yang digunakan oleh perusahaan.

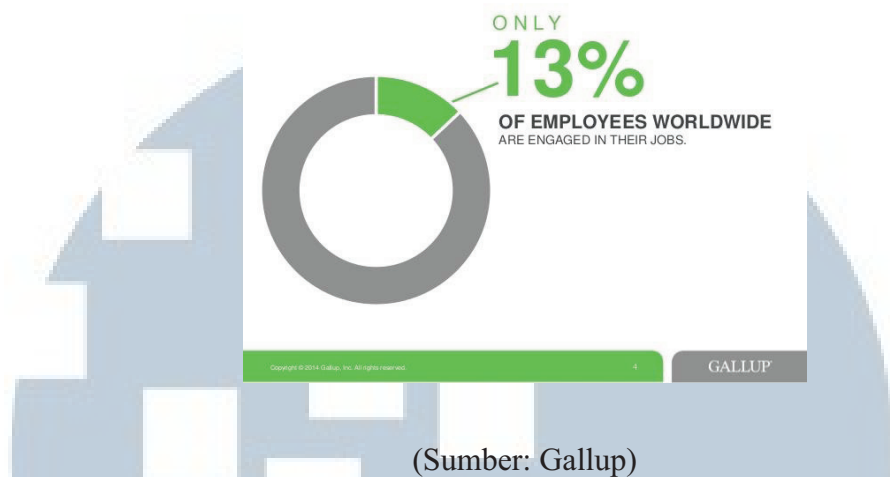
Employee reward system terdiri dari kebijakan, proses, dan praktik organisasi yang terintegrasi untuk memberi imbalan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi, keterampilan, dan kompetensi, serta nilai pasar karyawan. Hal

ini dikembangkan dalam kerangka filosofi, strategi, dan kebijakan pemberian *reward* pada organisasi, selain itu juga berisi pengaturan dalam bentuk proses, praktik, struktur, dan prosedur yang akan menghasilkan dan menyesuaikan jenis dan tingkat gaji, tunjangan, dan bentuk imbalan lain yang sesuai (Güngör, 2011). Penulis telah melakukan *in-depth interview* terkait fenomena penelitian terhadap delapan orang karyawan pada *sports club* PT XYZ yang telah bekerja di perusahaan selama minimal satu tahun, dimana lima orang narasumber berasal dari *sports club* PT XYZ yang berlokasi di Gading Serpong dengan posisi jabatan Design Grafis, *General Affairs*, *Membership Manager*, *Purchasing* dan *Public Relations*, serta empat orang narasumber lainnya berasal dari *sports club* PT XYZ yang berlokasi di Kelapa Gading dengan posisi jabatan *Staff of Human Resource Department*, *Banquet Sales*, dan *Public Relations*. Melalui proses *in-depth interview* penulis menemukan bahwa 6 dari 8 karyawan merasa pemberian *reward* yang diberikan kepada karyawan kurang memuaskan, dimana salah seorang karyawan berpendapat bahwa gaji yang diberikan karyawan terbilang rendah dibandingkan dengan besar gaji umumnya pada perusahaan lain untuk posisi yang sama.

Employee Performance merupakan hal-hal yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. *Performance* dari karyawan dapat berisi: kuantitas *output*, kualitas *output*, ketepatan waktu terhadap *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sifat kooperatif (Güngör, 2011). Pengukuran *employee performance* dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat mengetahui bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan dapat memberi kontribusi pada perusahaan, selain itu karyawan dapat mengetahui dengan jelas mengenai tujuan dan hasil kerja yang

