

## Pengaruh Amanah dan *Work Family Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Julia Salsabila

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, Indonesia  
e-mail: salsajulsa@gmail.com

### Abstrak

Perilaku amanah dan keseimbangan kerja-keluarga merupakan dua faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku amanah mengacu pada kemampuan individu untuk menjaga kepercayaan dan rasa aman dalam organisasi, sementara keseimbangan kerja-keluarga berkaitan dengan kapasitas individu untuk mengalokasikan waktu dan energi antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban keluarga. Dalam konteks organisasi, perilaku amanah dan keseimbangan kerja-keluarga dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk mengkaji bagaimana kedua variabel ini memengaruhi kinerja karyawan di BPSDM Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan nilai R Square sebesar 0,339, yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga (X2) berkontribusi sebesar 33,9% terhadap varians kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci:** amanah, *work family balance*, kinerja, pegawai

<b>Artikel Diterima:</b> 28 Juni 2024	<b>Artikel Direvisi:</b> 23 Agustus 2024	<b>Artikel Disetujui:</b> 17 September 2025	<b>Publikasi Online:</b> 8 Oktober 2025
--	---	--	--

## *The Influence of Amanah and Work Family Balance on Employee Performance*

### Abstract

Trustworthy behavior and work-family balance are two crucial factors in enhancing employee performance. Trustworthy behavior refers to an individual's ability to maintain trust and security within the organization, while work-family balance pertains to the individual's capacity to allocate time and energy between work responsibilities and family obligations. In the context of an organization, both trustworthy behavior and work-family balance can significantly impact employee performance. This study employs a correlational approach to examine how these two variables influence the performance of employees at the Regional Human Resources Development Agency of South Kalimantan Province. The findings reveal an R Square value of 0.339, indicating that work-family balance (X2) accounts for 33.9% of the variance in employee performance (Y).

**Keywords:** trustworthy, work family balance, human resource development

<b>First Received:</b> June 28, 2024	<b>Revised:</b> August 23, 2024	<b>Accepted:</b> September 17, 2025	<b>Published:</b> October 8, 2025
---	------------------------------------	--	--------------------------------------

## Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, PNS 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.

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 (Tahar dkk., 2022). 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 (Lumunon dkk., 2019).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor kunci yang

mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam konteks pengembangan SDM, perilaku amanah dan *work family balance* menjadi dua variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Mahendra dkk., 2021). 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. (Paramita, 2006) 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. (Ichsan dkk., 2020).

Sementara itu, *work family balance* yang baik dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Lv, 2018) sehingga PNS dapat bekerja dengan lebih baik dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk memahami pengaruh variabel yang telah ditentukan dalam penelitian. Oleh karena itu, jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan instrumen penelitian dalam pengumpulan data, kemudian data tersebut dianalisis untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti (Sugiyono, 2019b). Penelitian kuantitatif sering disebut sebagai metode ilmiah karena melibatkan proses pengolahan pengetahuan ilmiah yang menggabungkan pemikiran rasional dan observasi empiris. Hal ini dicapai dengan membangun hubungan berupa hipotesis yang diuji melalui penelitian.

Populasi dan sampel dari penelitian ini merupakan seluruh pegawai BPSDMD KALSEL yang mana jumlah pegawai berjumlah 74 pegawai. Sumber data pada penelitian ini terdiri dari 2 sumber data yakni: Data primer sendiri diambil secara langsung dari para responden atau subjek yang mengisi kuesioner ataupun angket penelitian. Pengambilan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada para responden atau subjek penelitian yakni pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Data Sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga skala pengukuran yang digabung menjadi satu kuesioner, meliputi skala amanah, *work family balance*, dan kinerja. Skala disusun menggunakan skala likert untuk mengukur variabel penelitian yang dijabarkan ke dalam aspek, kemudian aspek dirinci lagi ke dalam indikator (Kuncoro dkk., 2023). Skala likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur perilaku, pandangan/ persepsi, dan pendapat dari seseorang atau kelompok yang terjadi pada suatu fenomena. Pada skala likert terdapat empat katerogori pilihan jawaban yang dapat digunakan pada penelitian ini yakni, SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Kemudian pernyataan atau item dibagi menjadi dua bagian, yaitu *favorable* dan *unfavorable*.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Hasil dari uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode One Sample Kolmogrov-Smirnov dengan bantuan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23.0 for windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas

One Sample Kolmogrov-Smirnov yakni jika nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed) lebih besar dari 0.05 maka data tersebut bestribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed) lebih kecil dari 0.05 maka tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dari variabel amanah, *work family balance*, dan kinerja. Berikut table hasil uji normalitas:

