

Fundamental Sikap Kerja Dalam Konsekuensi Konflik Kerja-Keluarga, Ostrasisme, Dan Kelelahan Emosional Pada Karyawan Perempuan Di Bali

Ayu Rahmadhita Hapsari¹, Agnes Ayu Prasetyarianti²

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia
Email: 1rahmadithaapsari@undiknas.ac.id, 2ayuagnes@gmail.com

Correspondence:

Ayu Rahmadhita Hapsari
Universitas Pendidikan Nasional
Email: rahmadithaapsari@undiknas.ac.id

Abstract

This study examines the impact of work-family conflict and ostracism on emotional exhaustion and work attitudes among Balinese female employees. Using a quantitative approach, the research focuses on married Balinese women who also fulfill traditional *krama adat* responsibilities. Findings indicate that work-family conflict negatively affects both emotional exhaustion and work attitudes. While ostracism does not directly impact work attitudes, it significantly contributes to emotional exhaustion. Additionally, Balinese female employees experience ostracism not only in the workplace but also in social settings. The study highlights the need for company managers to develop supportive policies that address the emotional well-being of female employees, as emotional exhaustion can reduce work motivation and performance. Theoretically, this research enriches the literature on job performance factors for female employees in Indonesia, particularly in Bali, where limited studies exist on this topic. It also presents a conceptual framework linking work-family conflict, ostracism, emotional exhaustion, and work attitudes. From a policy perspective, the study provides insights for companies on mitigating stress and improving the mental well-being of female employees to enhance their work engagement. However, limitations include the study's focus on the Bali region and its consideration of only a few predictors of work attitudes, excluding other gender perspectives.

Keywords: *Female employees, emotional exhaustion, work attitude, Bali.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak konflik kerja-keluarga dan ostrasisme terhadap tingkat kelelahan emosional serta sikap kerja karyawan perempuan di Bali. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antar variabel. Populasi penelitian adalah karyawan perempuan Bali yang telah menikah dan memiliki tanggung jawab sebagai krama adat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berdampak negatif terhadap kelelahan emosional dan sikap kerja. Sebaliknya, ostrasisme tidak berdampak signifikan terhadap sikap kerja, tetapi tetap mempengaruhi tingkat kelelahan emosional. Penelitian ini menyarankan agar manajer perusahaan lebih memperhatikan kebijakan dan kesejahteraan karyawan perempuan untuk mengurangi kelelahan emosional yang berpotensi mempengaruhi sikap kerja mereka.

Kata kunci: Karyawan perempuan; kelelahan emosional; sikap kerja; Bali

PENDAHULUAN

Salah satu aktivitas yang paling lazim

dalam kehidupan manusia adalah bekerja. Manusia bekerja untuk berbagai alasan dan tujuan. Alasan yang paling mendasar adalah untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan hidup seperti sandang, pangan, dan papan. Manusia harus bekerja untuk dapat membayar biaya-biaya yang diperlukan. Bekerja di kantor tidak selalu menyenangkan karena karyawan pasti akan menghadapi berbagai masalah. Setiap perusahaan memiliki lingkungan dan budaya kerja yang berbeda sehingga masalah yang dihadapi pun akan sangat beragam. Beberapa masalah yang terjadi di lingkungan kerja menurut Kapur, (2018); stres di tempat kerja, perilaku cabul di tempat kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang buruk. Isu gender yang mencakup diskriminasi dan perlakuan yang tidak setara berdasarkan jenis kelamin di tempat kerja menjadi hal yang saat ini tidak dapat diabaikan dari pembahasan mengenai peran dan masalah di tempat kerja (Dhawan, 2021).

