

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan. SDM menjadi penentu utama pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup> Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan SDM yang terampil, memiliki karakter yang baik, memiliki pengetahuan luas, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja serta atasan untuk menjalankan fungsi-fungsi perusahaan.

Sebuah Instansi atau perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar mereka bisa menjadi pemikir strategis dan pengambil keputusan yang menentukan arah perusahaan, serta memastikan kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Kualitas SDM akan berpengaruh besar terhadap kesuksesan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya.<sup>2</sup>

Islam dipandang sebagai agama yang mencakup segala aspek kehidupan, baik yang bersifat ritual (ibadah) maupun sosial (muamalah). Dalam Islam,

---

<sup>1</sup> Achmad Tahar, Pompong B Setiadi, and Sri Rahayu, 'Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6.2 (2022), 12380–81.

<sup>2</sup> R R Lumunon, G M Sendow, and Yantje Uhing, 'Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama', *Jurnal EMBA*, 7.4 (2019), 4671–80.

konsep komprehensif menunjukkan bahwa syari'at Islam merangkum segala bidang kehidupan manusia, dari ibadah seperti shalat dan puasa hingga muamalah seperti perdagangan dan hubungan sosial. Selain itu, Islam juga dipahami sebagai agama universal yang relevan dan dapat diterapkan di setiap waktu dan tempat sampai akhir zaman.<sup>3</sup>

Dalam Islam, kerja bukan hanya sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga sebagai bagian penting dalam menjalani kehidupan yang sesuai dengan ajaran agama. Islam mengajarkan bahwa manusia diberi tanggung jawab oleh Allah SWT untuk bekerja dan mengelola sumber daya yang diberikan-Nya dengan baik. Dengan bekerja, seseorang tidak hanya memenuhi kewajibannya sebagai umat Muslim yang beribadah kepada Allah, tetapi juga menjalankan tugas kodratnya sebagai manusia.<sup>4</sup>

Agama Islam menjadikan kerja sebagai salah satu cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Melalui kerja, seseorang dapat menunjukkan ketaatan dan kesungguhan dalam menjalankan perintah-Nya. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan penuh tanggung jawab dianggap sebagai ibadah dalam Islam.<sup>5</sup> Karenanya, ajaran Islam mendorong setiap individu untuk menguasai bidang pekerjaannya dan berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Dalam Islam, nilai-nilai seperti

---

<sup>3</sup> S Samsuni, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami', *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan ...*, 10.1 (2020), 42 <<https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/tiftk/article/view/3767>>.

<sup>4</sup> Elza Umiyarzi, 'Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1.2 (2021), 245–56.

<sup>5</sup> Zulfahry Abu Hasmy, 'Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam Zulfahry', *Jurnal Balanca*, 1.2 (2019), 195–211.

kejujuran, integritas, dan kerja keras sangat ditekankan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Islam mengajarkan bahwa menjalani kehidupan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat adalah bagian integral dari ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar dan menghasilkan manfaat bagi sesama manusia dianggap sebagai bentuk ibadah yang dipersembahkan kepada Allah SWT.<sup>6</sup>

Dalam Islam, konsep amanah memiliki makna yang sangat penting. Secara umum, amanah mengacu pada kepercayaan, tanggung jawab, dan integritas. Dalam konteks agama Islam, amanah berarti menjalankan tugas atau tanggung jawab dengan jujur, adil, dan bertanggung jawab. Amanah juga mencakup pengelolaan harta atau kekayaan dengan baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam. Dalam Al-Qur'an, amanah sering kali dihubungkan dengan kata-kata seperti "memelihara amanah" dan "menunaikan amanah", menekankan pentingnya menjaga kepercayaan yang diberikan kepada seseorang.<sup>7</sup>

Secara global, konsep amanah juga sering diterapkan dengan makna yang mirip. Di luar konteks agama Islam, amanah sering diartikan sebagai kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau sebuah entitas untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab dengan tepat, jujur, dan bertanggung jawab. Ini bisa berlaku

---

<sup>6</sup> Rahmad Hakim and Adib Susilo, 'Makna Dan Klasifikasi Amanah Qur'ani Serta Relevansinya Dengan Pengembangan Budaya Organisasi', *AL QUDS : Jurnal Studi Alquran Dan Hadis*, 4.1 (2020), 119 <<https://doi.org/10.29240/alquds.v4i1.1400>>.