Tabel 1  
*Uji Normalitas*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	5.84485892
Most Extreme	Absolute	.077
Differences	Positive	.058
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari Asymp. Sig. (2-tailed) dengan angka 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05, sehingga data sampel dari variabel amanah, *work family balance*, dan kinerja dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Pada uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji linier berganda dan didapatkan hasil pada Tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2  
*Uji Hipotesis*

Model Summary <sup>b</sup>				
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
Model	R	Square	Square	
1	.640 <sup>a</sup>	.410	.393	5.927

a. Predictors: (Constant), WORK FAMILY BALANCE, AMANAH

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,410 atau 41% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel amanah (X1) dan *work family balance* (X2) sama-sama berpengaruh

terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 41%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 41\% = 59\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi pada penelitian ini atau variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,347 atau 34,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel amanah (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti kepada 74 responden pegawai BPSDMD KALSEL, hasil penelitian menunjukkan terdapat 32 pegawai (43,2%) dengan tingkat kategori amanah sedang, 42 pegawai (56,8%) berada pada kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang berada pada kategori rendah. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPSDMD KALSEL memiliki tingkat amanah yang sedang serta terdapat pegawai yang memiliki kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat amanah yang rendah. Hal ini dikarenakan pegawai. Dari paparan diatas dapat kita ketahui pegawai BPSDMD KALSEL melaksanakan pekerjaannya dengan amanah.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat 49 pegawai (66,2%) dengan tingkat kategori *work family balance* sedang, 25 pegawai (33,8%) berada pada kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang berada pada kategori rendah. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPSDMD KALSEL memiliki tingkat *work family balance* yang sedang serta terdapat pegawai yang memiliki kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat *work family balance* yang rendah. Dapat diketahui bahwa pegawai BPSDMD KALSEL dapat menyeimbangkan antara urusan keluarga serta pekerjaannya dalam kehidupan sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat 60 pegawai (81,1%) dengan tingkat kategori kinerja sedang, 14 pegawai (18,9%) berada pada kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang berada pada kategori rendah. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BPSDMD KALSEL memiliki tingkat kinerja yang sedang serta terdapat pegawai yang memiliki kategori tinggi dan tidak ada pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang rendah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai BPSDMD KALSEL mempunyai kinerja yang bagus dalam pekerjaannya. Berdasarkan puji yang dilakukan pada variabel amanah bernilai R Square sebesar 0,347 atau 34,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel amanah (X1) berpengaruh 34,7% berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan variabel *work family balance* nilai R Square sebesar 0,339 atau 33,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work family balance* (X2) berpengaruh sebesar 33,9 % terhadap variabel kinerja (Y).

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh amanah terhadap *work family balance* terhadap pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan telah dilakukan analisis data yang telah dikumpulkan serta mendapatkan kesimpulan bahwa tingkat skala amanah pada pegawai BPSDMD KALSEL dengan tingkat sedang 43,2%, tingkat tinggi sebanyak 58,8% serta tidak ada pegawai yang termasuk dalam kategori rendah. Pada skala *work family balance* terdapat 66,2% pegawai yang termasuk dalam kategoresasi sedang, pada tingkat kategorisasi tinggi terdapat 33,8% dan tidak ada pegawai yang tergolong dalam kategorisasi rendah. Pada skala kinerja terdapat 81,1% pegawai yang termasuk dalam

kategorisasi sedang, 18,9% pegawai tergolong dalam kategorisasi tinggi dan tidak ada pegawai yang tergolong pada kategorisasi rendah.

Pada hasil uji linier berganda didapatkan hasil bahwa nilai R Square sebesar 0,410 atau 41% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel amanah (X1) dan *work family balance* (X2) sama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 41%. Sedangkan sisanya (100%-41% = 59%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi pada penelitian ini atau variabel yang tidak diteliti

### Daftar Pustaka

- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Kuncoro, A., Ilham, R. M., & Ernawati, N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kuantitatif Grounded Theory* (Issue October). CV. Global Health Science Group.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). 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), 4671–4680.
- Lv, J. (2018). Family Supportive Supervisor Behaviors and Family-Like Employee-Organization Relationship: Effects on Employees Organizational Citizen Behavior. *Open Journal of Business and Management*, 06(02), 400–411. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2018.62029>
- Mahendra, R., Agustang, A., & ... (2021). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu ...)*, 5(4), 1603–1608. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2578/http>
- Paramita, P. (2006). 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), 22–30.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (p. 444).
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.