

## Menelisik Konflik Peran Guna Work-Life Balance Pekerja Wanita

Ni Putu Ayu Indira Yuni <sup>(1)</sup>  
Gede Sri Darma <sup>(2)</sup>

Universitas Pendidikan Nasional <sup>(1)(2)</sup>

ayuindiray97@gmail.com <sup>(1)</sup>  
sridarma@undiknas.ac.id <sup>(2)</sup>

### ABSTRACT

*Married female workers in Bali face various challenges related to work, culture, and household responsibilities, often resulting in conflicts in their roles. These role conflicts affect both their work productivity and quality of life. This study aims to explore the different types of role conflicts that occur and the efforts made to avoid such conflicts and achieve work-life balance. Using qualitative methods and a phenomenological analysis approach, data was collected through semi-structured interviews with 10 female workers in the formal sector in Bali. The study found that two categories of role conflicts occur: work interference with personal life and personal life interference with work. The efforts made to resolve these conflicts include maintaining good communication, involving family members to help with tasks, and managing work schedules. In achieving work-life balance, the study found that family support and other factors positively influence work performance. Female workers can also contribute to their family's financial needs and have a desire to apply their knowledge to their work. Overall, this study highlights the importance of addressing role conflicts among married female workers in Bali to enhance their work productivity and quality of life.*

**Keywords:** *Role conflict; Work Life Balance; Productivity*

### ABSTRAK

Pekerja wanita yang telah menikah di Bali memiliki tantangan pekerjaan, budaya dan rumah tangga sehingga seringkali dapat menimbulkan konflik peran. Konflik peran ini berpengaruh dalam produktivitas pada saat bekerja maupun kualitas hidup sebagai masyarakat. Penelitian ini mengamati hal tersebut dan menggali lebih dalam konflik peran apa saja yang terjadi hingga upaya yang dilakukan untuk menghindari konflik peran dan mewujudkan *work-life balance*. Menggunakan metode kualitatif dan pendekatan analisis fenomenologi, pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara semi terstruktur terhadap 10 pekerja wanita Bali yang bekerja dalam sektor formal. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dua kategori konflik peran yang terjadi yakni *work interference with personal life* dan *personal life interference with work*. Upaya penyelesaian konflik peran dapat dilakukan dengan cara komunikasi yang baik, melibatkan salah satu anggota keluarga untuk membantu menyelesaikan sejumlah tugas, dan mengatur waktu sebuah pekerjaan. Dalam mencapai *work-life balance*, fenomena yang terjadi yakni dukungan keluarga dan pihak lain mempengaruhi performa pekerja lebih baik, pekerja wanita dapat membantu kebutuhan finansial keluarga dan terdapat keinginan untuk menerapkan ilmu yang dimiliki.

**Kata Kunci:** *Konflik Peran; Work Life Balance; Produktivitas*

## PENDAHULUAN

Karyawan dalam perannya sebagai penggerak operasional perusahaan, dapat dikatakan adalah salah satu aset berharga perusahaan yang perlu diperhatikan kesejahteraannya. Konsep *Work-Life Balance* merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang mendapatkan perhatian tinggi dari pembuat kebijakan, organisasi, manajemen, karyawan serta perwakilannya (McCarthy et al., 2010; Sulistiana dan Darma, 2023; Kusuma dan Darma, 2020; Ginantra et al., 2017; Darma, 2012; Purnantara dan Darma, 2015; Asri dan Darma, 2020; Sanjaya dan Darma, 2023; Dwisuardinata dan Darma, 2023; Priskila dan Darma, 2020; Darma et al., 2019; Widiari dan Darma, 2017). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk berhenti dan meninggalkan perusahaan (Bintang & Astiti, 2016; Jaharuddin & Zainol, 2019; Kumara & Fasana, 2018; Agustiar dan Darma, 2022; Purwaningsih dan Darma, 2021; Kumarawati dan Darma, 2021; Adnyasuari dan Darma, 2017; Darma, 2005). Sebaliknya, kemampuan mencapai *work-life balance* membuat karyawan merasakan kepuasan dalam setiap peran yang dijalankan dan meningkatkan produktivitas (Andriyana & Supriansyah, 2021; Wijayanto & Fauziah, 2018; Sudiwedani dan Darma, 2020; Premawati dan Darma, 2017; Arianti et al., 2019; Darma, 2005; Angka dan Darma, 2016).