perlu dicapai, serta bagaimana kontribusi karyawan akan dinilai (“The 5 Goals of Employee Performance Evaluation”, 2016). Terdapat beberapa hal yang dapat dilihat untuk mengukur *employee performance* dan memastikan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan organisasi diantaranya yaitu dengan melakukan penilaian terhadap ketepatan waktu kerja, kualitas kerja, dan sikap kerja karyawan (“7 Easy Ways To Measure Employee Performance”, 2016). Dilansir oleh linovhr.com, *key performance indicators* (KPI) digunakan untuk mengukur, memonitor, dan mengelola kinerja perusahaan. Manfaat KPI bagi perusahaan adalah untuk mempermudah HRD untuk membuat pengukuran dan mengevaluasi kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan (“Key Performance Indicator dan Manfaatnya Bagi Perusahaan”, 2017). *Employee performance* pada *sports club* PT XYZ masih terbilang rendah dimana setelah melakukan *in-depth interview* terhadap seorang Manager Membership *sports club* PT XYZ di Gading Serpong, rendahnya *employee performance* diindikasikan dengan sering tidak tercapainya jumlah penambahan member sesuai dengan target bulanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melalui data historis pertumbuhan jumlah anggota membership pada *sports club* XYZ di Gading Serpong terlihat bahwa terjadi penurunan persentase pertumbuhan jumlah member pada periode Agustus sampai Oktober 2017, dimana persentase target tercapai sebesar 78% pada Agustus 2017, 74% pada September 2017, dan 66% pada Oktober 2017 (Sumber: In-depth Interview).

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Gambar 1.2 Survey *Employee Engagement*, 2012

Hasil survei global yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2012 menunjukkan bahwa tingkat *engagement* karyawan terhadap perusahaan terbilang sangat rendah dimana terdapat 63% yang merasa tidak memiliki *engagement* terhadap perusahaan dan hal tersebut mengindikasikan motivasi kerja yang rendah (“Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work”, 2013). *Motivation* didefinisikan sebagai suatu hal yang memiliki kapabilitas untuk mengubah kebiasaan, dimana *motivation* mendorong perilaku seseorang dalam bekerja dan mencapai tujuan yang sama (Güngör, 2011). Calder dan Staw (1975, dalam Van Herpen, M.F.M., Van Praag, C.M. and Cools, K., 2005) mengemukakan bahwa penelitian mengenai *motivation* telah membedakan *motivation* mejadi *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*. Menurut Frey (1997, dalam Van Herpen, M.F.M., Van Praag, C.M. and Cools, K., 2005) *extrinsic motivation* adalah motivasi yang diperoleh melalui kepuasan kebutuhan secara eksternal, contohnya dipengaruhi oleh intensif keuangan, sedangkan menurut Calder dan Staw (1975, dalam Van Herpen, M.F.M., Van Praag, C.M. and Cools, K., 2005) *intrinsic motivation* mengindikasi bahwa dalam beberapa kondisi tertentu karyawan siap

untuk menjalankan tugas atau pekerjaan untuk kepuasan sesaat atau untuk kepentingan diri sendiri, dimana tugas atau pekerjaan tersebut dilakukan tanpa mendapatkan bayaran berupa uang. Motivasi karyawan merupakan suatu hal yang penting dikarenakan motivasi karyawan dapat membuat karyawan menjadi terpacu untuk bekerja dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, dan dengan hal tersebut pula dapat membentuk kebiasaan yang membuat karyawan bekerja dengan gembira dan membantu perusahaan untuk berkembang (“The Importance of Motivation and Its Role in the Workplace”, 2016). Terdapat beberapa keuntungan dengan adanya motivasi yang tinggi pada karyawan, diantaranya yaitu dengan tingginya motivasi karyawan akan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, kemudian motivasi karyawan yang tinggi juga dapat berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan (“The Advantages of Motivating Employees”, 2017). Dilansir oleh finansialku.com terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan antara lain dengan membangun suasana kerja yang menyenangkan, memotivasi karyawan untuk terus belajar dan berkembang, serta memberikan perhatian yang wajar terhadap karyawan (“HR: Bagaimana Cara Memotivasi Karyawan Perusahaan? Penting!!”, 2017). Penulis telah melakukan *in-depth interview* terkait motivasi karyawan pada *sports club* PT XYZ dan mendapatkan hasil dimana 4 dari 8 karyawan yang merasa dirinya memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Dalam *in-depth interview* yang dilakukan, seorang karyawan berpendapat bahwa dirinya tidak merasa termotivasi dalam bekerja dikarenakan ketidakpuasan terhadap penghasilan yang didapatkan, sedangkan seorang karyawan lainnya berpendapat