<sup>7</sup> Shendy Listya Wulandari and Siti Fatimah, 'Prinsip Amanah Sebagai Landasan Manajemen Kinerja Pegawai: Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Yogyakarta', *Jurnal Manajemen Dakwah*, 8.1 (2022), 151-74 <<https://doi.org/10.55357/is.v1i2.47>>.

dalam berbagai bidang kehidupan, seperti politik, bisnis, dan kehidupan sosial. Dalam konteks global, amanah juga sering dihubungkan dengan prinsip-prinsip etika dan integritas dalam menjalankan tugas atau kepercayaan yang diberikan oleh individu atau kelompok lain.<sup>8</sup>

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi.<sup>9</sup> Dalam konteks pengembangan SDM, perilaku amanah dan *work family balance* menjadi dua variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perilaku amanah merujuk pada kemampuan individu untuk mempertahankan kepercayaan dan keamanan organisasi, sedangkan *work family balance* mengacu pada kemampuan individu untuk membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga.<sup>10</sup> Dalam konteks organisasi, perilaku amanah dan *work family balance* dapat terkait dengan kinerja pegawai. Perilaku amanah yang baik dapat meningkatkan kepercayaan dan keamanan organisasi, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Rendra Dio Rahmanda and Tien Yustini, 'Waskita Karya ( Persero ) Tbk Pengaruh Amanah , Kompeten , Harmonis Terhadap Motivasi Karyawan PT Waskita Karya ( Persero ) Tbk', 5.2 (2024), 4616–23.

<sup>9</sup> R Mahendra, A Agustang, and ..., 'Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik', *JISIP (Jurnal Ilmu ...)*, 5.4 (2021), 1603–8 <<https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2578/http>>.

<sup>10</sup> Paloma Paramita, 'Analisis Pengaruh Work-Family Balance Dan Program Family Friendly Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada R.S. Panti Wilasa Citarum, Semarang', *Jurnal Bisnis Strategi*, 15.1 (2006), 22–30.

<sup>11</sup> Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, and Lukman Nasution, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pegawai) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan', *Jurnal Darma Agung*, 28.2 (2020), 187 <<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>>.

Sementara itu, *work family balance* yang baik dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga,<sup>12</sup> sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, pegawai di Provinsi Kalimantan Selatan mengalami beberapa masalah yang berpengaruh terhadap kinerja mereka. Salah satu masalah yang paling signifikan adalah adanya keterlambatan dalam pengembangan SDM. Keterlambatan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk keterbatasan sumber daya, kurangnya kemampuan individu, dan kurangnya dukungan organisasi. Selain itu adanya beberapa pegawai yang telat dalam kegiatan apel pagi yang mana kegiatan tersebut wajib dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan.

Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana perilaku amanah dan *work family balance* mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang sudah berkeluarga, peneliti juga ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara kinerja pegawai yang memiliki perilaku amanah dan *work family balance* yang baik dengan kinerja pegawai yang memiliki perilaku amanah dan *work family balance* yang kurang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Amanah dan *Work Family***

---

<sup>12</sup> Jie Lv, ‘Family Supportive Supervisor Behaviors and Family-Like Employee-Organization Relationship: Effects on Employees Organizational Citizen Behavior’, *Open Journal of Business and Management*, 06.02 (2018), 400–411 <<https://doi.org/10.4236/ojbm.2018.62029>>.