Karena norma gender tradisional di masa lalu, pria memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap peran pekerja daripada wanita, hal ini Norma-norma gender tradisional membenarkan dominasi gender yang tidak seimbang. Misalnya, sesuai dengan standar-standar ini, perempuan seharusnya mencurahkan lebih banyak waktunya untuk keluarga. Tugas perempuan secara tradisional distereotipkan berkaitan dengan kegiatan non-ekonomi seperti merawat rumah dan membesarkan anak-anak sebagai ibu rumah tangga, sementara laki-laki diharapkan menjadi pencari nafkah dan mendukung keuangan keluarga. Pekerjaan dalam rumah tangga sangat beragam, mulai dari mengatur anggaran dapur dan perempuan harus memiliki keterampilan untuk mendidik anak-anak dan juga menjaga kebersihan dan daya tarik lingkungan rumah. Semua faktor tersebut pada akhirnya dikendalikan oleh wanita. Pria berkewajiban untuk bekerja dan mencari nafkah.

Namun, perempuan di Asia memiliki peluang kerja yang semakin besar karena tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan terus meningkat pada periode saat ini, terutama di Indonesia. Indonesia menduduki

peringkat ke-15 dengan tingkat partisipasi sebesar 53,7%, diikuti oleh Hong Kong di peringkat ke-16 berdasarkan data yang disajikan oleh The Global Economy (2021). Perempuan tidak lagi terbatas pada tugas-tugas domestik karena saat ini perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam memperkuat ekonomi rumah tangga. Perempuan memiliki berbagai tanggung jawab di masyarakat, termasuk tugas di dunia kerja dan juga peran domestik sebagai ibu rumah tangga. Pertumbuhan ekonomi yang pesat yang dialami di seluruh dunia juga memotivasi perempuan untuk bekerja demi menafkahi keluarganya. Aspek perempuan dalam membantu mendukung keluarga mereka secara finansial didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Verma & Negi (2020) yang menyatakan bahwa ketika pekerjaan berbayar mereka memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan kebutuhan keluarga, perempuan yang bekerja merasa puas. Selain itu, mereka merasa terdorong karena mereka membantu pengeluaran rumah tangga yang memberi mereka lebih banyak kepercayaan diri untuk berkembang di lingkungan keluarga dan tempat kerja.

Ketika perempuan yang sudah menikah terlibat dalam kegiatan ekonomi, mereka akan secara bersamaan memainkan peran sebagai perempuan karir dan ibu rumah tangga. Kehadiran perempuan di dunia kerja tidak memberi mereka alasan untuk mengingkari tanggung jawab domestik mereka, melainkan mereka harus melakukan keduanya secara bersamaan. Karyawan perempuan dipekerjakan dan dibayar untuk melakukan tugas yang ditugaskan di mana tanggung jawab yang mereka emban sama dengan karyawan laki-laki. Penelitian sebelumnya oleh Lopatta et al. (2020) mengungkapkan bahwa partisipasi pekerja perempuan dalam operasional perusahaan memberikan dampak positif seperti membawa ide segar yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang berujung pada keberlanjutan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan perempuan sebanding dengan yang

dilakukan oleh karyawan laki-laki dan bahwa beban kerja yang diselesaikan dapat berdampak pada peningkatan kinerja bisnis. Karena karyawan perempuan yang sudah menikah hanya memiliki waktu yang terbatas, mereka harus mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka sebagai pekerja atau karyawan, sekaligus menjalankan tanggung jawab sebagai ibu dan istri. Mereka cenderung menghadapi konflik kepentingan internal ketika mereka memainkan lebih dari satu peran karena kedua posisi tersebut harus diseimbangkan. Pada kenyataannya, pekerjaan mereka sebagai pekerja sama pentingnya dengan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga (Siahaan, 2018). Perempuan yang bekerja dipaksa untuk memiliki kemampuan untuk membagi waktu dan perhatian mereka antara pekerjaan dan keluarga yang akan menyebabkan peningkatan tingkat stres seperti yang ditemukan pada penelitian terbaru oleh Shockley et al. Hasil penelitian ini didukung oleh survei yang dilakukan oleh Cigna Europe, (2019), survei ini mengungkapkan bahwa wanita yang bekerja merasa lebih stres dibandingkan dengan pria yang bekerja. Persentasenya adalah 84% berbanding 76%. Banyak hasil penelitian sebelumnya yang telah memverifikasi pernyataan bahwa karyawan perempuan lebih rentan terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian oleh van der Lippe & Lippényi (2020) menunjukkan bahwa perempuan yang berpartisipasi dalam survei mengindikasikan mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang sedikit lebih besar daripada laki-laki. Penelitian Gragnano dkk., (2020) mendukung anggapan bahwa dampak konflik pekerjaan-keluarga lebih kuat untuk perempuan, karyawan yang memiliki orang tua, dan pekerja yang lebih tua. Efek moderasi ini terkait dengan signifikansi yang berbeda dari sistem keluarga yang melekat pada kelompok pekerja yang berbeda.

