



PENGARUH WAKTU KERJA DAN DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN GENERASI Y

Submitted Date :
14 Nopember 2019

Accepted Date :
25 Nopember 2019

Rasyidatur Rahmaniah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram
rasyidatur22@gmail.com

Thatok Asmony
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram
tasmony@yahoo.com

Siti Nurmayanti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram
mayaramli24@gmail.com

Suggested Citation :

Glynn, C., et al. (2002). *Work-life Balance: The Role of Manager*, Roffey Park Institute.

Abstract:

Work life balance is needed in an organization to support the success of the organization. This research aims to determine the influence of working hours and supervisor support on the work life balance of generation Y employees of PT Bank Syariah Mandiri on Lombok Island. Respondents in this research used the population of generation Y employees of 89 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis with SPSS software. The results showed there are working hours had a significant negative effect and supervisor support had a significant positive effect on the work life balance of generation Y employees of PT Bank Syariah Mandiri on Lombok Island. Flexible Working hours arrangements, overtime restrictions, manage a good relationships with employees, provide motivation, attention to complaints, create a family atmosphere in leadership can improve the work life balance of employees.

Keywords : *Work Life Balance, Working Hours, Supervisor Support*

Abstrak:

Keseimbangan kehidupan kerja diperlukan organisasi untuk mendukung keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh waktu kerja dan dukungan supervisor terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok. Responden penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan generasi Y sebanyak 89 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu kerja memiliki pengaruh negatif signifikan dan dukungan supervisor memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok. Pengaturan waktu kerja yang fleksibel, pembatasan lembur, mengelola hubungan yang baik dengan bawahan, memberikan motivasi, memperhatikan keluhan, menciptakan suasana kekeluargaan dalam menjalankan kepemimpinan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Kata Kunci : Dukungan Supervisor, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Waktu Kerja,

Pendahuluan

Keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan kebutuhan keluarga (Schermerhorn, et al, 2005). Organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik akan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dan keberhasilan organisasi jangka panjang (Lazăr, et al, 2010). Konsep keseimbangan kehidupan kerja dianggap sebagai salah satu peran penting dalam menciptakan kesuksesan dalam organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja dapat terlaksana dengan baik, apabila suatu organisasi memperhatikan waktu kerja dan fungsi yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi. *Work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Mc Donald dan Bradley, 2005). Menurut Lockwood (2003), keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan seimbang dua tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work life balance* adalah kebebasan karyawan menggunakan waktu kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya (Frame dan Hartog, 2003). *Work life balance* memiliki konsekuensi penting bagi sikap karyawan terhadap organisasi mereka, serta untuk kehidupan karyawan (Scholarious dan Marks, 2006). Greenhauss, et al (2003) mendefinisikan *work life balance* sebagai keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan. Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014), faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* adalah faktor individu (*individual factors*), faktor organisasional (*organisational factors*), faktor sosial (*societal factors*), dan faktor lainnya.

Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan dalam periode tertentu (UU No 13 Tahun 2003). Waktu kerja yang lebih tinggi dan tidak fleksibel berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga yang rendah (Albertsen, et al, 2008). Albertsen, et al.(2008), menjelaskan waktu kerja yang panjang, pekerjaan yang banyak dan tidak standar harus diminimalkan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut International Labour Organization (ILO), waktu kerja adalah faktor kunci yang dapat membantu memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja melalui pengurangan jam kerja dan bentuk-bentuk tertentu dari pengaturan waktu kerja yang fleksibel atau faktor perambatnya yang terdiri dari jam kerja yang panjang dan jadwal yang tidak terduga. Pengaturan waktu kerja dapat meningkatkan hubungan waktu kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja, dimana hubungan antara waktu kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan sangat penting bagi organisasi dan kebijakan sumber daya manusia organisasi tersebut (Holly dan Mohnen, 2012). Menurut Holly dan Mohnen (2012), dimensi waktu kerja terdiri dari waktu kerja aktual yang ditetapkan dan waktu kerja yang diinginkan oleh karyawan.