***Balance* terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat perilaku amanah pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana tingkat *work family balance* pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Bagaimana tingkat kinerja pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan?
4. Bagaimana pengaruh perilaku amanah terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan?
5. Bagaimana pengaruh *work family balance* terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan?
6. Bagaimana pengaruh amanah dan *work family balance* bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengukur tingkat amanah pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Untuk mengukur tingkat *work life balance* pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan.
3. Untuk mengukur tingkat kinerja pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh amanah terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *work family balance* terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh amanah dan *work family balance* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan

### D. Signifikansi Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangasih kepada beberapa aspek, seperti berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bias memberikan sumbangasih referensi bacaan untuk perkembangan pada keilmuan psikologi, terkhusus untuk psikologi

industri dan organisasi mengenai pengaruh perilaku amanah dan *work family balance* pada pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan dan referensi bagi mahasiswa mengenai pengaruh perilaku amanah dan *work family balance* pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan.

### b. Bagi Praktisi Keilmuan Psikologi

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dalam praktisi keilmuan psikologi terkhusus pada Psikologi Industri dan Organisasi tentang kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh aspek amanah sehingga dapat menerapkan hal tersebut dalam dunia kerja.

### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi pengembangan wawasan serta pengalaman selama berkuliah dan melaksanakan penelitian dan membantu melatih kemampuan dalam melakukan suatu penelitian terutama berkaitan dengan pengaruh perilaku amanah dan *work family balance* terhadap kinerja pegawai.

### d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna terhadap peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada bidang psikologi terkhusus psikologi industri dan organisasi serta psikologi islam mengenai pengaruh perilaku amanah dan *work*

*family balance* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan.

## **E. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono, definisi operasional merujuk pada proses penentuan konstruk yang akan diukur agar dapat dijadikan sebagai variabel yang dapat diamati secara konkret. Definisi operasional ini menggambarkan langkah-langkah yang akan diambil oleh peneliti untuk mengaitkan konsep teoritis dengan indikator yang dapat diobservasi dan diukur selama proses pengumpulan data penelitian. Dengan kata lain, definisi operasional memiliki peran sentral dalam penelitian karena membentuk jembatan antara konsep abstrak dengan aspek-aspek yang dapat dipantau dan diukur secara empiris.<sup>13</sup> Beberapa bentuk definisi operasional dalam konteks penelitian meliputi:

### **1. Amanah**

Amanah adalah salah satu sifat terpuji yang menjadi bagian integral dari ajaran Islam, yang diharapkan dimiliki oleh setiap Muslim. Sifat amanah mencerminkan kemampuan seseorang untuk menjalankan segala tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan apa yang diamanahkan, tanpa adanya penyimpangan atau pelanggaran terhadap kepercayaan tersebut. Ini berarti individu yang memiliki sifat amanah dianggap dapat diandalkan dan dapat dipercaya dalam setiap tugas atau amanah yang diberikan kepadanya.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, 2014, p. 137.

<sup>14</sup> Sri Herianingrum, Meri Indri Hapsari, and Syahrudin Syahrudin, 'Implementasi Nilai-Nilai Amanah Pada Karyawan Hotel Darussalam Pondok Pesantren Gontor Di Ponorogo', *Al Tijarah*, 1.1 (2015), 59 <<https://doi.org/10.21111/tijarah.v1i1.382>>.

Pelaksanaan amanah tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga mencakup aspek moral dan etika dalam memenuhi tanggung jawab tersebut. Artinya, seseorang yang memiliki sifat amanah diharapkan tidak hanya melakukan apa yang diamanahkan kepadanya, tetapi juga menjalankan tugas tersebut dengan penuh integritas, kejujuran, dan keadilan.<sup>15</sup> Melaksanakan amanah dengan baik bukan hanya akan memberikan manfaat bagi individu yang menjalankannya, tetapi juga akan membawa dampak positif bagi orang lain di sekitarnya.<sup>16</sup> Kesejahteraan dan keadilan dapat tercipta ketika setiap individu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh amanah, tanpa adanya penyelewengan atau pelanggaran terhadap kepercayaan yang diberikan kepada mereka. Dengan demikian, sifat amanah memiliki peran penting dalam membentuk hubungan yang harmonis dan saling percaya di dalam masyarakat.<sup>17</sup>

## **2. *Work Family Balance***

Greenhaus, Collins dan Shaw mendefinisikan *work family balance* sebagai keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga serta pekerjaannya. McDonald dan Bradley juga mendefinisikan *work family Balance* adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan dan kehidupan lainnya di luar

---

<sup>15</sup> Hakim and Susilo.