Selain masalah yang ditimbulkan oleh ekspektasi yang tidak seimbang di tempat kerja dan beban yang terkait dengan menjadi ibu rumah tangga, karyawan juga menghadapi masalah yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

Pengucilan di tempat kerja adalah salah satu masalah yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang buruk. Ketika seorang pekerja dijauhi, ditinggalkan, atau diabaikan oleh rekan kerjanya, hal ini disebut sebagai pengucilan di tempat kerja (Williams, 2007). Jika orang percaya bahwa perundungan, yang mencakup kekerasan fisik dan verbal, memberikan lebih banyak dampak negatif pada karyawan, kenyataannya justru sebaliknya dalam lingkungan kerja profesional. Karyawan yang mengalami pengucilan di tempat kerja rentan mengalami kecemasan yang ekstrem, menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lambert dkk., (2020). Terlepas dari kesetaraan gender yang terlihat dalam terjadinya pengucilan, perempuan terus mengalami konsekuensi negatif yang jauh lebih besar. Pertama, agresi ini menyebabkan lebih banyak tekanan psikologis dan risiko gangguan stres pascatrauma pada perempuan dibandingkan laki-laki (Brown & Battle, 2020). Mengingat bahwa perempuan di banyak negara menghadapi pembatasan profesional yang lebih tinggi dan tuntutan non-kerja (konflik tuntutan berbagai kewajiban peran (Chronister et al., 2009) dibandingkan laki-laki, dampak pengucilan terhadap karyawan perempuan lebih merusak.

Tingkat kelelahan emosional yang ditimbulkan oleh konflik pekerjaan-keluarga dan pengucilan dari pekerjaan akan berdampak langsung pada kinerja karyawan karena tingkat stres mereka meningkat akibat banyaknya tekanan yang mereka dapatkan dari setiap lingkungan tempat mereka berada. Stres yang berlebihan dan berkepanjangan yang terjadi ketika mereka merasa kewalahan, terkuras secara emosional, dan tidak mampu memenuhi tuntutan yang terus menerus akan mengakibatkan kelelahan emosional dan kelelahan. Menurut penelitian, wanita merasakan tingkat stres yang lebih tinggi daripada pria (yaitu kecemasan yang lebih tinggi, stres yang berhubungan dengan pekerjaan, dan beban). Selain itu, wanita mengalami emosi yang tidak menyenangkan (dan menyenangkan) dengan intensitas yang lebih besar daripada pria. Selain itu, perempuan memiliki kecenderungan untuk

menyembunyikan perasaan negatif dan mensimulasikan emosi positif, yang membuat mereka tidak berhasil melepaskan emosi negatif dan dapat menyebabkan mereka mengalami lebih banyak stres dibandingkan laki-laki (Arntén et al., 2008; Rubino et al., 2013; Simpson & Stroh, 2004). Karena ketidakmampuan mereka untuk mengelola kondisi emosional mereka, perempuan yang bekerja terlalu keras lebih mungkin mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan emosional (Rubino et al., 2013). Kelelahan emosional akan berdampak pada ibu bekerja yang harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga setelah pulang bekerja. Stres dan tekanan yang merupakan hasil dari pengucilan di tempat kerja memiliki konsekuensi dan akan mempengaruhi pengalaman keluarga karyawan itu sendiri, yang dapat berkontribusi pada munculnya konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan sikap kerja karyawan perempuan.