Menurut Wong, et al. (2017) salah satu faktor lain yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja selain waktu kerja yang fleksibel adalah faktor dukungan supervisor. Dukungan supervisor adalah bentuk dukungan informal dari organisasi dimana supervisor peduli terhadap kebutuhan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan keluarganya (Hammer et al, 2009). Dukungan supervisor memiliki peran yang penting dalam membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga (Hammer et al, 2009). Menurut Tasnim, et al. (2017), adanya dukungan supervisor dapat digunakan sebagai skenario dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Mc Donald dan Bradley (2005), dukungan supervisor memiliki peran dalam keseimbangan kehidupan kerja karena supervisor memiliki peran penting dalam mendorong maupun menghambat karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Nijman (2004) mendefinisikan dukungan supervisor sebagai sejauh mana supervisor berperilaku dengan cara mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait pengaruh antara waktu kerja dan dukungan supervisor dengan keseimbangan kehidupan kerja, ditemukan beberapa penelitian yang memiliki hasil berbeda. Salah satunya penelitian Valcour (2007), Nizam dan Kam (2018), Tasnim, et al (2017), dan Saleem dan

Abbasi (2015), hasil penelitian menjelaskan bahwa waktu kerja memiliki hubungan signifikan dan negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Živčicová, et al. (2016), menjelaskan bahwa waktu kerja memiliki hubungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan, dimana waktu kerja yang ada sebagai hambatan dalam memenuhi tugas keluarga.

Penelitian Žalimienė dan Junevičienė (2016), waktu kerja lembur tidak memiliki pengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja di Lithuania. Sejalan dengan penelitian Clarke, et al (2004), menjelaskan tidak menemukan hubungan antara waktu kerja dan keseimbangan kerja-keluarga. Hal ini bertolak belakang dengan konsep keseimbangan kehidupan kerja dimana keseimbangan waktu kerja dapat mencerminkan adanya keseimbangan kehidupan kerja dirasakan karyawan. Menurut Wong, et al (2017), hasil penelitiannya menjelaskan bahwa dukungan supervisor memiliki hubungan positif dengan *work life balance* dimana dukungan supervisor dapat mengurangi stress yang dirasakan oleh karyawan. Adanya dukungan supervisor dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dalam suatu organisasi. Penelitian Tasnim, et al (2017), Talukder, et al., (2018) dan Tavassoli dan Sune (2018), menjelaskan dukungan supervisor memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*. Perbedaan ditemukan pada penelitian Wu, et. al., (2013) yang menyatakan bahwa dukungan supervisor tidak secara signifikan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, dimana supervisor memiliki peran kecil dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja karena keseimbangan kehidupan kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh organisasi dan seluruh karyawan. Berdasarkan data Statistik Indonesia (2018), jumlah karyawan di Indonesia terdiri dari 17% generasi baby boomers, 47% generasi X, dan 32% generasi milenial (generasi Y). Profil Generasi Milenial Indonesia (2018) berdasarkan angka angkatan kerja menjelaskan peran generasi milenial (1980-2000) sebagai angkatan kerja aktif dan utama dimana semakin besar. Pemenuhan karyawan generasi Y dibutuhkan untuk menciptakan strategi dan inovasi-inovasi terbaru demi memajukan suatu organisasi menjadi berkembang. Keberhasilan organisasi tergantung pada kemampuan dan kompetensi SDM yang ada didalamnya. Kondisi ini juga ditemukan pada PT Bank Syariah Mandiri, menurut Laporan Tahunan tahun 2018 data jumlah karyawan berdasarkan generasi secara keseluruhan terdiri dari 6 orang (0,0006%) generasi baby boomer, 1.774 orang (20%) generasi X dan 6.930 orang (80%) generasi Y. Komposisi karyawan yang didominasi oleh generasi Y pun ditemukan khususnya pada karyawan PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok, dimana jumlah karyawan generasi Y sejumlah 89 orang karyawan dengan persentase sejumlah 82% dari total karyawan yang dimiliki. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok merupakan karyawan generasi Y.