<sup>16</sup> Ivan Muhammad Agung and Desma Husni, 'Pengukuran Konsep Amanah Dalam Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif', *Jurnal Psikologi*, 43.3 (2017), 194 <<https://doi.org/10.22146/jpsi.11233>>.

<sup>17</sup> Amiruddin Amiruddin, 'Amanah dalam Perspektif Al-Quran (Studi Komparatif Tafsir Al-Misbah Dan Al-Azhar)', *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11.4 (2021), 833 <<https://doi.org/10.22373/jm.v11i4.4665>>.

pekerjaan.<sup>18</sup>

Fisher mendefinisikan *work-family balance* adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih. Parkes dan Langford mendefinisikan *work family balance* sebagai kondisi dimana individu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab dalam kegiatan non-pekerjaan. Handayani, *work family balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya. Hudson juga mendefinisikan *work family balance* sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan.<sup>19</sup> Secara keseluruhan, *work-family balance* adalah tentang bagaimana individu mencapai keseimbangan yang sehat dan memuaskan antara kewajiban profesional dan personal dalam bekerja dan berkeluarga.

### 3. Kinerja

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata kinerja berarti: “sesuatu yang ingin dicapai”, “prestasi yang diperlihatkan” ataupun “kemampuan kerja”.<sup>20</sup> Wirawan berpendapat, bahwa Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator tertentu dalam suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerja mencakup elemen kualitatif dan kuantitatif yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, dan

---

<sup>18</sup> Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., & Bodner, T. (2011). *Development and Validation of Multidimensional Family supportive supervision behaviors (FSSB)*. NIH Public Access

<sup>19</sup> Namayandeh, H., Yaacob, S. N., & Juhari, R. (2010). *The Influences of Work Support and Family Support on Work-Family Conflict (WFC) Among Married Female Nurses in Shiraz-Iran*. Journal of American Science

<sup>20</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

dapat diukur melalui berbagai indikator yang menggambarkan hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi. Wirawan menekankan bahwa kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja yang dilakukan, yang menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>21</sup> Dengan kata lain, kinerja bukan hanya tentang seberapa banyak hasil yang dicapai, tetapi juga tentang bagaimana hasil tersebut dicapai, termasuk kualitas pekerjaan dan cara kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sendy Listya Wulandari, dengan judul penelitian “Implementasi Prinsip Amanah pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta”, Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini bersifat diskriptif kualitatif. Uji kredibilitas yang digunakan yaitu triangulasi teknik. Pada penelitian ini yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah kepala kantor, kepala seksi bagian, dan Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta dengan obyek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Adapun yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah implementasi prinsip amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pelayanan

---

<sup>21</sup> Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian* (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada).

Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta tahun.2017.

Hasil penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Yogyakarta telah menerapkan prinsip amanah hal tersebut dibuktikan dari hasil pengukuran kinerja melalui aplikasi *e-performance* yang tersaji menjadi data dalam bentuk Nilai Kinerja Organisasi (NKO) menunjukkan hasil rata-rata indikator pengukuran amanah pada kinerja Aparatur Sipil Negara pada indikator tanggung jawab sebanyak 109,60%, tepat janji sebanyak 103,22%, dan transparan sebanyak 110,40%. Berdasarkan presentase tersebut sehingga hasilnya dapat dikatakan sangat baik karena melebihi 100%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah sama-sama menggunakan variabel amanah pada penelitian dengan perbedaan penelitian pada metode penelitian yang mana penelitian sebelumnya menggunakan metode kualitatif dan penelitian ini menggunakan kuantitatif.