Pembahasan mengenai *Work-Life Balance* menjadi menarik untuk ditelisik lebih lanjut apabila dikaitkan dengan peran wanita yang ikut berpartisipasi-pasi dalam dunia kerja. Hal ini dikarenakan budaya patriarki mewajibkan wanita untuk memenuhi tanggung jawab rumah tangga, terlepas dari status pekerjaan mereka (Adisa et al., 2016; Krismajayanti dan Darma, 2020). Wanita dipaksa untuk dapat menggabungkan beragam peran yang mereka jalani (Hundera et al., 2019). Pada wanita yang sudah menikah, peran domestik sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga harus tetap dijalankan beriringan dengan peran sebagai wanita karir.

Perilaku peran dikendalikan oleh harapan yang diinternalisasi atau dialami oleh sumber eksternal yang diyakini masyarakat (Biddle, 1979; Turner, 2001). Harapan yang melingkupi salah satu peran dapat menimbulkan konflik ketika peran tersebut mendominasi dan mengganggu pemenuhan harapan peran lainnya (Ahmad, 1995; Clark et al., 2019; Lobel, 1991). Ketidakmampuan dalam memenuhi peran ganda membuat wanita cenderung menunjukkan kinerja yang kurang efektif dibandingkan jika tidak mengalami konflik (Manuati Dewi, 2012; Yanti dan Darma, 2020).

Selain peran domestik dan peran pekerja, peran wanita lainnya terutama Wanita Bali adalah *menyama braya*. *Menyama Braya* berasal dari kata *nyama*, yang berarti sanak saudara yang berdasarkan hubungan darah atau berdasarkan perkawinan, sedangkan kata *braya*

mengacu pada komunitas tempat tinggal orang Bali (Suwitha, 2016). *Menyama Braya* dapat dikatakan merupakan suatu cara hidup dengan pemahaman bahwa seluruh manusia bersaudara atau memperlakukan orang lain seperti saudara sendiri (Adhi et al., 2019). *Menyama Braya* merupakan konsep ideal hidup ber-masyarakat di Bali yang bersumber dari filosofi hidup yang melandasi budaya itu sendiri.

Wujud peran wanita di Bali khususnya dalam kegiatan ritual keagamaan kebanyakan berperan dalam mengatur acara ritual secara keseluruhan, dan bersifat berkesinambungan (Kartika, 2021). Budaya dan adat-istiadat di Bali mewajibkan masyarakatnya baik laki-laki maupun perempuan untuk dapat melakukan kegiatan yang berkaitan dengan adat dan agama, sesuai dengan peraturan *awig-awig* yang dibuat dan disepakati bersama warga. Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Desa Adat Di Bali, *awig-awig* adalah aturan yang dibuat oleh Desa Adat dan/atau *Banjar Adat* yang berlaku bagi *Krama Desa Adat*, *Krama Tamiu*, dan *Tamiu*.

Budaya serta adat-istiadat di Bali yang bersifat mengikat, serta keputusan wanita Bali yang telah menikah untuk tetap bekerja, menyebabkan wanita Bali menjalani multiperan yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik berkaitan dengan pemenuhan peran dalam pekerjaan, keluarga, dan masyarakat. Penyebab terjadinya konflik peran antara lain adalah kurangnya atau bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga, dan keluhan dari anggota keluarga atas pekerjaan yang dijalani oleh karyawan wanita (Akbar, 2017). Konflik peran yang dialami wanita juga dapat menghilangkan motivasi kerja (Adityawira & Supriyadi, 2017; Iswadi et al., 2021).

Terdapat empat dimensi yang membentuk *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher et al., (2009) antara lain *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*. Dimensi *work interference with personal life* berkaitan dengan sejauh mana peran individu dalam pekerjaannya dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Sebaliknya, dimensi *personal life interference with work* mengacu pada sejauh mana peran individu dalam kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan di tempat kerja. Lalu *work enhancement of personal life* menjelaskan sejauh apa pekerjaan individu di kantor dapat meningkatkan kualitas hidup individu, dan sebaliknya *personal life enhancement of work* menjelaskan bagaimana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan per-forma individu di tempat kerja (Wicaksana et al., 2020).

Timbulnya harapan yang melingkupi salah satu peran dapat menimbulkan konflik ketika peran tersebut mendominasi dan mengganggu pemenuhan harapan peran lainnya (Ahmad, 1995; Clark et al., 2019; Lobel, 1991). Hal ini berkaitan dengan teori *spillover*, dimana teori ini berpendapat bahwa domain kehidupan individu saling terintegrasi, dimana hal ini berarti bahwa kesejahteraan dapat ditularkan antara domain kehidupan (Radó et al., 2016; Schnettler et al., 2021; Xin et al., 2018).