Perbedaan generasi dilakukan oleh Mannheim pada tahun 1952. Pengelompokan generasi dalam dunia kerja muncul mengikuti perkembangan manajemen sumber daya manusia. Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi milenial (Profil Generasi Milenial Indonesia, 2018). Istilah milenial pertama kali dicetuskan oleh William Strauss dan Neil dalam bukunya yang berjudul *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Menurut Profil Generasi Milenial Indonesia (2018), penentuan generasi Y atau generasi milenial dapat disimpulkan bahwa generasi Y merupakan generasi yang dilahirkan antara tahun 1980 sampai tahun 2000. Menurut Ratnaningsih dan Prasetyo (2017), salah satu generasi yang aktif dalam angkatan kerja adalah generasi Y, dimana generasi Y menginginkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang fleksibel.

Salah satu yang menjadi perhatian dalam dunia kerja generasi Y adalah keseimbangan kehidupan kerjanya. Generasi Y lebih memperhatikan aspek *work life balance* dibandingkan generasi X (Meier, et al, 2010). Fenomena yang terjadi saat ini pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok banyak karyawan yang termasuk dalam generasi Y menginginkan jadwal kerja yang fleksibel, menuntut kreativitas, dan memberikan kesempatan bagi mereka. Karyawan diberikan kebebasan untuk mengambil cuti maupun ijin saat waktu kerja, apabila terdapat tuntutan keluarga yang sangat mendesak. Hal tersebut menjadikan karyawan dapat merasakan

keseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga. Keadaan tersebut ditemukan berbeda berdasarkan karakteristik pekerjaan, tuntutan pekerjaan mengharuskan karyawan untuk tetap bekerja dihari libur dimana yang seharusnya waktu libur tersebut digunakan untuk kebutuhan keluarga maupun kebutuhan pribadi. Keadaan tersebut dirasakan oleh seluruh karyawan apabila terdapat kegiatan-kegiatan tertentu.

Hasil wawancara awal mengenai waktu kerja pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok, seluruh karyawan memiliki waktu kerja selama 8 (delapan) jam dimulai jam 08.00 – 17.00 WITA, tetapi waktu kerja akan bertambah apabila adanya pekerjaan tambahan yang harus terselesaikan. Penambahan waktu kerja ini berpengaruh terhadap keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan data absensi karyawan tahun 2018, ditemukan bahwa pada hari kerja tertentu ditemukan bahwa sekitar 25% karyawan memiliki waktu kerja lebih dari 8 (delapan) jam dalam satu hari. Sedangkan berdasarkan data kepegawaian, masing-masing karyawan generasi Y memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun. Fenomena ini bertentangan dengan penelitian terdahulu, dimana generasi Y dapat bertahan diorganisasi karena adanya fleksibilitas kerja, *work life balance*, dan hubungan dengan atasan (Swiggard, 2011) dan waktu kerja yang tidak fleksibel dapat menjadi hambatan dalam memenuhi tugas keluarga (Živčicová, et al, 2016).

Penelitian Swiggard (2011) menjelaskan faktor-faktor yang dapat membuat generasi Y dapat bertahan diorganisasi antara lain fleksibilitas kerja, *work life balance*, dan hubungan dengan atasan. Fenomena lainnya ditemukan pada faktor dukungan supervisor. Berdasarkan hasil pengamatan awal beberapa karyawan, dukungan supervisor ditemukan pada bentuk dukungan yang diberikan supervisor kepada karyawan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan dan permasalahan yang dihadapi dikeluarga.

