

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Asuransi syariah merupakan prinsip perjanjian berdasarkan hukum Islam antara perusahaan asuransi atau perusahaan reasuransi dengan pihak lain, dalam menerima amanah dalam mengelola dana peserta melalui kegiatan investasi yang di selenggarakan sesuai dengan syariah.

Keberadaan perusahaan asuransi syariah di Indonesia semakin berkembang seiring dengan besarnya jumlah penduduk beragama islam yang membutuhkan suatu lembaga keuangan islami sehingga setiap interaksi muamalah yang dilakukannya sesuai dengan prinsip syariah. Karena pada dasarnya masyarakat muslim memandang operasional asuransi konvensional dengan keraguan atau bahkan memiliki keyakinan bahwa praktek itu cacat dari sudut pandang syari'at. Hal ini dikarenakan sejumlah fatwa yang di keluarkan oleh lembaga-lembaga otoritas fikih menyatakan ketidakbolehan sistem asuransi konvensional, karena akadnya mengandung unsur riba, spekulasi, kecurangan, dan ketidakjelasan. Sementara akad perusahaan asuransi kolektif islam berlandaskan pada asas saling tolong-menolong dan menyumbang, disamping konsisten memegang hukum dan prinsip syariat islam dalam keseluruhan aktivitasnya dan tunduk pada mekanisme pengawasan syari'at. Asuransi kolektif islam juga tidak menjalankan jasa asuransi dengan orientasi memperoleh keuntungan (*profit oriented*) dan setiap peserta

dalam asuransi ini menjadi penanggung sekaligus tertanggung. Sehingga dengan demikian, akad-akadnya pun bersih dari segala syarat poin yang bertentangan dengan hukum dan prinsip-prinsip syariat Islam. Secara umum asuransi islam atau sering diistilahkan dengan takaful dapat digambarkan sebagai asuransi yang prinsip operasionalnya didasarkan pada syariat islam dengan mengacu kepada Al-Qur'an dan As-Sunah. Asuransi dalam islam dikenal dengan istilah takaful yang berarti saling memikul resiko di antara sesama orang, sehingga antara satu dengan yang lainnya menjadi penanggung atas resiko yang lainnya. Saling pikul resiko ini dilakukan atas dasar tolong-menolong dalam kebaikan dimana masing-masing mengeluarkan dana/sumbangan/derma (*tabarru'*) yang ditunjuk untuk menanggung resiko tersebut. Dalam asuransi islam terdapat akad yang dilakukan sebagai landasan untuk menjalankan prinsip syariah, agar terhindar dari unsur riba, spekulasi, kecurangan dan ketidakjelasan, sehingga masyarakat tidak ragu untuk melakukan kegiatan pada perusahaan asuransi syariah.

Adanya persaingan di bidang jasa asuransi membuat para sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bisa dilihat dari faktor pegawainya dalam menghadapi kendala-kendala yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi (Susan, 2019). Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang produktif untuk menjadi penggerak perusahaan dalam menjalankan fungsi sebagai asset perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Dengan kinerja yang terbaik dari para pekerja, setiap perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaannya dan dengan meningkatkan kinerja para karyawannya, perusahaan juga akan mendapatkan kenaikan pendapatan. Menurut Nofiar dkk (2021) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan baik segi kualitas dan kuantitasnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan. Kemampuan pegawai bisa dilihat dari kemampuan potensinya diatas rata-rata dengan pendidikan yang relevan untuk jabatannya. Oleh karena itu, pegawai atau karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan sesuai kemampuannya.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Perolehan Premi/Kontribusi Asuransi PT. Asuransi Jasindo Syariah**  
**Dari tahun 2020 – 2022**

dalam ribuan

No	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
1	2020	165,000,000	164,575,835	99.74%
2	2021	216,000,000	206,922,847	95.80%
3	2022	226,000,000	216,042,795	95.59%

Sumber: PT. Asuransi Jasindo Syariah

Berdasarkan data perolehan premi yang dihasilkan oleh PT. Asuransi Jasindo Syariah, menunjukkan bahwa pencapaian dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal tersebut membuat para karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah haruslah mempunyai kinerja terbaiknya, agar premi yang dihasilkan perusahaan

dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggannya sehingga perusahaan akan tetap terpercaya dan akan terus mengalami perkembangan.

Perusahaan yang baik haruslah membangun hubungan yang positif antar perusahaan dengan karyawannya. Hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawannya perlu dibentuk agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. *Employee engagement* merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membuat perusahaan atau organisasi berjalan dan berkembang dengan baik dan pesat. Dengan adanya *employee engagement* (keterikatan karyawan) dalam perusahaan, maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang optimal.

