BAB I

PENDAHULUAN

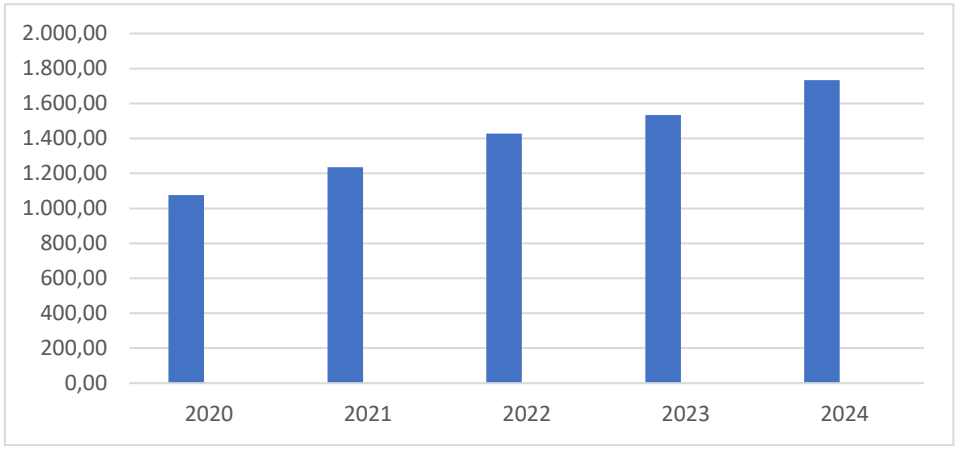
A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian nasional yang semakin aktif mendorong tingginya kebutuhan masyarakat terhadap kemudahan dalam mengakses layanan keuangan. dan aman. Lembaga keuangan merupakan suatu badan yang berperan dalam kegiatan menghimpun, mengelola, dan menyalurkan dana yang bersumber dari masyarakat. Secara umum, lembaga keuangan memiliki peran vital dalam menopang aktivitas ekonomi, baik melalui penghimpunan dana masyarakat, penyaluran pembiayaan, maupun penyediaan layanan transaksi keuangan yang mempermudah kegiatan usaha dan konsumsi.[2]

Dalam konteks tersebut, hadirnya lembaga keuangan syariah tidak hanya menjadi alternatif, tetapi juga pelengkap bagi lembaga keuangan konvensional dengan menghadirkan produk dan layanan yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah Islam yang menekankan pada keadilan, keterbukaan, dan keberkahan, serta menjauhi praktik riba, gharar, dan maysir.

[2] Muslihun Muslim, *Lembaga Keuangan Syariah Bank Dan Non Bank: Pondasi, Arah, dan Pengembangan di Era Milenial*, (Lombok: Pustaka Lombok, 2020), hlm. 2

Gambar 1.1. Diagram Perkembangan Aset Keuangan Syariah



Sumber: ojk.go.id

Dilihat dari diagram di atas, perkembangan dalam beberapa tahun terakhir, sektor keuangan syariah di Indonesia mengalami tren yang signifikan, yang tercermin dari asset pertumbuhan aset keuangan syariah nasional yang mencapai Rp1.733,50 triliun pada tahun 2024 dengan pangsa pasar sebesar 11,45% dari total industri keuangan nasional.[3] Hal tersebut sebagaimana dijelaskan dalam laporan perkembangan keuangan syariah di Indonesia tahun 2024 yang disusun oleh OJK.

Pertumbuhan ini menandakan semakin tingginya kepercayaan masyarakat terhadap produk dan layanan berbasis syariah, sekaligus menuntut peningkatan kualitas kinerja karyawan sebagai ujung tombak pelayanan. Namun, dalam praktiknya, banyak lembaga menghadapi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat berjalan

[3] Laporan Perkembangan Keuangan Syariah, "Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia," *Otoritas Jasa Keuangan* (2023), hlm.14

secara efektif.[4] Berbagai faktor memiliki peran dalam menentukan tingkat kinerja karyawan, di antaranya yaitu, gaya kepemimpinan, keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, motivasi kerja, dan budaya kerja.

Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah. Seorang pemimpin dituntut untuk menjadi teladan serta mampu mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam setiap kebijakan maupun langkah yang diambil.[5] Gaya kepemimpinan dapat dipahamisebagai pola perilaku yang ditunjukkan seseorang ketika berusaha memengaruhi tindakan orang lain sesuai dengan arah yang diinginkan. Dalam suatu organisasi, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis serta mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.[6]

Menurut Pamudji, kepemimpinan dipandang sebagai sebuah "seni" dalam menyelaraskan cara berpikir maupun persepsi setiap anggota organisasi agar sejalan dalam upaya mencapai tujuan bersama.[7] Seorang

---

[4] Ainia Rizqiatul Hikmah, Fadilatul Khoiroh, dan Yuliyanti M. Manan, "Optimalisasi Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS Artha Mitra Sejati Kepanjen," *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2024): 215–228.

[5] M. Mun'im Moh. Agus Sifa', Heri Kuncoro Putro, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah dalam Perspektif Al-Quran," *Journal of Islamic Banking* 6, no. 1 (2025): 78–90.

[6] Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10, no. 1 (2020): 18–32.

[7] Hasnawati, *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan* (Gowa: Pusaka Almaida, 2021), hlm.17

pemimpin yang efektif bukanlah mereka yang mengejar kekuasaan demi kepentingan pribadi, melainkan yang mampu membagikan wewenang kepada banyak orang demi terwujudnya tujuan bersama.[8] Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi juga menjadi aspek yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Fenomena keseimbangan kehidupan kerja semakin relevan di era modern ini, di mana tingginya tuntutan dalam pekerjaan seringkali mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi seimbang dalam kehidupan individu, di mana seseorang tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja tanpa mengesampingkan berbagai aspek dalam kehidupan pribadinya.[9]

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha memberikan hasil terbaik bagi lembaga tempat seseorang tersebut bekerja.[10] Sementara itu, budaya kerja yang positif, disiplin, dan sesuai dengan nilai-nilai syariah dapat membentuk suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

---

[8] Khan Asif Muhamad Febrianti Berliana, sawitri Nyoman Ni, Navanti Dovina, Ali Hapzi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A," *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 8 (2024): 1028–1042, https://j-economics.my.id/index.php/home/article/view/226/263.

[9] Muhammad Arifin dan Agus Muharto, "Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 15, no. 1 (2022): 37.

[10] Esisuarni, "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Niara* 17, no. 2 (2014): 478–488.

Adapun menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Artinya, peningkatan kinerja dapat dicapai apabila lembaga memperhatikan berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang bersifat internal seperti motivasi danbudaya kerja, maupun eksternal seperti gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi.[11]

Dalam konteks teori, penelitian ini berlandaskan pada *grand theory* Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memberikan perhatian pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, juga pengelolaan faktor-faktor internal organisasi, seperti kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang seimbang, serta budaya kerja yang positif menjadi bagian integral dari implementasi teori manajemen sumber daya manusia dalam lembaga keuangan syariah.[12]

Namun demikian, temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam hasil penelitian *(research gap)*.

---

[11] Indriana Kurnia Cahyati dan Mery Adelia, "Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja," *Indonesian Journal of Public Administration Review* 1, no. 3 (2024): 14.

[12] Zahera Mega Utama, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategisdalam Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah: Studi Literatur," *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis* 3, no. 3 (2025): 344–360.

Misalnya, penelitian oleh Arfandi dan Kasran pada tahun 2023, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1%,[13] tetapi belum menambahkan variabel lain seperti motivasi dan budaya kerja yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada perusahaan konvensional, bukan pada lembaga keuangan syariah, yang memiliki nilai, sistem, dan prinsip kerja berbeda karena berlandaskan pada syariat Islam. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan kajian yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks lembaga keuangan syariah di daerah.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan *(novelty)* dalam hal penambahan variabel motivasi dan budaya kerja untuk melihat pengaruhnya secara bersamaan dengan gaya kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelengkap dalam pengembangan kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Pemilihan Kabupaten Tulungagung sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa wilayah ini memiliki beberapa lembaga keuangan syariah yang aktif, seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT), dan beberapa *Baitut Tamwil Muhammadiyah* (BTM) di

[13] Arfandi dan Muhammad Kasran, "Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu," *Jesya* 6, no. 2 (2023): 1861–1872.