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti hanya menggunakan jurnal internasional, dikarenakan penelitian yang serupa didalam negeri masih terbatas untuk topik penelitian ini. Hasil penelitian yang tersedia dimana variabel keseimbangan kehidupan kerja digunakan sebagai variabel bebas. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ditemukan beberapa hasil yang tidak konsisten dan ditemukan fenomena-fenomena yang terdapat pada lokasi penelitian, maka peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh waktu kerja dan dukungan supervisor terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan generasi Y pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok. Berdasarkan paparan diatas tujuan penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh waktu kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan generasi Y pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok dan pengaruh dukungan supervisor terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan generasi Y pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan jenis kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh waktu kerja dan pengaruh dukungan supervisor terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan generasi Y pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan generasi Y dengan tahun kelahiran 1980-2000 yang terdapat pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok sejumlah 89 orang karyawan (Data Kepegawaian, 2018). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer bersumber dari wawancara dan hasil kuesioner. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda menggunakan software statistik SPSS.

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Deskriptif

Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Distribusi tanggapan responden menunjukkan karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh tanggapan responden terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja sebanyak 59 karyawan (66%) yang termasuk kategori cukup tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap komponen pertanyaan kuesioner menunjukkan

pada kategori cukup tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 2,75. Hal ini menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi.

Variabel Waktu Kerja

Distribusi tanggapan responden menunjukkan karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok memiliki waktu kerja yang cukup tinggi. Hal ini sesuai tanggapan responden terhadap variabel waktu kerja sebanyak 58 karyawan (65%) termasuk dalam kategori cukup tinggi. Sedangkan, jawaban responden terhadap komponen pertanyaan kuesioner pada variabel waktu kerja menunjukkan pada kategori cukup tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,30. Hal ini menjelaskan bahwa waktu kerja yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi, dimana karyawan merasakan bekerja lebih dari 8 (delapan) jam sehari.

Variabel Dukungan Supervisor

Distribusi tanggapan responden menunjukkan bahwa responden karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok mendapatkan dukungan supervisor yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh tanggapan responden terhadap variabel dukungan supervisor sebanyak 54 karyawan (61%) termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan, jawaban responden terhadap komponen pertanyaan kuesioner pada variabel dukungan supervisor menunjukkan pada kategori cukup tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,24. Hal ini menjelaskan bahwa dukungan supervisor yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi, dimana karyawan merasakan dukungan supervisor yang didapatkan berupa bentuk perhatian dan sikap peduli supervisor terhadap keluhan yang disampaikan oleh karyawan.

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel koefisien regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,999 - 0,462 X_1 + 0,394 X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan untuk Y adalah variabel keseimbangan kehidupan kerja, X₁ adalah variabel waktu kerja, dan X₂ adalah variabel dukungan supervisor. Persamaan 1 menunjukkan variabel waktu kerja memiliki arah koefisien regresi negatif, hal tersebut menjelaskan adanya peningkatan waktu kerja akan berpengaruh terhadap berkurangnya keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Variabel dukungan supervisor memiliki arah koefisien positif, menjelaskan adanya peningkatan dukungan supervisor dapat mempengaruhi peningkatan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hasil uji asumsi klasik pada persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa hasil uji linieritas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas memenuhi syarat uji.

Uji F

Tabel 1. ANOVA

	Model	F	Sig.
1	Regression	49,972	0,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Hasil uji F menjelaskan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini memiliki tingkat goodness of fit yang baik, dimana variabel waktu kerja dan dukungan supervisor dapat memprediksi variabel keseimbangan kehidupan kerja dan layak untuk diterima dengan F-tabel lebih kecil dari F-hitung (3,10 < 49,972).

