BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bisnis keuangan Islam telah memasuki era kebangkitan kembali. Tidak hanya perbankan Islam yang menunjukkan peningkatan dalam pertumbuhannya, namun lembaga keuangan Islam lainnya yang mengikuti trend tumbuh dan berkembang adalah asuransi syariah.

Islam sendiri menerangkan bahwa kita harus saling kerjasama atau tolong menolong dalam segala hal baik dalam membangun, bekerja, ataupun menghadapi musibah atau kerugian. Sedangkan tolong menolong dan bekerja sama memiliki beberapa bentuk, yang berformat kontrak formal ataupun bantuan moral, salah satu yang berwujud kontrak formal adalah asuransi. Seseorang yang menjadi anggota harus ada niat untuk menolong anggota lain yang mengalami resiko.[1] Hal ini tercantum dalam firman Allah:

وَلَا تَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدْوَٰنِ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلْعِقَابِ

> Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.(QS. Al-Maidah; 2)[2]

[1] Hasan Ali, *Asuransi dalam Perspektif Hukum* Islam *Suatu Tinjauan Analisis Historis, Teoritis dan Praktis,* (Jakarta: Prenada Media, 2004), 6-7.
[2] Depag, Al-Qur'an dan terjemah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan kebutuhan masyarakat akan perlindungan dari hal-hal yang tidak diduga, maka memerlukan sebuah praktek asuransi yang benar-benar dibangun atas dasar semangat untuk saling menanggung diantara sesama peserta. Dengan latar belakang konsep saling tolong-menolong dan memakai prinsip kerjasama, maka cendekiawan terinisiatif untuk membentuk Asuransi Takaful.

PT. Asuransi Takaful Umum (ATU) merupakan pionir asuransi syariah yang bergerak pada asuransi kerugian di Indonesia, mulai diresmikan oleh Prof. Dr. B.J. Habibie selaku ketua sekaligus pendiri ICMI dan mulai beroperasi ini pada 2 Juni 1995.[3]

Dengan semakin berkembangnya asuransi takaful maka Perusahaan PT. Asuransi Takaful Umum mendirikan cabang di beberapa daerah dan salah satunya di Surabaya. Surabaya dinilai dapat memberikan peluang untuk mengembangkan usaha tersebut. Oleh karena itu, perusahaan PT. Asuransi Takaful Umum mendirikan cabang di Surabaya pada tahun 1996 dan berlokasi di Jl. Jemur Andayani No. 1G Surabaya. PT Asuransi Takaful Umum cabang Surabaya merupakan badan usaha yang bergerak di sektor jasa yang prinsipnya berdasarkan pada Al-Quran dan As-Sunnah.

Walaupun demikian banyak masyarakat yang masih belum memahami apa dan bagaimana Asuransi Takaful Umum cabang Surabaya.

[3] PT. Asuransi Takaful Umum, Majalah "Laporan Tahunan 2011", 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disitulah peran *agency* sangat dibutuhkan, dimana dapat membantu memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada khalayak umum. Selain itu *agency* juga dipandang sebagai aset perusahaan yang sangat penting, sebab mempunyai andil yang besar dalam hal pemasaran produk-produk Asuransi Takaful Umum.

Salary yang didapat tiap *agency* pasti berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor internal dan faktor eksternal.[4] Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh *locus of control* (pusat kendali) dan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan dalam hal ini bisa ditunjukkan seperti budaya perusahaan.

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang yang dapat mempengaruhi peningkatan *salary agency* dapat ditunjukkan oleh *locus of control* (pusat kendali) dimana *locus of control sendiri yaitu* bagaimana individu merasa/melihat garis/hubungan antara tingkah lakunya dan akibatnya, apakah ia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya.[5]

Rotter yang terkenal dengan pengembangan pertama skala pusat pengendali, menempatkan keyakinan tentang kendali pada dua dimensi:

---

[4] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosadakarya, 2006),15.