Aliran positif *spillover* tampak apabila energi positif di tempat kerja menyebabkan energi positif dalam rumah tangga; atau sebaliknya, jika energi positif yang dialami dalam rumah tangga menimbulkan energi positif di tempat kerja (Damayanti, 2019; Manuati Dewi, 2012). Begitupula dengan aliran negatif *spillover*. Hal ini dapat terjadi karena fleksibilitas dalam pekerjaan dan dukungan sosial berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang baik. Ketidakmampuan individu untuk mendistribusikan *personal resource* berupa waktu, perhatian, komitmen, dan energi padaseluruh domain kehidupan dapat menggagalkan pemenuhan *work-life balance* (Dennira dan Ekowati, 2020).

Fenomena gender dan *work-life balance* menjadi menarik apabila diteliti dalam perspektif fenomena itu sendiri. Studi fenomenologi dalam penelitian kualitatif menggambarkan makna umum bagi beberapa individu dari konsep atau fenomena yang telah mereka alami (Creswell dan Poth, 2018). Penelitian fenomenologi merupakan penelitian yang berusaha menyoroti fenomena empiris dengan menggali dan menemukan akar dari kejadian secara alami, tanpa merekayasa realita (Soeherman, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan pertimbangan peneliti bahwa fenomena *work-life balance* termasuk fenomena yang membutuhkan pengamatan serta observasi lebih lanjut, tidak menggunakan angka dan atau statistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara semi terstruktur. Pertanyaan dalam wawancara terdiri dari *main question* dan *probing question*, serta berpatokan pada empat dimensi *work-life balance*.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Interpretative Pheno-menological Analysis* (IPA) dengan menggunakan *software* NVivo12 Plus. Metode IPA merupakan metode interpretatif karena manusia adalah organisme *sense-making*, dan oleh karena itu peneliti mencoba memahami fenomena yang terjadi pada mereka (Smith & Osborn, 2015). Pendekatan ini digunakan karena pendekatan ini didasari pada psikologis individu informan, dimana hal ini berkaitan dengan pemaknaan *work-life balance* bagi wanita pekerja

di Bali serta konflik peran yang dialami informan.

**Tabel 1. Data Informan**

Kode ID	Pekerjaan	Jumlah Anak	Asal Daerah
I-01	Pegawai Swasta	3	Singaraja
I-02	Pegawai Swasta	1	Singaraja
I-03	Pegawai Swasta	2	Gianyar
I-04	Data Analyst	1	Tabanan
I-05	Pegawai BUMN	2	Badung
I-06	Sales Marketing	2	Karangasem
I-07	Dosen	3	Badung
I-08	Guru	1	Negara
I-09	Staf Akunting	2	Denpasar
I-10	Dokter	1	Tabanan

Sumber: Data diolah.

Informan penelitian dipilih dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. *Pur-positive sampling* adalah proses memilih partisipan untuk sebuah penelitian kualitatif dengan memilih individu yang membantu memberikan informasi tentang fenomena sentral dalam sebuah penelitian (Creswell & Poth, 2018). Pemilihan teknik *purposive sampling* diambil dengan pertimbangan bahwa teknik ini sejalan dengan fenomena yang ingin diteliti oleh peneliti, serta sejalan dengan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengolahan data dengan NVivo 12 Plus menghasilkan dua *superordinate themes* yakni Konflik Peran dan Upaya Mewujudkan *Work-Life Balance*. Pada *superordinate theme* Konflik Peran, terdapat dua *sub-nodes* yakni dimensi *Work Interference with Personal Life* yang membahas sejauh mana peran informan sebagai tenaga kerja profesional dapat mengganggu kehidupan pribadi informan, dan *dimensi Personal Life Interference with Work* yang membahas sejauh mana peran informan dalam kehidupan pribadi dapat memengaruhi informan di tempat kerja.

Sedangkan *superordinate themes* Upaya Mewujudkan *Work-Life Balance*, terdapat beberapa *sub-nodes* diantaranya Penyelesaian Konflik Peran, dimensi *Personal Life Enhancement of Work*, dimensi *Work Enhancement of Personal Life*, serta Tantangan dan

Strategi dalam mewujudkan *Work-Life Balance*. Ber-ikut pemaparan hasil wawancara dengan informan.