Uji t**Tabel 2 Koefisien Regresi**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	8,279	0,000
Waktu Kerja	-6,306	0,000
Dukungan supervisor	5,931	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Hasil uji t diketahui bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan masing-masing nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel (6,306 dan 5,931 > 1,98) dengan sig <0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 3. Model Summary**

Model	R Square
1	0,537

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Hasil uji R² menjelaskan besarnya persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel waktu kerja dan dukungan supervisor adalah sebesar 54%. sisa perhitungan persentase sebesar 46% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa waktu kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok. Hasil analisis menjelaskan waktu kerja berpengaruh negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menjelaskan jika waktu kerja karyawan generasi Y di PT Bank Syariah Mandiri meningkat maka keseimbangan kehidupan kerja karyawan tersebut akan semakin rendah, demikian pula berlaku sebaliknya.

Pengaturan waktu kerja dapat meningkatkan hubungan waktu kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja, dimana hubungan antara waktu kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan sangat penting bagi organisasi dan kebijakan sumber daya manusia organisasi tersebut (Holly dan Mohnen, 2012). Pengaturan waktu kerja dirasakan kurang maksimal oleh karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri karena tanggapan responden ditemukan karyawan memiliki waktu kerja lebih dari 8 (delapan) jam dalam sehari. Waktu kerja tersebut tidak termasuk dalam peluang lembur apabila waktu lembur tidak lebih dari 2 (dua) jam. Waktu kerja yang dirasakan oleh karyawan apabila tidak sesuai standar akan berdampak negatif pada pengelolaan karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan generasi Y dapat bertahan diorganisasi karena adanya fleksibilitas waktu kerja (Swiggard, 2011).

Waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam bekerja merupakan salah satu faktor utama dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Albertsen, et al, (2008) menjelaskan waktu kerja yang panjang, pekerjaan yang banyak dan tidak standar harus diminimalkan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Pengaturan waktu kerja yang harus diimbangi oleh karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan waktu kerja yang memiliki standar sesuai peraturan ketenagakerjaan. Waktu kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasakan oleh karyawan melebihi waktu kerja yang ditetapkan sehingga dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk kehidupan pribadi dan keluarga. Waktu kerja yang tidak fleksibel dapat menjadi hambatan dalam memenuhi tugas keluarga (Živčicová, et al, 2016).

Glynn, et al(2002) menjelaskan *work life balance* perlu memperhatikan berbagai hal penting yaitu berapa lama durasi karyawan bekerja, kapan mereka bekerja, dan dimana mereka bekerja. Waktu kerja sebagai salah satu peran penting dalam menciptakan kesuksesan dalam penerapan konsep keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan faktor waktu kerja dapat memberi manfaat bagi karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri untuk memiliki waktu untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan yaitu kegiatan

bersama keluarga maupun melakukan kegemaran Ratnaningsih dan Prasetyo (2017), menjelaskan generasi Y sebagai salah satu generasi yang aktif dalam angkatan kerja, generasi ini lebih menginginkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang fleksibel. Adanya pengaturan yang fleksibel terkait dengan waktu kerja dirasakan dapat menciptakan keseimbangan kehidupan kerja. Waktu kerja yang fleksibel dapat menawarkan kemudahan dalam perencanaan tanpa mengurangi waktu kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleem dan Abbasi (2015), Valcour (2007) dan Nizam dan Kam (2018) menjelaskan bahwa waktu kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian Albertsen, et al., (2008), menunjukkan hal yang sama dimana waktu kerja yang lebih tinggi dan tidak fleksibel berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga yang rendah. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi waktu kerja maka keseimbangan kehidupan kerja semakin rendah.

Pengaturan waktu kerja menurut Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur waktu kerja dimana berlaku 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan karyawan melebihi waktu kerja termasuk dalam waktu kerja lembur, sehingga pengaturan waktu kerja, waktu istirahat wajib diberikan kepada karyawan. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa waktu bekerja dalam sehari sebanyak 8 (delapan) jam bekerja dan 1 (satu) jam waktu istirahat, hal ini sesuai dengan peraturan perusahaan yang ada. Waktu kerja yang ditemukan pada bagian tertentu, dibagian marketing karyawan tidak dapat merasakan waktu kerja yang ideal sesuai ketentuan yang ada karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dimana waktu istirahat tidak didapatkan. Hal ini menunjukkan adanya pengaturan waktu kerja yang rendah yang dirasakan karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok.