[5] Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan,* (Jakarta: PT Rineka Cipata, 2006), 187.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

internal dan eksternal. Internal *locus of control* mengacu pada keyakinan bahwa individu bertanggungjawab untuk hal-hal yang terjadi pada dirinya. Sedangkan eksternal *locus of control* mengacu pada keyakinan bahwa hal-hal yang terjadi merupakan sebuah keberuntungan, kesempatan, nasib, atau orang lain.[6]

Jadi *locus of control* (pusat kendali) adalah bagaimana individu mempercayai bahwa apa yang didapat adalah apa yang diusahakan. *Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal *locus of control.* Internal *locus of control* adalah suatu keyakinan bahwa sesuatu yang didapat bergantung pada diri sendiri, sedangkan eksternal *locus of control* adalah suatu keyakinan bahwa sesuatu yang didapat berada di luar kemampuan diri individu. Dalam penelitian ini hanya menggunakan internal *locus of control.*

Menurut Reiss dan Mitra bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*nya dimana internal *locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri.[7] Pernyataan tersebut dikuatkan pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratri Nugrahaningsi, dkk di

---

[6] Wendy Austin dan mary ann Boyd, *Psychiatric and Mental Health Nursing for Canadian Practice,* (London: Whurr Publishers, 2010), 857.

[7] Soraya Eka Ayudiati, *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja* Islam *sebagai Variabel Moderating(Studi pada Karyawan tetap Bank Jateng Semarang),* (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2010), 29.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda menyimpulkan bahwa *locus of control* internal lebih berpengaruh terhadap komitmen dokter.[8]

Islam sendiri sangat menganjurkan kita untuk bersikap rendah hati dan percaya diri. Keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Seseorang yang memiliki orientasi internal *locus of control* terdorong untuk berfikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, baik itu dalam bentuk cobaan, rintangan dan hambatan yang dihadapinya semata-mata sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pribadi.

Segala permasalahan hidup di dunia ini tidak disikapi sebagai beban melainkan sebaliknya, mereka meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuannya. Sebagaimana dinyatakan dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفۡسًا إِلَّا وُسۡعَهَاۚ لَهَا مَا كَسَبَتۡ وَعَلَيۡهَا مَا ٱكۡتَسَبَتۡۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذۡنَآ إِن نَّسِينَآ أَوۡ أَخۡطَأۡنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تَحۡمِلۡ عَلَيۡنَآ إِصۡرٗا كَمَا حَمَلۡتَهُۥ عَلَى ٱلَّذِينَ مِن قَبۡلِنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلۡنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِۦۖ وَٱعۡفُ عَنَّا وَٱغۡفِرۡ لَنَا وَٱرۡحَمۡنَآۚ أَنتَ مَوۡلَىٰنَا فَٱنصُرۡنَا عَلَى ٱلۡقَوۡمِ ٱلۡكَٰفِرِينَ

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang

[8] Ratri Nugrahaningsi, Noer Bahry Noor dan Sangkala Rewa, *Pengaruh Locus of Control Internal dan Eksternal Terhadap Komitmen Dokter Di Rsud Abdul Wahab Sjahranie Samarinda*,10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir" (QS. Al-Baqarah: 286)[9]

Dalam ayat tersebut, secara jelas Allah SWT mensyariatkan bahwa Allah tidak akan pernah membebani seseorang melebihi kemampuan orang tersebut.

Namun peningkatan *salary* tidak bisa hanya dipengaruhi oleh diri sendiri namun lingkungan perusahaan baik itu budaya perusahaan pun memiliki peran yang sangat penting, dimana budaya perusahaan itulah yang nantinya dapat menciptakan identitas perusahaan yang dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya.

Dalam ekonomi Islam, budaya perusahaan tentulah harus berdasarkan nilai-nilai Islami dalam perusahaan berbasis syariah. Institusinya pun harus mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah. Nilai-nilai Islami ini memegang peranan penting untuk membentuk kepribadian suatu institusi.[10]

Budaya perusahaan yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan.[11]

---

[9] Depag, Al-Qur'an dan Terjemah

[10] Hermawan Kartajaya & Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2006), 140.

[11] S Mangkuprawira, *Komitmen Karyawan dan Budaya Kerja,* diambil tanggal 26 Mei 2016 dari http://ronawajah.wordpress.com/2009/02/18/komitmen-karyawan-dan-budaya-kerja/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kesepakatan disini ialah kesepakatan dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya.