tidak memiliki motivasi kerja yang kuat karena jenjang karir di perusahaan yang kurang memuaskan, dan hal ini dapat mengindikasikan kemungkinan adanya tingkat *intrinsic motivation* yang rendah, selain itu salah seorang karyawan mengatakan bahwa terkadang menjadi tidak termotivasi dalam bekerja pada saat harus terpaksa bekerja pada saat akhir minggu diluar jam kerja normal ketika terdapat event yang mengharuskan karyawan untuk hadir, hal ini juga dapat mengindikasikan kemungkinan rendahnya tingkat *extrinsic motivation* pada karyawan *sports club* PT XYZ.

Dengan melihat adanya fenomena yang ada dari hasil *in-depth interview* dan dampak dari *reward management system* dan *employee motivation* terhadap *employee performance*, maka peneliti memberi judul penelitian ini “**Analisis Pengaruh Reward Management System Applications dan Employee Motivation Terhadap Employee Performance: Telaah pada Karyawan Sports Club PT XYZ di Gading Serpong dan Kelapa Gading**”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, peneliti merumuskan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Reward Management System Application* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan *sports club* PT XYZ?
2. Apakah *Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan *sports club* PT XYZ?

3. Apakah *Reward Management System Application* memiliki pengaruh positif terhadap *Motivation* pada karyawan *sports club* PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward Management System Application* terhadap *Employee Performance* pada karyawan *sports club* PT XYZ.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance* pada karyawan *sports club* PT XYZ.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward Management System Application* terhadap *Motivation* pada karyawan *sports club* PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca dengan menyediakan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh dari *reward management system application*, dan *motivation* terhadap *employee performance* pada karyawan dalam perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dengan memberi pandangan, informasi, gambaran, dan bahan masukan yang dapat berguna bagi *sports club* PT XYZ agar dapat memberi

perhatian lebih terhadap *reward management system application*, *motivation*, dan *employee performance* pada setiap karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini antara lain:

1. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari *sports club* PT XYZ yang berlokasi di Gading Serpong dan Kelapa Gading, yang telah bekerja selama minimal 1 tahun di perusahaan.
2. Penelitian ini memiliki fokus pada *Reward Management System Application* dan *Motivation*, yang berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan *sports club* PT XYZ, terdapat pula dimensi dari variabel dalam penelitian ini yang antara lain yaitu *Financial Reward* dan *Non – Financial Reward* pada variabel *Reward Management System Application*, dan *Extrinsic Motivation* dan *Intrinsic Motivation* pada variabel *Motivation*.
3. Penelitian ini menggunakan teknik analisis SPSS versi 23 dalam pengujian data.
4. *Measurement* yang digunakan pada penelitian ini terutama pada variabel *Employee Performance* lebih mengarah kepada gaji dan aspek yang berkaitan dengan gaji yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika yang digunakan dalam penulisan laporan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang diharapkan dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan penelitian ini bagi penulis.

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah dalam penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi mengenai pemahaman konsep dan dasar teoritis penelitian, hubungan dari variabel, penelitian terdahulu, model dan hipotesis dari penelitian, serta kerangka dalam penelitian. Penjabaran dasar teoritis penelitian pada bab ini meliputi beberapa teori yaitu antara lain adalah teori manajemen, sumber daya manusia beserta prosesnya, *rewards*, *rewards system*, jenis-jenis *rewards*, *motivation*, jenis-jenis *motivation*, dan *employee performance*.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi mengenai gambaran umum dari objek yang diteliti yaitu sports club PT XYZ, metodologi penelitian, ruang lingkup dari penelitian, cara pengukuran yang digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV Analisa dan Pembahasan

Bab ini berisi mengenai hasil dari analisis dan pembahasan dari penelitian yang berupa hasil analisa deskriptif, hasil pengujian instrumen, uji asumsi klasik, uji model dan uji hipotesis, interpretasi hasil penelitian, serta implikasi manajerial.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari penelitian, serta saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.