### **Konflik Peran**

#### ***Work Interference with Personal Life***

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dalam penelitian ini, gangguan utama yang sering dialami adalah beban kerja berlebih yang akhirnya menyebabkan lembur, sehingga mengganggu kehidupan pribadi informan bersama keluarga. Karyawan yang terlalu sibuk dengan aktivitas pekerjaan seperti *meeting*, *deadline* dan lembur dapat menurunkan kualitas kehidupan pribadi seperti berkurangnya waktu terhadap keluarga dan sahabat serta meninggalkan hobi yang dimiliki (Wicaksana et al., 2020). *Deadline* juga dapat mengakibatkan stres yang berakibat pada fisik karena mengalami kelelahan yang berlebihan (Sari et al., 2021).

Selanjutnya informan juga menyatakan bahwa terdapat tantangan psikologis yang harus dihadapi informan, dimana beban pikiran akibat pekerjaan menyebabkan komunikasi informan dengan keluarga menjadi terganggu. Hal tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja. Masalah stres kerja akibat terbebani dengan jam kerja yang lebih tinggi, berdampak buruk bagi kesejahteraan kehidupan kerja, seperti ketidakseimbangan kehidupan kerja dan ketidakpuasan kerja (Hsu et al., 2019).

Seseorang yang mendiami peran sosial dalam suatu organisasi akan menyelaraskan diri dengan aturan dan norma yang diharapkan (Chang et al., 2021). Namun, apabila salah satu aspek dari konflik peran seperti perilaku yang diharapkan dari seseorang menjadi tidak konsisten, maka individu akan mengalami tekanan dan ketidakpuasan (Manuati Dewi, 2012, p. 17). Jam kerja yang panjang dan beban kerja berlebihan dapat menimbulkan konflik kehidupan yang mengarah pada kelelahan dan berakhir pada stres kerja (Shaffer et al., 2016).

#### ***Personal Life Interference with Work***

Informan dalam penelitian ini menyatakan terdapat tekanan sosial yang dialami informan, sehingga pada akhirnya dapat memengaruhi konsentrasi dan performa informan dalam bekerja. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu menjadi lebih merasa nyaman dalam bekerja sehingga mereka akan menunjukkan performan kerja yang maksimal, yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja (Adityawira & Supriyadi, 2017).

Tekanan yang dialami lainnya adalah tekanan peran dalam keluarga yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita, seperti munculnya rasa bersalah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan (Akbar, 2017). Tekanan yang dialami

informan ini pada akhirnya dapat mengganggu pikiran dan fokus informan dalam bekerja.

## **Upaya Mewujudkan *Work-Life Balance***

### **Penyelesaian Konflik Peran**

Informan mengemukakan bahwa salah satu cara mengatasi konflik peran adalah dengan ber-komunikasi, baik komunikasi dengan keluarga mau-pun atasan di kantor. Konflik yang dirasakan oleh suami istri dapat membuat keduanya memiliki hambatan besar untuk saling berkomunikasi dan meng-koordinasikan urusan rumah tangga (Wongpy & Setiawan, 2019). Selain itu, bantuan keluarga dapat membantu mereka dalam menyelesaikan konflik peran yang dialami. Rahmayati (2020) mengemukakan bahwa ketegangan, konflik, atau tidak adanya dukungan dalam keluarga berkontribusi pada terjadinya konflik pekerjaan-keluarga.

Informan lainnya menyatakan dalam menyelesaikan konflik peran, informan berusaha melakukan *time management* untuk memastikan pekerjaan selesai tepat waktu. Manajemen waktu menjadi salah satu hal yang dapat dilakukan dalam meng-optimalkan peran wanita dalam bekerja maupun di keluarga (Akbar, 2017). Hal tersebut dikarenakan terlepas dari peran yang dijalani oleh seorang wanita diluar rumah, budaya patriarki membuat wanita tetap harus melaksanakan tanggung jawab rumah tangga (Hundera et al., 2019).

### ***Personal Life Enhancement of Work***

Hasil wawancara menyatakan bahwa dalam menjalankan peran sebagai karyawan, dukungan suami dapat berpengaruh secara positif performa dari informan di tempat kerja. Dukungan dari seseorang yang memiliki hubungan signifikan memberikan pengaruh yang lebih berarti (Wijayanto & Fauziah, 2018). Dengan dukungan dan motivasi dari suami, beban wanita berkurang dalam menghadapi konflik peran (Sinthia Widiastuti & Putra Suryanata, 2020). Sebaliknya, motivasi kerja dari seorang wanita akan menurun ketika tidak adanya dukungan sosial dari suami, serta munculnya tekanan untuk menjalankan kewajiban sebagai seorang istri ataupun ibu di rumah (Iswadi et al., 2021).