Jawaban responden lainnya dipengaruhi oleh karakteristik responden berdasarkan status perkawinan. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan terdiri dari status perkawinan dengan status kawin sebanyak 69 karyawan (78%) dari total responden. Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014), keseimbangan kehidupan kerja di pengaruhi oleh faktor status perkawinan, dimana karyawan dengan status kawin harus lebih ekstra menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dibandingkan dengan responden dengan status belum kawin. Pembagian waktu kerja yang dibutuhkan akan lebih banyak karena harus menyeimbangkan antara kehidupan kerja, keluarga dan pribadi.

Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan supervisor memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok. Hasil analisis menjelaskan bahwa diduga dukungan supervisor berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menjelaskan jika dukungan supervisor yang dirasakan oleh karyawan generasi Y di PT Bank Syariah Mandiri tinggi maka keseimbangan kehidupan kerja karyawan tersebut akan semakin meningkat, demikian pula berlaku sebaliknya. Dukungan supervisor yang rendah dapat berdampak pada pemenuhan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan hubungan emosional dan keterikatan dengan PT Bank Syariah Mandiri.

Hammer, et al (2009), menjelaskan dukungan supervisor adalah bentuk dukungan informal dari organisasi dimana supervisor peduli terhadap kebutuhan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan keluarganya. Dukungan supervisor memiliki peran yang sangat penting dalam membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga (Hammer et al, 2009). Supervisor memiliki peran yang cukup strategis dalam kehidupan kerja, sebagai pemegang fungsi kepentingan. Adanya dukungan supervisor dapat menciptakan hubungan keterikatan antar karyawan dengan perusahaan, dimana karyawan PT Bank Syariah Mandiri merasa supervisor menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014), faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* salah satunya terdiri dari faktor organisasi berupa waktu pengaturan kerja yang fleksibel, dukungan organisasi, dukungan supervisor, dukungan rekan kerja, *job stress*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan teknologi. Adanya dukungan supervisor dalam organisasi dapat mengurangi konflik keluarga dan konflik kerja yang dapat terjadi. Konflik keluarga maupun konflik kerja dapat mengganggu pekerjaan dan emosi karyawan tersebut. Apabila dukungan supervisor yang dirasakan oleh karyawan generasi Y PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok rendah dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang berdampak langsung terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan supervisor dapat bertindak memberikan perhatian dan solusi kepada karyawan sehingga dapat bertugas dengan normal.

Dukungan supervisor membantu mengurangi efek psikologis negatif yang dihadapi oleh karyawan dan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan (Talukder, et al, 2018). Dukungan supervisor dapat mendukung dan menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga, sehingga memberi manfaat bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dukungan supervisor terkait dalam bentuk perhatian supervisor terhadap keluhan karyawan, pemenuhan tuntutan tugas, dan sebagai panutan.

Bentuk perhatian terhadap pekerjaan dan pemenuhan tugas yang diberikan oleh supervisor menciptakan karyawan PT Bank Syariah Mandiri merasakan supervisor mengerti akan kebutuhan, hak dan tanggung jawab bawahannya. Karyawan dalam bekerja apabila tidak mendapatkan dukungan supervisor, maka karyawan akan merasakan suasana kerja yang kurang mendukung dan tidak sehat. Meier, et al (2010) menjelaskan kepemimpinan sebagai faktor yang penting untuk memotivasi karyawan generasi Y dalam bekerja, bentuk kepemimpinan berupa dukungan atasan yang diberikan kepada karyawan. Adanya dukungan atasan bagi generasi Y dalam memenuhi kebutuhan mereka dapat meningkatkan hubungan emosional dan keterikatan dengan organisasi, generasi Y menganggap faktor ini merupakan salah satu faktor utama bagi mereka untuk bertahan di organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wong, et al (2017) yang menjelaskan bahwa dukungan supervisor dan pengaturan waktu kerja yang fleksibel memiliki hubungan positif dengan *work life balance* dimana dukungan supervisor dapat mengurangi stress yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian lainnya dilakukan Talukder, et al., (2018) yang menjelaskan dukungan supervisor memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*.