Kabupaten Tulungagung, yang berperan penting dalam pengembangan ekonomi syariah daerah. Selain itu, dengan kehadiran Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung turut berperan dalam mendukung perkembangan lembaga keuangan syariah di wilayah Kabupaten Tulungagung. Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah menjadi salah satu pusat pendidikan tinggi Islam yang mencetak lulusan dengan pemahaman ekonomi syariah, sehingga meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap transaksi keuangan berbasis syariah.

Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian terdahulu, memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah, serta memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi manajemen lembaga dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, produktif, dan sesuai dengan nilai-nilai syariah.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah diperoleh sebagai berikut:

1. Masih terdapat perbedaan gaya kepemimpinan di antara pimpinan lembaga keuangan syariah yang dapat memengaruhi semangat, disiplin, dan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan di lembaga keuangan syariah belum sepenuhnya optimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang

kurang berinisiatif, kurang disiplin, serta belum mencapai target kinerja yang diharapkan.

3. Budaya kerja yang ada belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai syariah seperti amanah, tanggung jawab, dan keadilan, sehingga belum sepenuhnya mendukung peningkatan produktivitas kerja.
4. Keseimbangan kehidupan kerja sebagian karyawan belum seimbang, karena adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi dan waktu kerja yang padat, yang dapat menurunkan fokus dan kepuasan kerja.
5. Kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah masih bervariasi, dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan budaya kerja, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja.
6. Belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam konteks lembaga keuangan syariah.
7. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan konvensional, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian *(research gap)* dalam konteks lembaga keuangan syariah, khususnya di Kabupaten Tulungagung.
8. Kehadiran Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah (UIN SATU) Tulungagung yang berperan dalam meningkatkan pemahaman ekonomi syariah di masyarakat belum banyak dikaji

pengaruh tidak langsungnya terhadap perkembangan budaya kerja dan peningkatan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah.

Setelah masalah diidentifikasi di atas, jelas bahwa masalah memiliki dimensi yang sangat luas. Namun, karena waktu dan kemampuan terbatas, penulis harus menjelaskan batasan masalah secara eksplisit. Berikut Batasan masalah dari penelitian ini:

1. Objek penelitian ini dibatasi hanya berfokus pada lembaga keuangan syariah yang beroperasi di Kabupaten Tulungagung. Pada penelitian ini objeknya tidak pada seluruh lembaga keuangan syariah yang ada di Kabupaten Tulungagung, namun hanya dilakukan pada 10 (sepuluh) lembaga keuangan syariah, yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Tulungagung, BMT Pahlawan Kabupaten Tulungagung, BMT Agawe Makmur Kabupaten Tulungagung, BMT Muamalah Kabupaten Tulungagung, BPRS Rahma Kabupaten Tulungagung, BTM Surya Madinah Kabupaten Tulungagung, BTM Surya Madinah Cabang Pakel, BTM Surya Madinah Cabang Gondang, BTM Surya Madinah Cabang Pagerwojo, BTM Surya Madinah Cabang Ngantru. Pemilihan ke sepuluh lembaga tersebut didasarkan pada pertimbangan aksesibilitas dan kesediaan pihak instansi untuk menjadi lokasi penelitian, mengingat tidak semua lembaga keuangan syariah di wilayah ini bersedia dijadikan objek penelitian.

2. Responden penelitian dibatasi pada seluruh karyawan di kesepuluh lembaga tersebut, tidak termasuk pegawai kontrak, relawan, atau karyawan magang.
3. Analisis penelitian difokuskan untuk mengetahui pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa melibatkan variabel mediasi atau moderasi lainnya.
4. Aspek budaya kerja yang dikaji dibatasi pada budaya yang selaras dengan nilai-nilai Islam, seperti amanah, tanggung jawab, disiplin, dan keadilan, yang menjadi dasar dalam praktik kerja di lembaga keuangan syariah.
5. Aspek motivasi kerja yang dikaji meliputi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti dorongan spiritual, kebutuhan berprestasi, penghargaan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
6. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu (tahun penelitian berjalan), sehingga hasilnya menggambarkan kondisi aktual karyawan pada waktu penelitian berlangsung dan tidak mencakup perubahan jangka panjang.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung?

2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung?
5. Apakah gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengukur pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk mengukur pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung.

5. Untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah yang ada di Kabupaten Tulungagung.

B. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, serta motivasi dan gaya kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja sekaligus menjaga loyalitas karyawan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini bermanfaat bagi kalangan akademik sebagai bahan pengembangan teori dan literatur ilmiah dalam bidang ekonomi dan manajemen sumber daya manusia berbasis prinsip syariah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pembelajaran dan referensi empiris bagi mahasiswa maupun dosen

untuk mengkaji secara lebih mendalam berbagai aspek yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Melalui penelitian ini, diharapkan temuan yang diperoleh dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi penelitian maupun kajian ilmiah berikutnya serta dasar perbandingan bagi penelitian sejenis di masa mendatang, baik dengan objek, variabel, maupun metode penelitian yang berbeda, guna memperkaya kajian akademis di bidang manajemen sumber daya manusia dan keuangan syariah.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup pengaruh gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah yang beroperasi di Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini difokuskan pada karyawan sebagai subjek penelitian tanpa melibatkan nasabah atau pihak eksternal lainnya. Kajian tidak memperluas pada faktor lain di luar variabel gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan budaya kerja.

Adapun lingkup penelitian ini secara detail dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Objek penelitian dibatasi hanya pada lembaga keuangan syariah yang beroperasi di Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini hanya dilakukan

pada 10 (sepuluh) lembaga keuangan syariah yang ada di Kabupaten Tulungagung, diantaranya yaitu, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Tulungagung, BMT Pahlawan Kabupaten Tulungagung, BMT Agawe Makmur Kabupaten Tulungagung, BMT Muamalah Kabupaten Tulungagung, BPRS Rahma Kabupaten Tulungagung, BTM Surya Madinah Kabupaten Tulungagung, BTM Surya Madinah Cabang Pakel, BTM Surya Madinah Cabang Gondang, BTM Surya Madinah Cabang Pagerwojo, BTM Surya Madinah Cabang Ngantru.

2) Subjek penelitian adalah karyawan lembaga keuangan syariah, bukan nasabah atau pihak eksternal lain.
3) Fokus pembahasan adalah pengaruh gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
4) Waktu penelitian dibatasi pada periode pengumpulan data selama penyusunan skripsi, sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi saat penelitian dilakukan.

G. Penegasan Istilah

Pada penulisan penelitian ini akan memberikan penjelasan mendalam tentang beberapa istilah yang diperlukan untuk mendapatkan pemahaman yang tepat dan akurat tentang isi dan maksud penelitian ini, seperti berikut ini:

a. Penegasan Konseptual

1) Pengaruh

W.J.S. Poerwadarminta menjelaskan pengaruh adalah kekuatan yang muncul akibat adanya suatu hal, baik berupa orang, benda, maupun unsur lainnya, yang memiliki kekuatan atau kemampuan untuk memberikan dampak terhadap orang lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan daya yang lahir dari suatu hal tertentu yang dapat menimbulkan akibat, hasil, atau dampak tertentu pada individu maupun lingkungannya.[14]

2) Gaya Kepemimpinan

Dalam pandangan Heidjrachman dan S. Husnan, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang disusun dengan tujuan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga keduanya dapat tercapai secara optimal.[15]

3) Keseimbangan Kehidupan Kerja

Anugrah dan Priyambodo menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja atau keseimbangan kerja dan kehidupan merujuk pada kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi yang harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan maupun keluarga. Keseimbangan

[14] Rini Susilawati, "Pengaruh Konsep Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian dan Tingkat Pendapatan Pada Masa Sebelum, Awal dan New Normal Pandemi (Studi Komparasi Pada Café-Café di Minggir Yogyakarta)," *Kajian Ekonomi dan Bisnis* 15, no. 2 (2020).

[15] Daryoto Mulyadi Candra, "Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul," *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 2, no. 3 (2024): 356–368.

tersebut dapat terwujud ketika seseorang mampu menjalankan kewajiban yang harus dijalankan di lingkungan kerja maupun di rumah tanpa harus yang dapat memengaruhi kondisi kesehatan fisik serta mentalnya.[16]

4) Motivasi

Menurut Mc. Donald, motivasi dapat dipahami sebagai suatu proses perubahan energi yang berlangsung di dalam diri individu, ditandai oleh munculnya perasaan serta upaya yang diarahkan untuk meraih suatu tujuan spesifik. Selain pengertian sebelumnya, motivasi merujuk pada kekuatan atau energi yang mendorong seseorang untuk menunjukkan tingkat ketekunan dan semangat dalam melaksanakan suatu aktivitas.[17]

5) Budaya Kerja

Secara umum, budaya kerja dapat dipahami sebagai seperangkat keyakinan, nilai, asumsi, dan norma yang tumbuh serta yang disusun dalam organisasi dan berfungsi untuk membimbing perilaku bagi seluruh anggotanya dalam menghadapi berbagai tantangan, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi.[18]

---

[16] Djaja Hendra dan Bhenu Artha, "Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 3 (2023): 11320–11330.