Disamping dukungan suami, informan lainnya juga mengatakan dukungan keluarga dan pihak lainnya seperti asisten rumah tangga (ART) membantu mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Memiliki ART dapat membantu menyelesaikan tugas rumah sehingga memiliki banyak waktu luang untuk melakukan hal lain (Pratiwi, 2019).

### ***Work Enhancement of Personal Life***

Informan menyatakan bahwa penghasilan dari suami belum bisa memenuhi kebutuhan rumah tangga. Kebutuhan finansial suatu keluarga memiliki peran besar terhadap ikut sertanya

wanita sebagai istri untuk bekerja. Hal ini dilakukan karena kontribusi wanita untuk bekerja dapat membantu me-ningkatkan ekonomi keluarga (Saskara et al., 2012, p. 546).

Selain tuntutan finansial, wanita memutuskan tetap bekerja karena keinginan untuk pengembangan dan aktualisasasi diri (Pratiwi, 2019, p. 40). Tidak jarang informan memiliki gelar pendidikan yang telah dicapai bahkan sebelum menikah. Selain itu informan lainnya menyatakan bekerja merupakan bentuk hiburan yang bisa dirasakan diluar kewajiban berumah tangga. Melakukan sosialisasi dan berteman tidak hanya untuk memenuhi tuntutan sosial, namun wanita mendapatkan kesenangan dalam melakukannya (Pratiwi, 2019, p. 41).

### **Tantangan mewujudkan *Work-Life Balance***

Informan menyatakan tantangan yang muncul berasal dari tempat kerja seringkali meliputi beban pekerjaan yang tinggi sehingga mengharuskan pe-kerja untuk mengambil waktu kerja tambahan atau membawa pulang pekerjaannya ke rumah. Mengatur jadwal dengan waktu pekerjaan yang fleksibel juga merupakan salah satu tantangannya karena ketika sedang libur, diperlukan untuk tetap bekerja

Tantangan yang dihadapi informan di rumah tangga biasanya berhubungan dengan manajemen waktu. Informan menjelaskan ketika kegiatan yang datang secara bersamaan dalam suatu waktu ataupun keadaan yang genting, harus mengambil keputusan dengan tepat. Dalam bermasyarakat tantangan yang muncul seputar cara membagi waktu ketiga meng-hadiri suatu kegiatan dan acara.

### **Strategi mewujudkan *Work-Life Balance***

Salah satu upaya dan strategi yang dapat di-lakukan dalam mewujudkan *work-life balance* yakni dengan menentukan skala prioritas suatu pekerjaan baik di tempat kerja, dirumah tangga maupun dalam bermasyarakat. Kemampuan untuk dapat mendahulu-kan hal yang memiliki urgensi yang lebih tinggi dapat mencapai keseimbangan *work-life balance* (Pratiwi, 2019, p. 40). Informan juga menyebutkan pembagian waktu merupakan strategi agar dapat melakukan lebih banyak kegiatan.

*Work-life balance* dapat dicapai ketika pembagian waktu sesuai porsi dan kadarnya antara pekerjaan dan rumah tangga (Pratiwi, 2019, p. 40). Disamping itu, informan memberikan kesimpulan dengan memperhatikan kebutuhan diri sendiri dapat meningkatkan *mood* yang baik serta menjaga kondisi tubuh tetap fit. Kemampuan untuk mengatur kebahagiaan diri sendiri merupakan hal yang penting untuk mencapai *work-life balance* (Pratiwi, 2019, p. 41). Pada akhirnya, *work-life balance* menjadi sebuah kebijakan dan program yang dapat ditawarkan organisasi kepada karyawan untuk mengurangi tekanan dan



konflik multi peran ketika menyeimbangkan antara karir dan keluarga (Jang & Zippay, 2011, p. 88).

## PENUTUP

Dengan semakin majunya zaman, kini wanita banyak menunjukkan eksistensi dirinya dalam berbagai sektor kehidupan. Wanita kini tak hanya berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga, namun juga berpendidikan tinggi serta memiliki karir yang sukses. Tujuan wanita untuk ikut terjun dalam dunia kerja ada berbagai kepentingan, diantaranya mensejahterakan ilmu yang dimiliki, membantu perekonomian keluarga, menunjukkan eksistensi diri, bahkan juga menjadi suatu hobi.

