

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Equityworld Futures merupakan salah satu anggota bursa berjangka yang resmi berdiri sejak tahun 2005 , bergerak dibidang jasa investasi. Hingga kini perusahaan terus berkembang pesat seiring meningkatnya daya minat masyarakat untuk berinvestasi diproduk finansial.

Dalam era globalisasi yang saat ini, ditandai dengan adanya perubahan yang begitu dratis. Suatu organisasi dituntut untuk mengadakan penyesuaian dalam segi yang ada pada organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki sebuah organisasi dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada diperusahaan dapat dimanfaatkan dengan optimal dengan cara mengembangkan kemampuan diri sendirinya secara proaktif.

Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus

mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi.

Meningkatnya komitmen karyawan terhadap organisasinya tidak terlepas dari adanya motivasi berprestasi. Hal ini motivasi berprestasi merupakan suatu daya penggerak yang dapat memotivasi semangat kerja karyawan untuk mendorong kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi membuat seseorang dapat menciptakan hasil yang lebih baik dari standar yang ada untuk mencapai target-target pada setiap waktu. Diterangkan bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan bertanggung jawab untuk mencari solusi dari tugas maupun permasalahan, merancang ulang dengan segera tujuan-tujuan yang sulit dicapai, menerima resiko-resiko, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk mendapatkan umpan balik dari kinerjanya. Bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan berupaya memuaskan berbagai kebutuhannya melalui kerjanya dan melalui hubungannya dengan organisasi . Oleh karena itu

karyawan yang mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi akan lebih berkomitmen pada organisasinya.

Selain motivasi berprestasi, Efikasi diri merupakan konsep diri yang berkaitan dengan persepsi seseorang terhadap keahlian dan kemampuan dalam menghadapi sebuah tugas. Efikasi diri sangat diperlukan setiap karyawan untuk mendukung seberapa kemampuan kerja untuk menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan diperusahaan. Oleh karena itu Semakin tinggi efikasi diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil.

Selain motivasi berprestasi dan efikasi diri, Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya suatu komitmen karyawan terhadap organisasinya. Budaya bukan seperti budaya pada umumnya yang berupa ras, etnik maupun latar belakang individu. Dimana budaya organisasi merupakan suatu budaya yang ada dalam organisasi yang dapat dipertahankan suatu nilai atau norma yang berlaku di dalamnya. Misalnya terhadap psikologis dan emosional yang dapat mencakup semangat kerja karyawan, sikap dan tingkat produktivitas terhadap karyawan. Dan sering kali terjadi kepada para orang tidak berkomitmen terhadap organisasinya sendiri dikarenakan mereka tidak ada kecocokan dengan budaya yang ada di dalam perusahaan. Sehingga secara tidak langsung budaya organisasi sangat berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya suatu komitmen pada organisasi di dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shirley Lusia (2017) dan Cicik Susana, Eka askafi, Aris Syahidin (2017) dan Firda, Mahargyantari (2017) menyatakan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif terhadap Komitmen

Organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Zainal Abidin, Yonathan Pangtulan dan Siti Maria (2016) dan Jamiah Qomariah (2014) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan Abdul Aziz (2016) dan Shirley Lusia (2017) dan Putri Pratiwi (2012) dan Yulan, Innocentius Bernarto (2017) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil review penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, menunjukkan bahwa terdapat hasil penelitian yang berbeda, yaitu Pengaruh Motivasi Berprestasi, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi Terpersepsi Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Equityworld Futures Cabang Semarang. Oleh karena itu, setelah adanya review penelitian terdahulu yang berbeda-beda maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Berprestasi, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi Terpersepsi Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Equityworld Futures Cabang Semarang”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Equityworld Futures Cabang Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Equityworld Futures Cabang Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terpersepsi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Equityworld Futures Cabang Semarang ?

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan banyaknya variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional, maka di dalam penelitian ini akan dibatasi pada pengujian pengaruh motivasi berprestasi, Efikasi diri dan budaya organisasi terpersepsi terhadap komitmen organisasional PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi atau rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasional di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terpersepsi terhadap komitmen organisasional di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Organisasi
 - a. Sebagai sumber masukan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang
 - b. Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi berprestasi, efikasi diri dan budaya organisasi terpersepsi terhadap komitmen organisasional di PT. Equityworld Futures Cabang Semarang.

2) Bagi Penulis

Untuk mempraktekan teori-teori yang telah diperoleh selama menempuh perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis tentang masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan mengenai pengaruh motivasi berprestasi, efikasi diri dan budaya organisasi terpersepsi terhadap komitmen organisasional.