BAB V
PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan interpretasi dari hasil analisis data yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi antara variabel yang diteliti sebagai pembuktian atas hipotesis yang diangkat dalam penelitian.

A. Pengaruh Internal *Locus Of Control* Terhadap *Salary Agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya

Dari hasil pengujian uji t yang dilakukan terbukti bahwa nilai internal *locus of control* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0.05, yaitu sebesar 0,033 dan berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar -2,215 < t tabel yaitu 2,026 maka menyatakan H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara internal *locus of control* terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara internal *locus of control* dengan *salary agency* di PT Takaful Umum cabang Surabaya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa internal *locus of control* bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

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

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa internal *locus of control* ternyata tidak dapat mempengaruhi *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Menurut Moekijat faktor internal yang mempengaruhi *salary* yaitu biaya hidup para individu, dimana tinggi rendahnya biaya hidup akan mengakibatkan tinggi rendahnya *salary* yang didapat.[1] Selain biaya hidup faktor yang mempengaruhi *salary* menurut Moekijat yaitu gaji dan upah yang diberikan pihak swasta, kondisi keuangan Negara, biaya hidup, peraturan pemerintah, kekayaan negara, produktivitas pegawai, persediaan tenaga kerja, kondisi kerja, jam kerja, perbedaan geografis, inflasi, pendapatan nasional, harga pasar, dan nilai social dan etika.

Dapat disimpulkan bahwa penilitian ini tidak membenarkan teori yang dinyatakan oleh Crider bahwa karakteristik internal *locus of control* yaitu sebagai berikut:[2]

1) Suka bekerja keras
2) Memiliki insiatif yang tinggi
3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
4) Selalu mencoba untuk berfikir seefktif mungkin
5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

[1] Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah,* (Bandung: Mandar Maju,1992), 14

[2] Andrew B Crider, *Psychology,* (Illions Scot Foresman and Company, 1983), 47.

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

B. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap *Salary Agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya

Dari hasil pengujian uji t yang dilakukan terbukti bahwa nilai budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansinya < 0.05, yaitu sebesar 0,002 dan berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,436 > t tabel yaitu 2,026 maka menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Dari wawancara yang dilakukan terhadap responden (*agency*) bahwa secara tidak langsung budaya perusahaan sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dimana budaya perusahaan sendiri dapat menciptakan identitas perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Pernyataan diatas juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siti Rosmalia yang berjudul "Pengaruh Persepsi Budaya Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Media Satu Group" yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara keseluruhan dari budaya perusahaan, motivasi kerja, gaya

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

kepemimpinan, lama kerja, pendidikan, dan usia terhadap prestasi kerja karyawan.[3]

Selain itu juga mendukung teori dari Deal dan Kennedy bahwa budaya perusahaan yaitu nilai inti sebagai esensi falsafah perusahaan untuk mencapai sukses yang didukung semua warga organisasi dan memberikan pemahaman bersama tentang arah bersama dan menjadi pedoman perilaku mereka dari hari ke hari.[4] Berdasarkan teori tersebut yang menjadi ensensi falsafah yang dapat menjadi pedoman perilaku dari hari ke hari pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya adalah senantiasa menjaga amanah, *professional* dan *team work*.[5]

Dimana amanah yang dimaksud yaitu senantiasa menjaga kepercayaan dan mengelolanya dengan penuh tanggungjawab. Semua dilakukan demi terpenuhinya harapan semua stakeholder dan tercapainya tujuan bersama. Profesional sendiri yaitu kesungguhan dalam melaksanakan seluruh aktifitas dengan sebaik-baiknya yang merupakan cerminan kecakapan budaya kerjanya. Di dalamnya mencakup kapabilitas dan penguasaan keahlian untuk menciptakan produk yang berkualitas dengan harapan dapat memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan. Sedangkan *team work* yaitu mereka menyakini bahwa *team work* adalah kemampuan mensinergikan seluruh potensi kebaikan Insan Takaful dalam menggapai visi bersamanya. Hanya

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

[4] Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 6.

[5] 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

dengan komitmen untuk saling mendukung, saling percaya, saling peduli, dan saling berbagi gagasan, mereka dapat mencapai dan mempertahankan pertumbuhan yang menguntungkan serta melayani stakeholder.

Sedangkan budaya perusahaan yang telah dijalankan oleh para *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya yaitu Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan seluruh aktifitas pekerjaan dengan mengutamakan pelayanan publik dan tanggungjawab social di atas kepentingan dan keuntungan pribadi, dalam setiap pekerjaan senantiasa menjaga kepercayaan dan mengelolanya dengan penuh tanggungjawab, saling mendukung, percaya, peduli, dan berbagi gagasan merupakan kunci dalam menggapai visi perusahaan. Hal tersebut dapat mencerminkan bahwa para *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya senantiasa menjaga profesional, amanah, dan *team work*.