2. Penelitian yang diteliti oleh Ulfi Nurhidayati dengan judul penelitian Hubungan *Work Family Balance* dan *Work Engagement* pada Karyawan yang Berkeluarga. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara *work family balance* dan *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah akan ada hubungan positif antara *work family balance* dan *work family balance*. Penelitian ini memperlihatkan hasil *work engagement* pada karyawan yang berkeluarga pada kategori sangat tinggi dengan skor 26.39% (tabel 4.6). yang didukung dengan sebanyak 30 % merasa penuh antusias saat bekerja,

39,4% selalu bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja, 48.6% merasa bangga dengan pekerjaannya, 54.2% merasa perlu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik untuk bisa sukses dalam pekerjaan, 54.2 % merasa sangat senang dengan pekerjaan dan 35.6% mampu dengan cepat bangkit kembali dari kegagalan. Adapun persamaan pada penelitian ini yakni sama-sama menggunakan variabel *work family balance* sebagai variabel (X) atau independen, sedangkan perbedaan dari penelitian ini terdapat 2 variabel idenpenden yakni amanah dan *work family balance* serta menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen (Y)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Prawira Satya Adhi Nugraha dan Amanda Pasca Rini dengan Judul “Hubungan Antara Dukungan Sosial dan *Work Family Balance* pada Anggota Polisi Wanita di Polda Jatim, dengan variabel bebas Dukungan Sosial dan variabel terikat *Work Family Balance*. Penelitian ini menggunakan model kuantitatif korelasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap *work family balance*. Subjek yang akan digunakan pada penelitian ini adalah anggota Polisi Wanita yang berdinis di polda jatim dengan kriteria yaitu: berusia 25 – 45 tahun dan sudah menikah. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada varibael terikat yakni *work family balance* serta perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada variabel bebas yang mana dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan perilaku amanah sebagai variabel terikat. Perbedaan lainnya terdapat pada populasi dan

lokasi penelitian yang akan diadakan di BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan.

4. Penelitian dari Iqbal Maulana yang berjudul Pengaruh Kejujruan, Kesadaran dan Amanah terhadap Kinerja Karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional, dan populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang. Hasil penelitian dari penelitian ini menyatakan bahwa amanah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,686 dengan atau sig 0,000, persamaan regresi  $Y = 11,678 + 0,706 X_3$ , nilai koefisien determinasi 47,1% dan nilai uji t sebesar 5,254. Persamaan dengan penelitian ini ialah sama-sama menggunakan variabel amanah dan perbedaan lokasi penelitian sertapenelitian ini menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.
5. Penelitian oleh Rendra Dio Rahmanda dan Tien Yustini dengan judul penelitian Pengaruh Amanah, Kompeten, Harmonis Terhadap Motivasi Karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Penentuan jumlah sampel menggunakan persamaan slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 95 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji regresi (regresi linier berganda, koefisien

korelasi dan determinasi) dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Serta lolos uji normalitas dan terbebas dari uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel amanah dan menggunakan metode kuantitatif dan perbedaan lokasi penelitian dan variabel bebas yakni amanah serta perbedaan responden penelitian.

### **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan suatu metode yang dapat digunakan sebagai penyelesaian sebuah riset, penelitian ataupun karya tulis. Pada penelitian ini akan memaparkan sistematika penulisan terdiri dari lima bab, yaitu:

1. **BAB I PENDAHULUAN:** Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah sebuah penelitian. Peneliti akan mengangkat masalah mengenai pengaruh amanah dan *work family balance* terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Peneliti juga membuat rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, hipotesis penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan pada bab ini.
2. **BAB II KAIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR:** Bab ini berisikan penjelasan teori secara mendalam mengenai amanah dan *work family balance* terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Penjelasan berisikan teori-teori, pengertian, aspek, faktor, penyebab dan perspektif secara psikologi dan Islam

3. BAB III METODE PENELITIAN: Bab ini akan memaparkan jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti, seperti subjek penelitian, data, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.
4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN: Bab ini akan menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menggunakan teknik pengambilan data melalui angket dan dilakukan analisis data.
5. BAB V PENUTUP: Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian pengaruh amanah dan *work family balance* terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu, juga terdapat rekomendasi dari peneliti terhadap peneliti selanjutnya.