Tavassoli dan Sune (2018) menjelaskan dukungan supervisor memiliki hubungan signifikan positif dengan *work life balance* dimana adanya dukungan supervisor dapat mendukung peningkatan *work life balance* karyawan. Selain itu, Tasnim, et al (2017) menjelaskan kurangnya dukungan supervisor terhadap pekerjaan merupakan masalah besar dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, sehingga dukungan supervisor memiliki pengaruh terhadap peningkatan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan supervisor maka keseimbangan kehidupan kerja semakin tinggi.

Adanya dukungan supervisor dapat membuat karyawan lebih bertahan dalam bekerja. Penelitian Swiggard (2011) menjelaskan faktor-faktor yang dapat membuat generasi Y dapat bertahan diorganisasi antara lain fleksibilitas kerja, *work life balance*, dan hubungan dengan atasan berupa dukungan kerja. Hal ini sesuai dengan data responden dimana menjelaskan sebanyak 78 karyawan (88%) memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun masa kerja. Bentuk dukungan supervisor yang ditanamkan pada lingkungan kerja di PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok dapat menguntungkan karyawan dan perusahaan. Hal ini karena adanya dukungan supervisor, keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas tanggung jawab yang dimiliki tanpa beban.

Kesimpulan

Hasil penelitian pengaruh waktu kerja dan dukungan supervisor terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan generasi Y pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok adalah waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menjelaskan semakin tinggi waktu kerja yang dimiliki oleh karyawan generasi Y pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok maka keseimbangan

kehidupan kerja yang dirasakan semakin rendah. Dukungan supervisor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan supervisor yang dirasakan oleh karyawan generasi Y pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat membuktikan bahwa waktu kerja dan dukungan supervisor berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Pentingnya pengaturan waktu kerja dan dukungan supervisor dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, sehingga dapat berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan teori dan penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil penelitian ini secara manajerial dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan karyawan. Pengaturan waktu kerja oleh pihak manajemen dapat dilakukan dalam bentuk pengurangan jam kerja sehingga tidak melebihi waktu ideal dalam bekerja, pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel sesuai dengan kondisi pekerjaan, pembatasan waktu lembur yang tidak melebihi waktu 2 (dua) jam. Hal ini dapat dilakukan untuk memberikan karyawan waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi. Penerapan dukungan supervisor dapat dilakukan oleh manajemen dengan mengelola hubungan yang baik dengan bawahan, memberikan motivasi secara maksimal dalam menjalankan pekerjaan maupun kehidupan pribadi, memperhatikan keluhan bawahan terkait pekerjaan maupun kehidupan pribadi, menciptakan hubungan keterikatan antar karyawan dengan perusahaan, mengadakan evaluasi rutin untuk mengukur bentuk dukungan supervisor yang dirasakan. Hal lainnya dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kekeluargaan dalam menjalankan kepemimpinan dan menciptakan supervisor yang dapat menjadi panutan terhadap karyawan dalam melakukan kegiatan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Albertsen K, et al. (2008). Workhours And Worklife Balance. *SJWEH Suppl.* (5), pp. 14–21.
- Clarke, M. C., et al. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, Vol 33, pp.121-140.
- Frame, P., and Hartog, M. (2003). From Rhetoric To Reality: Into The Swamp Of Ethical\Practice: Implementing Work-Life Balance. *Business Ethics. A European Review*, Vol. 12 (4), pp. 358-367.
- Greenhaus, J. H., et al. (2003). The Relation Between Work Family Balance And Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, pp. 510-531.
- Glynn, C., et al. (2002). *Work-life Balance: The Role of Manager*, Roffey Park Institute.
- Hammer, L. B., et al. (2009). Development And Validation Of A Multidimensional Measure Of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management*, Vol. 35(4), pp. 837-856.
- Holly, S. and Mohnen, A. (2012). Impact Of Working Hours On Work–Life Balance, *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 465.
- Lazăr, I., et al. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, Volume XIII, Issue (1).
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *ResearchQuarterly*, pp. 1-10.
- Mc Donald, P. and Bradley, L. (2005). *The Case For Work-Life Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice*. Hudson Global Resources 20:20 Series. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Meier, J., et al. (2010). Generation Y In The Workforce: Managerial Challenges. *The Journal Of Human Resource And Adult Learning*, 6, pp.68-79.
- Nijman, D. J.M.. (2004). *Supporting Transfer of Training Effects of The Supervisor*. University of Twente. Enschede.