Budaya perusahaan mampu mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja. Kekuatan budaya perusahaan dapat membuat karyawan bergerak menuju satu tujuan yang sama, mendorong terciptanya tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan serta memberikan struktur dan kontrol yang diperlukan tanpa birokrasi atau aturan formal. Menurut Wigjoseptina, kekuatan budaya perusahaan adalah intensitas dari dampak internalisasi budaya perusahaan pada perilaku karyawan.[12]

Menurut penelitian yang dilakukan di *PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon* oleh Willy Pratama Anugrah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan.[13]

Kesimpulan ini juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Siti Rosmalia di *Media Satu Group* yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara keseluruhan dari budaya perusahaan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lama kerja, pendidikan, dan usia terhadap prestasi kerja karyawan.[14]

---

[12]C Wigjoseptina, *Pengukuran Budaya Perusahaan dan Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya,* diambil tanggal 26 Mei 2016 dari http://ITB Central Library/budaya perusahaan.htm.

[13] Willy Pratama Anugrah, *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Korelasi PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon)*, (Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2010), 124.

[14] Siti Rosmalia, *Pengaruh Persepsi Budaya Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Media Satu Group,* (Skripsi, UIN Syarifhidayatullah Jakarta, 2010), 129.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan latar belakang inilah penulis bermaksud untuk melakukan penelitian di PT. Takaful Umum cabang Surabaya sebab pengetahuan dan pemahaman masyarakat saat ini tentang keberadaan PT Takaful Umum cabang Surabaya masih kurang, sehingga dengan kemampuan menentukan nasib diri pada masing-masing *agency* dan memaksimalkan budaya perusahaan, diharapkan mampu menciptakan citra positif yang nantinya dapat berdampak pada citra perusahaan dan peningkatan polis asuransi syariah.[15]

Sampai saat ini, PT. Takaful Umum cabang Surabaya masih belum memperlihatkan budaya perusahaan yang bersifat sistematis. Namun mempunyai moto/slogan yang mengandung nilai-nilai budaya perusahaan yakni untuk para Insan Takaful adalah senantiasa menjaga amanah, *professional* dan *team work*.[16] Nilai-nilai tersebut diharapkan dapat dijalankan oleh karyawan khususnya para agency dalam setiap aktivitas perusahaan.

Berdasarkan wawancara internal di PT Takaful Umum cabang Surabaya evaluasi mengenai *salary* para *agency* tidak pernah dilakukan. Evaluasi hanya sebatas produk yang ada pada PT. Takaful Umum cabang Surabaya.

Berdasarkan uraian dan latar belakang inilah penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul "Pengaruh Internal *Locus of Control*

---

[15] Novi Puspitasari, *Sejarah Perkembangan Asuransi* Islam *serta Perbedaannya dengan Asuransi Konvensional,* JEAM Vol X No. 1/2011, 35.
[16] PT. Asuransi Takaful Umum, Majalah "Laporan Tahunan 2011", 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan Budaya Perusahaan Terhadap *Salary Agency* PT. Asuransi Takaful Umum cabang Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh internal *locus of control* terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum cabang Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh budaya perusahaan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum cabang Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh internal *locus of control* dan budaya perusahaan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum cabang Surabaya secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan pengaruh internal *locus of control* terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum cabang Surabaya.
2. Mendeskripsikan pengaruh budaya perusahaan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum cabang Surabaya.
3. Mendeskripsikan pengaruh internal *locus of control* dan budaya perusahaan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum cabang Surabaya secara simultan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

   a. Memberikan sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan bagi kajian ekonomi syariah.

   b. Sebagai sumbangan pemikiran dalam memperluas kajian aspek sumber daya insani yang menyangkut *salary agency.*

   c. Menambah konsep dan pemikiran baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama.

2. Kegunaan praktis

   Penelitian ini memfokuskan diri pada *salary* para *agency* sehingga menjadi evaluasi bagi manajemen PT Takaful Umum cabang Surabaya untuk lebih memperhatikan para *agency*nya. Selain itu, dapat menjadi landasan atau dasar untuk upaya peningkatan internal *locus of control* dan pengembangan budaya perusahaan di PT. Takaful Umum cabang Surabaya. Oleh karena itu, maka penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya internal *locus of control* dan budaya perusahaan terhadap *salary agency.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id