Tidak hanya *employee engagement* (keterikatan karyawan) antar karyawan dengan perusahaan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memiliki komitmen organisasi yang baik. Dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka karyawan tidak akan mudah keluar masuk perusahaan yang mengakibatkan suatu organisasi akan stabil dan karyawan akan mencurahkan segala kemampuan mereka guna meningkatkan kinerja mereka bagi perusahaan. Berikut di bawah ini adalah tabel *turn over* karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah selama tahun 2022:

**Tabel 1.2**  
**Tabel Turn Over Karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah**  
**Tahun 2022**

Bulan	Pejabat		Staff	
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
Januari	0	1	0	0
Februari	0	0	0	0
Maret	3	0	0	0
April	3	0	0	0
Mei	1	0	0	1
Juni	1	0	0	1
Juli	0	0	0	1
Agustus	2	1	0	0
September	0	1	0	0
Oktober	0	0	0	1
November	0	1	0	0
Desember	0	0	0	1

Untuk mengetahui gambaran komitmen karyawan berikut tabel di bawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Tabel Kehadiran Karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah**  
**Tahun 2022**

dalam satuan hari kerja

Bulan	Keterangan				
	Alpha	Ijin	Sakit	Cuti	Hadir
Januari	0	4	16	58	1146
Februari	0	3	18	31	899
Maret	0	4	3	75	1268
April	0	6	6	88	1169
Mei	0	1	12	246	922
Juni	0	15	4	29	1329
Juli	0	35	7	31	1308
Agustus	0	36	27	29	1355
September	0	27	30	27	1385

Oktober	0	12	19	54	1315
November	0	4	28	30	1401
Desember	0	5	29	50	1427
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>152</b>	<b>199</b>	<b>748</b>	<b>14924</b>

Sumber: Data SDM PT. Asuransi Jasindo Syariah

Bapak Khairul selaku manajer SDM menambahkan bahwa adanya perbedaan jumlah karyawan setiap tahunnya dapat mengakibatkan terhambatnya pekerjaan yang dilakukan karena adanya pergantian posisi pekerjaan karena kelebihan atau kekurangan karyawan.

Untuk menciptakan terbentuknya karyawan yang memiliki kinerja terbaik, maka karyawan memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dibidang pekerjaannya. Tidak jarang kinerja karyawan mengalami pasang surut dan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaannya. Kondisi seperti itu disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, maka perusahaan atau instansi akan melakukan rotasi kerja kepada para karyawan. Hal ini dilakukan secara teratur dengan tujuan agar kinerja dan motivasi karyawan semakin meningkat.

Kinerja karyawan sangat menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang baik juga tercermin karena kepuasan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Adapun tujuan karyawan bekerja adalah untuk mempertahankan hidup dan dengan bekerja maka karyawan akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang telah

dikerjakan. Dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan, maka diharapkan hubungan antara pihak karyawan dengan perusahaan akan terjalin dengan baik sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena karyawan merasa dihargai hasil kerjanya. Hal tersebut dapat membawa dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Bagi karyawan kompensasi sangatlah penting untuk kehidupan mereka karena mereka menganggap bahwa kompensasi merupakan balasan atas pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan sangat menentukan semangat kerja dari karyawan tersebut dan dapat meningkatkan taraf hidup karyawan beserta keluarganya. Bagi perusahaan, jika karyawan cukup puas dengan kompensasi yang diberikan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para karyawan.

Jika dalam praktik pemberian kompensasi kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan, maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. Karyawan akan menganggap kinerja yang telah dilakukan dengan maksimal dibalas dengan pemberian kompensasi yang tidak memuaskan, sehingga mereka akan bekerja dengan tidak maksimal. Untuk itu manajer perusahaan haruslah memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil dan bijaksana sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya

memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat betapa pentingnya *employee engagement*, komitmen organisasi, rotasi pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KOMITMEN ORGANISASI, ROTASI PEKERJAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Pada PT. Asuransi Jasindo Syariah).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah?
3. Apakah rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah.
3. Untuk mengetahui pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT. Asuransi Jasindo Syariah diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh karyawan PT. Asuransi Jasindo Syariah dalam memperhatikan dan melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel *employee engagement*, komitmen organisasi, rotasi pekerjaan dan kompensasi.
2. Bagi Lembaga Pendidikan Tinggi khususnya Program Pasca Sarjana Universitas pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, hasil penelitian

ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi mahasiswa untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.