- Nizam, I. and Kam, C. (2018). The Determinants of Work-Life Balance in the Event Industry of Malaysia. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, Vol. 5, No. 3, March, 2018, pp.141-168.
- Poulose, S., and Sudarsan, N. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol 3(2), pp.1-7.
- Ratnaningsih, I. Z. dan Prasetyo, A. R. (2017). Work Life Balance Pada Generasi Y. Makalah disampaikan pada Prosiding Temu Ilmiah Nasional 2017. "Mengelola dan Melejitkan Talenta Gen Y di Era Digital", Yogyakarta, 19 Mei.
- Saleem, A., and Abbasi, A. S. (2015). Impact Of Life And Job Domain Characteristics On Work Life Balance Of Textile Employees In Pakistan. *Sci.Int.(Lahore)*, 27(3), pp.2409-2416.
- Schermerhorn, J. R., et al. (2005). *Organization Behavior: 9th Edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Swiggard, S. B. (2011). *Generation And Employee Commitment: An Exploration Of The Impact Of Technology, Home, Family Structure, And Employer-Employee Relationship*, Published doctoral dissertation, Capella University. Mineapolis, United States.
- Talukder, A. K. M., et al. (2018). Supervisor Support And Work-Life Balance: Impacts On Job Performance In The Australian Financial Sector. *Personnel Review*, Vol. 47(3), pp.727-744.
- Tasnim, M., et al. (2017). "Work-Life Balance: Reality Check for the Working Women of Bangladesh". *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, Vol 5, pp.75-86.
- Tavassoli, T., and Sune, A. (2018). A National Study On The Antecedents And Outcomes Of Work-Life Balance In Iran. *International Journal of Social Sciences*, Vol 3 Issue 3, pp.1616-1636.
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 6, pp.1512-1523.
- Wong, P., et al. (2017). Workplace Factors and Work-Life Balance among Employees in Selected Services Sector. *International Journal of Business and Society*, Vol. 18 S4, pp.677-684.
- Wu, L., et al. (2013). Relationships Between Work-Life Balance And Job-Related Factors Among Child Welfare Workers. *Children and Youth Services Review*, Vol. 35(9), pp.1447-1454.
- Žalimienė, L., and Junevičienė, J. (2016). Work-life Balance as a Factor of Job Satisfaction in Social Care Services in Lithuania. *TILTAI*, Vol. 2, pp.1-19.
- Živčicová, E., et al. (2016). Comparison Of The Selected Indicators Of Work Life Balance In European Union Countries. *Economics and Sociology*, Vol. 10, No. 1, pp.222-231.
- _____. (2003). *Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- _____. (2018). *BPS Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milineal Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- _____. (2018). *Statistik Indonesia 2018: Statistical Yearbook of Indonesia 2018*. Jakarta: CV. Dharmaputra.
- _____. (2018). *Laporan Tahunan PT Bank Syariah Mandiri 2018: Memperkuat Daya Saing Melalui Peningkatan Keunggulan Perusahaan*. Jakarta: PT Bank Syariah Mandiri.