[17] Herawati, *Motivasi Dalam Pendidikan* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023), hlm. 61

[18] Umi Wahyuningsih, *Budaya Kerja Direktorat Pembinaan SMA*, *Direktorat Pembinaan SMA*, 2024.

6) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diinterpretasikan sebagai pencapaian kerja yang diperoleh seorang karyawan berdasarkan standar atau kriteria tertentu sesuai dengan tugasnya. Robbins menyebutkan bahwa kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari hubungan antara kemampuan dan motivasi individu.[19]

7) Lembaga Keuangan Syariah

Menurut KBBI, lembaga keuangan diartikan sebagai suatu lembaga yang beroperasi di sektor keuangan dengan peran utama menghimpun dana dari masyarakat serta mendistribusikannya kembali kepada masyarakat. Berdasarkan Pasal 1 UU Nomor 14 Tahun 1967, lembaga keuangan merupakan setiap badan yang melalui aktivitasnya di bidang keuangan melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkannya kembali.[20]

b. Penegasan Operasional

Mengacu pada uraian konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini secara operasional diarahkan untuk menelaah pengaruh gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada sepuluh lembaga keuangan syariah, yaitu BAZNAS

[19] Eko Budiyanto, *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (Serang: CV. AA. Rizky, 2020), hlm. 10

[20] Mardhiyaturrositaningsih, *Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia* (Deli Serdang: Az-Zahra Media Society, 2024), hlm. 1

Kabupaten Tulungagung, BMT Pahlawan Kabupaten Tulungagung, BMT Agawe Makmur Kabupaten Tulungagung, BMT Muamalah Kabupaten Tulungagung, BPRS Rahma Kabupaten Tulungagung, BTM Surya Madinah Kabupaten Tulungagung, BTM Surya Madinah Cabang Pakel, BTM Surya Madinah Cabang Gondang, BTM Surya Madinah Cabang Pagerwojo, BTM Surya Madinah Cabang Ngantru.

Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas, yaitu X_1 = gaya kepemimpinan, X_2 = keseimbangan kehidupan kerja, X_3 = motivasi, dan X_4 = budaya kerja, serta satu variabel terikat yaitu Y = kinerja karyawan. Data penelitian diperoleh melalui proses penyebaran angket kepada responden untuk mengukur sejauh mana gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung.

H. Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN: Pada bagian bab ini berisikan mengenai latar belakang penelitian yang membahas permasalahan yang muncul tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan keseimbangan kehidupan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah di Kabupaten Tulungagung. Pada bagian bab ini juga membahas mengenai identifikasi masalah dan batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini, kemudian kegunaan penelitian,

ruang lingkup penelitian, dan juga penegasan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2. BAB II LANDASAN TEORI: Kemudian pada bagian bab ini berisi mengenai landasan teori apa saja yang digunakan dalam penelitian, seperti teori mengenai manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu juga berisi mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini. Kerangka teori dan hipotesis penelitian juga dibahas dalam bab ini.
3. BAB III METODE PENELITIAN: Bab ini membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian lokasi, variabel dan pengukuran, populasi, sampling, sampel penelitian, instrument penelitian juga dibahas dalam bab ini. Selain itu, bab ini juga berisi bahasan mengenai teknik pengumpulan data, analisis data, dan tahapan penelitian.
4. BAB IV HASIL PENELITIAN: Bab ini berisi bahasan tentang profil, objek penelitian, dan hasil yang diperoleh dari penelitian yang sudah dilakukan.
5. BAB V PEMBAHASAN: Pada bagian bab ini terdiri dari pembahasan dan implikasi hasil penelitian.
6. BAB VI PENUTUP: Di bab terakhir ini berisi dari kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan saran untuk penelitian tersebut.