Peran domestik wanita Bali yang sudah menikah selain mengelola rumah tangga, juga sebagai anggota masyarakat yang terikat dengan budaya setempat. Wanita Bali terlibat dalam *yadnya* dan kegiatan adat istiadat di Desa Adat. Dalam menjalankan peran ganda tersebut, muncul konflik peran. Dalam upaya menyelesaikan konflik peran, muncul beberapa fenomena yang muncul dalam upaya mencapai *work-life balance*, diantaranya menyelesaikan konflik peran dengan melakukan komunikasi yang baik dalam keluarga dan kantor, melibatkan keluarga dalam membantu menyelesaikan tuntutan peran lainnya, serta melakukan *time management*. Selain itu, dukungan penuh dari keluarga seperti suami maupun pihak ketiga seperti Asisten Rumah Tangga (ART) juga dapat membantu.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur oleh pemberi kerja atau para pemimpin perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan wanita dengan mewujudkan situasi kerja yang sesuai dengan profil karyawan tersebut dan sejalan dengan prinsip *work-life balance*. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menggunakan penelitian ini untuk meningkatkan kualitas, tingkat kebahagiaan, *employee retention rate* dan efisiensi kondisi karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini berfokus pada fenomena konflik peran dan upaya mewujudkan *work-life balance* pekerja wanita yang dihubungkan dengan situasi adat istiadat yang mengikat di Bali. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan fenomena lainnya yang berkontribusi terhadap konflik peran, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk memperbesar skala penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyasuari, P.A.S., and Darma, G.S. (2017). Technology Acceptance Model dan E-Satisfaction in Mobile Banking, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 1-12.
- Adhi, M. K., Seniwati, N. P., & Ardana, I. K. (2019). Menyama Braya: Representasi Kearifan Lokal Bali Dalam Pemertahanan Persatuan Bangsa, *Suluh Pendidikan*, **17** (2): 115–128.
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. C. (2016). Work-family balance: A case analysis of coping strategies adopted by Nigerian and British working mothers, *Gender in Management*, **31** (7): 414–433. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2016-0010>.
- Adityawira, I. K. Y., & Supriyadi, S. (2017). Hubungan Konflik Kerja Keluarga Terhadap Motivasi Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perawat Wanita Bali di Rumah Sakit di Bali, *Jurnal Psikologi Udayana*, **4** (1). <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i01.p18>
- Ahmad, A. (1995). Role Conflict and Coping Behaviour of Married Working Women, *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*, **3** (2): 97–104.
- Agustiari, N. P. N., & Darma, G. S. (2022). Work-Family Conflict Guru Perempuan di Tengah Adat dan Budaya Bali, *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, **15** (3): 205-217. <https://doi.org/10.24156/jikk.2022.15.3.205>.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja, *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak*, **12** (1): 33–48.
- Andriyana, A. S., & Supriansyah, S. (2021). Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur), *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, **5** (1): 1. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13138>.
- Arianti, N.L.N., Darma, G.S., and Mahyuni, L.P. (2019). Menakar Keraguan Penggunaan QR Code Dalam Transaksi Bisnis, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **16** (2): 67-78.
- Asri, A. A. S. M. A. N., & Darma, G. S. (2020). Revealing the digital leadership spurs in 4.0 industrial revolution, *International Journal of Business, Economics & Management*, **3** (1): 93-100. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v3n1.135>.
- Angka, A.T., and Darma, G.S. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Satisfaction, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **13** (1): 78-91.
- Biddle, B. J. (1979). *Role Theory*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/C2009-0-03121-3>.

- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung, *Jurnal Psikologi Udayana*, **3** (3): 382–394.
- Chang, S. M., Budhwar, P., & Crawshaw, J. (2021). The Emergence of Value-Based Leadership Behavior at the Frontline of Management: A Role Theory Perspective and Future Research Agenda, *Frontiers in Psychology*, **12**. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.635106>.
- Clark, M. A., Early, R. J., Baltes, B. B., & Krenn, D. (2019). Work-Family Behavioral Role Conflict: Scale Development and Validation, *Journal of Business and Psychology*, **34** (1): 39–53. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9529-2>.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Darma, G.S., Wicaksono, K., Sanica, I.G., and Abiyasa, A.P. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver, *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI*, **6** (3): 232-244.
- Darma, G.S. (2012). *100 Konsultasi Praktis Strategi Bisnis*. Denpasar: Undiknas Press.
- Darma, G.S. (2005). Managing Information to Greater Efficiency and Profit, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, **17** (1): 1-10.
- Darma, G.S. (2005). *Konsultasi Praktis Marketing Strategy*. Denpasar: Undiknas Press.
- Damayanti, D. (2019). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Niat Keluar Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang Kota Magelang). *Prosiding 2<sup>nd</sup> Business and Economics Conference in Utilizing of Modern Technology*, 482–504.
- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, **5** (2): 194–209. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3658>.
- Dwisuardinata, I. B. N., & Darma, G. S. (2023). The Impact of Social Influence, Product Knowledge, and Fear of Missing Out (FOMO) towards Purchase Intention on Alcoholic Beverage in Bali, *Binus Business Review*, **14** (1): 1–11. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8919>.
- Dewi, I. G. A. M. (2012). Sopistikasi Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga: Sebuah Kajian Kritis, *Piramida*, **8** (1): 14–25.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement, *Journal of Occupational Health Psychology*, **14** (4): 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>.
- Ginantra, K.G., Lestari, N.P.N.E., Gorda, A.A.N.E.S., and Darma, G.S. (2017). Effects of Promotion, Product Quality, Brand Image and Price on Customer Satisfaction and Brand Switching Decision, *International Journal of Management and Economics Invention*, **3** (12): 1514-1523.
- Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. M., Huang, Y. C., Lin, T. T., & Lin, C. H. (2019). Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction, *BioMed Research International*. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>.
- Hundera, M., Duysters, G., Naudé, W., & Dijkhuizen, J. (2019). How do female entrepreneurs in developing countries cope with role conflict?, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, **11** (2): 120–145. <https://doi.org/10.1108/IJGE-12-2018-0138>.
- Iswadi, N., Hendro Wibowo, D., & Hendro Wibowo Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi Kerja pada Wanita, D. (2021). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi Kerja Pada Wanita Pekerja Sitasi, *Humanlight Journal of Psychology Desember*, **2** (2): 26–40.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention, *The South East Asian Journal of Management*, **13** (1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Jang, S. J., & Zippay, A. (2011). The juggling act: Managing work-life conflict and work-life balance, *Families in Society*, **92** (1): 84–90. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.4061>
- Kartika, N. G. A. (2021). Fungsi dan Peranan Perempuan Hindu Dalam Pelaksanaan Yadnya di Bali, *Pangkaja: Jurnal Agama Hindu*, **24** (2): 194. <https://doi.org/10.25078/pkj.v24i2.2616>.
- Kumarawati, N.L.K.A.S., & Darma, G. S. (2021). Peran Mediasi Burnout Syndrome Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Pasien, *Bali Health Journal*, **5** (2): 71-78.
- Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work Life Conflict and its Impact on Turnover Intention of Employees: The Mediation Role of Job Satisfaction, *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, **8** (4). <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.4.2018.p7666>.

- Kusuma, P. O., & Darma, G. S. (2020). Mobile Payment Transaction on MSMEs, *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, **7** (3): 104-109. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n3.926>.
- Krismajayanti, N.P.A., & Darma, G. S. (2020). Challenges and Strategies to Encourage Women to be Entrepreneurs in The Industrial Revolution Era, *Review of Management, Accounting, and Business Studies*, **1** (1): 12-20.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research, *The Academy of Management Review*, **16** (3): 507–521. <https://doi.org/10.2307/258915>
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors, *Human Resource Management Review*, **20** (2): 158–167. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.12.001>
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Desa Adat di Bali. (2019).
- Purwaningsih, C. I. I., & Darma, G. S. (2021). Menelisik Stres Kerja Tenaga Kesehatan Dimasa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit, *Jurnal Manajemen Bisnis*, **18** (3): 361-381. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i3.3179>.
- Purnantara, I.M.H., and Darma, G.S. (2015). Competency, Organizational Health, Job Career, Job Performance And Employees Turnover, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **12** (2): 90-124.
- Pratiwi, M. A. (2019). *Work-Life Balance Pada Ibu Bekerja: Studi Eksplorasi Mengenai Kondisi, Makna dan Strategi Work-Life Balance Ibu Pekerja di Provinsi Kepri*. 38–42.
- Premawati, I.G.A.S., and Darma, G.S. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan, Struktur Aktiva, dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal (Penelitian Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015), *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, **2** (2): 272-286.
- Priskila, S., & Darma, G.S. (2020). Employee Perception of Brand Value in the Jewelry Industry, *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, **23** (2). <http://dx.doi.org/10.14414/jebav.v23i2.2281>.
- Radó, M., Nagy, B., & Király, G. (2016). Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary, *Demográfia English Edition*, **58** (5): 39–64. <https://doi.org/10.21543/dee.2015.2>
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier, *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, **3** (1): 152–165.

- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi, *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, **13** (1). <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>.
- Sanjaya, K. B., & Darma, G. S. (2023). Lika Liku Pengembangan Karir Pasca Penyetaraan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, *Media Bina Ilmiah*, **17** (9): 2097–2108. <https://doi.org/10.33578/mbi.v17i9.355>.
- Saskara, I. A. N., Pudjihardjo, Maskie, G., & Suman, A. (2012). Tinjauan Perspektif Ekonomi dan Nonekonomi Perempuan Bali yang Bekerja di Sektor Publik: Studi Konflik Peran, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, **10** (3): 542–552.
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., & Hueche, C. (2021). Testing the Spillover-Crossover Model between Work-Life Balance and Satisfaction in Different Domains of Life in Dual-Earner Households. *Applied Research in Quality of Life*, **16** (4): 1475–1501. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09828-z>.
- Shaffer, M. A., Sebastian Reiche, B., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., & Wurtz, O. (2016). Work- and family-role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation, *Journal of International Business Studies*, **47** (2): 113–139. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.26>.
- Smith, J. A., & Osborn, M. (2015). Interpretative phenomenological analysis as a useful methodology for research on the lived experience of pain, *British Journal of Pain*, **9** (1): 41–42. <https://doi.org/10.1177/2049463714541642>.
- Soeherman, B. (2019). *Fun Research: Penelitian Kualitatif dengan Design Thinking*. PT Elex Media Komputindo.
- Suwitha, I. P. G. (2016). International Journal of Linguistics, Literature and Culture Local Genius in the Rural Area of Bali: from “Menyama-Braya” to Multiculturalism, *International Journal of Linguistics, Literature and Culture*, **2** (2): 81–90.
- Sulistiana, I. N., & Darma, G. S. (2023). Digital Leadership, Work-Life Balance, Compensation, Job Satisfaction, And Employee Engagement, *Quantitative Economics and Management Studies*, **4** (5). <https://doi.org/10.35877/454RI.gems1950>.
- Sudiwedani, A., & Darma, G.S. (2020). Analysis of the effect of knowledge, attitude, and skill related to the preparation of doctors in facing industrial revolution 4.0, *Bali Medical Journal*, **9** (2): 524-530. <https://dx.doi.org/10.15562/bmj.v9i2.1895>.

- Turner, R. H. (2001). *Role Theory*. In *Handbook of Sociological Theory* (pp. 233–254). Springer US. [https://doi.org/10.1007/0-387-36274-6\\_12](https://doi.org/10.1007/0-387-36274-6_12).
- Wicaksana, S. A., Suryadi., Asrunputri, P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan, *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, **4** (2): 137-143.
- Widiari, I.A.R., and Darma, G.S. (2017). Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar Sewerage Development Project (DSDP), *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, **2** (2): 360-367.
- Widiastuti, N. W. S., & Suryanata, I. G. N. P. (2020). Motivasi Kerja Pada Perempuan Bali Yang Sudah Menikah Dalam Perspektif Work-Life Balance, *Jurnal Manajemen Bisnis*, **17** (1): 88. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i1.2344>.
- Wijayanto, A. Y., & Fauziah, N. (2018). Kerja di Genggamanku Keluarga di Hatiku Interpretative Phenomenological Analysis Tentang Work-Family Balance Pada Ibu Bekerja, *Jurnal EMPATI*, **7** (1): 76–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2018.20149>.
- Wongpy, N., & Setiawan, J. L. (2019). Konflik Pekerjaan dan Keluarga Pada Pasangan dengan Peran Ganda, *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, **10** (1): 31. <https://doi.org/10.26740/jptt.v10n1.p31-45>.
- Xin, J., Chen, S., Kwan, H. K., Chiu, R. K., & Yim, F. H. kit. (2018). Work–Family Spillover and Crossover Effects of Sexual Harassment: The Moderating Role of Work–Home Segmentation Preference, *Journal of Business Ethics*, **147** (3): 619–629. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2966-9>.
- Yanti, L., & Darma, G. S. (2020). Cultural management perspective of research gender mainstream success, *International Journal of Business, Economics & Management*, **3** (1): 101-107. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v3n1.136>.