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.[6] Dalam hal ini PT Takaful Umum merupakan perusahaan Islami yang mengimplementasikan prinsip-prinsip asuransi syariah. Prinsip-prinsip asuransi syariah sendiri yaitu: tauhid, keadilan (profesional), tolong-menolong, kerjasama, amanah, kerelaan,

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

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

larangan riba, maisir, dan gharar.[7] Sedangan PT Takaful Umum Cabang Surabaya sudah mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dalam budaya perusahaannya yaitu profesional, dimana kita harus memahami penempatan hak dan kewajiban antara nasabah maupun perusahaan asuransi. Amanah, dimana kita harus menjaga kepercayaan nasabah dan mengelolanya dengan sebaik-baiknya. *Teamwork* (kerjasama) dalam hal ini yaitu kemampuan mensinergikan seluruh potensi yang ada pada tiap Insan Takaful untuk menggapai visi perusahaan.

Hal tersebut terbukti, berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan, para *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya mempunyai sikap profesional, amanah, saling peduli, saling mendukung, saling percaya, dan saling berbagi gagasan itulah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peneingkatan *salary* para *agency* di PT Takaful Umum cabang Surabaya.

C. Pengaruh Internal *Locus Of Control* Dan Budaya Perusahaan Terhadap *Salary Agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya Secara Simultan

Dari hasil pengujian F menunjukkan bahwa variabel internal *locus of control* (X1) dan budaya perusahaan (X2) nilai Sig = 0,000 < 0,05 dan berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 7,236 > F

[7]A. Dzajuli dan Yadi Jazwari, *Lembaga-lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengenalan),* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 126.

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

tabel yaitu 3,32, maka menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara internal *locus of control* dan budaya perusahaan terhadap *salary agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya secara simultan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa R = 0,731 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel X_1 (Internal *Locus of Control*) dan X_2 (Budaya Perusahaan) dengan Y (Peningkatan *Salary*). Sedangkan *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,510 atau 51,0% variabel terikat Y (Peningkatan *Salary*) dapat dijelaskan oleh variabel X_1 (Internal *Locus of Control*)dan X_2 (Budaya Perusahaan) dan sisanya 49,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa internal *locus of control* dan budaya perusahaan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan *salary*. Pengaruh internal *locus of control* dan budaya perusahaan adalah positif yang menunjukkan bahwa internal *locus of control* dan budaya perusahaan cenderung memberikan respon yang positif bagi *agency* dan mampu mendorong *agency* untuk meningkatkan *salary* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Perkembangan zaman yang terjadi juga diikuti oleh peningkatan kebutuhan tiap individu sehingga menyebabkan individu berlomba-lomba untuk dapat miningkatkan kualitas hidupnya dalam memenuhi kebutuhannya. Salah satunya yaitu dalam hal gaji (*salary*).

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

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan *salary* termasuk didalamnya kemampuan diri sendiri (internal *locus of control*) dan budaya yang ada pada suatu perusahaan. Internal *locus of control* dan budaya perusahaan saling mempengaruhi satu sama lain. Sebab apabila dalam diri individu tersebut memiliki karakteristik internal *locus of control* atau individu tersebut yakin pada dirinya maka individu tersebut akan dengan mudah mematuhi dan menjalankan budaya yang ditetapkan dalam suatu perusahaan.

Dalam ekonomi Islam, internal *locus of control* lebih dikenal dengan manajemen sumber daya insani, dimana sumber daya insani sendiri yaitu seluruh kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai suatu tujuan. 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. Sedangkan seseorang yang memiliki orientasi internal *locus of control* terdorong untuk berfikir positif dan yakin pada diri sendiri, bahwa segala apapun yang dicapainya itu karena kemampuan yang ada pada diri, bukan karena faktor keberuntungan.

Begitupun budaya perusahaan, budaya perusahaan dalam ekonomi islam tentunya pun harus berdasarkan nilai-nilai Islami dalam perusahaan yang berbasis syariah. Sehingga dapat menambah citra perusahaan di mata masyarakat.

Hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus diluar objek penelitian, karena penelitian ini menggunakan objek *agency* PT Takaful

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

Umum. Sejalan dengan penelitian ini maka dianjurkan kepada *agency* PT Takaful Umum untuk meningkatkan internal *locus of control* dan mentaati budaya perusahaan, karena pada variabel internal *locus of control* dan budaya perusahaan akan menentukan tingginya *salary* para *agency* di PT Takaful Umum.

Penelitian lanjutan yang melengkapi variabel-variabel yang sudah ada pada penelitian ini perlu dilakukan, untuk semakin menyempurnakan pemahaman terhadap faktor-fakor lain yang mempengaruhi *salary agency* PT Takaful Umum.

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