Di Bali, wanita khususnya tidak hanya memiliki satu peran sebagai ibu rumah tangga. Namun, mereka memiliki tiga peran, yaitu peran di tempat kerja, keluarga, dan peran dalam adat keagamaan (Suryawan et al., 2021). Perempuan Bali adalah perempuan serba bisa yang berperan sebagai anggota keluarga, anggota sosial, pencari nafkah keluarga, dan terlibat dalam kegiatan keagamaan seperti membuat banten (sakramen) untuk hari raya Hindu seperti Galungan dan Kuningan (Indrayani & Musmini, 2019). Selain memberikan kontribusi besar kepada keluarga, perempuan Bali juga berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi Bali dengan mengambil peran aktif di dunia kerja. Perempuan Bali juga memainkan peran penting dalam menerapkan dan melestarikan tradisi dan budaya baik di dalam maupun di luar rumah tangga, di samping peran ganda mereka dalam kehidupan rumah tangga dan pekerjaan. Dalam situasi modern, perempuan Bali memiliki tanggung jawab ganda yang harus berhasil membagi waktu antara kehidupan pribadi dan profesional mereka,

serta kehidupan sosial mereka di mana mereka mengambil bagian dalam berbagai kegiatan di komunitas mereka, termasuk kegiatan keagamaan. Sebagai pekerja kantor dengan rata-rata 8 jam kerja per hari, perempuan Bali juga berkewajiban untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Karena tuntutan dua peran ini, beberapa perempuan Bali terkadang tidak dapat memenuhi peran sebagai krama adat secara maksimal. Namun, dalam menjalankan ketiga tugas tersebut, perempuan Bali tidak hanya memprioritaskan dua tugas utama mereka sebagai ibu rumah tangga dan pekerja kantor, tetapi juga tanggung jawab mereka sebagai warga banjar atau desa adat. Perempuan sering menghadapi gesekan ketika menjalankan ketiga peran ini. Beberapa perempuan Bali mengalami kelelahan dan kebosanan akibat aktivitas harian mereka. Perjuangan ini dapat menimbulkan tekanan psikologis yang akan meningkatkan tingkat kelelahan emosional mereka. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan dalam rangka meningkatkan kesadaran akan pentingnya dukungan perusahaan terhadap karyawan perempuan di Indonesia, khususnya di Bali, karena hal ini dapat membantu mereka meningkatkan sikap kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, data kuesioner dianalisis dengan menggunakan alat Smart Partial Least Square (PLS) dan teknik pemodelan persamaan struktural (SEM). Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansi korelasi antar variabel. SEM adalah pendekatan statistik yang digunakan untuk membangun dan mengevaluasi model statistik, yang sering kali merupakan model kausal. Analisis SEM merupakan analisis multivariat yang kompleks karena mengintegrasikan banyak variabel independen dan dependen yang saling berhubungan untuk menghasilkan sebuah model. Dalam SEM, tidak ada perbedaan antara variabel independen dan dependen, karena variabel independen dapat berfungsi sebagai variabel dependen dalam hubungan yang lain. Selain itu, SEM

merupakan teknik yang sensitif terhadap normalitas data, sehingga memungkinkan untuk menilai kekuatan masing-masing variabel dan menghilangkan variabel yang dianggap lemah (Malhotra et al., 2017). Dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM), data yang dikumpulkan dievaluasi untuk menunjukkan kebaruan penelitian dan mengevaluasi penerapannya terhadap literatur yang ada.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survei. Kuesioner adalah sekelompok pertanyaan survei formal (Malhotra et al., 2017). Survei yang telah dibuat dimasukkan ke dalam Google Form sehingga dapat didistribusikan kepada responden secara online. Pengumpulan data lebih efektif dengan pendekatan ini karena dapat didistribusikan secara geografis dan dikirimkan kepada responden terlepas dari lokasi mereka. Responden potensial yang memenuhi kriteria untuk sampel yang disengaja akan diberikan URL Google Formulir yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Kuesioner ini dikirimkan ke seluruh Bali kepada keluarga, teman, dan kolega. Butir-butir kuesioner disusun dalam bahasa Inggris sebelum diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, bahasa asli Indonesia. Dengan demikian, akan lebih mudah dipahami oleh para peserta.

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menghitung nilai koefisien jalur yang mencerminkan tingkat signifikansi. Dalam penelitian ini, nilai koefisien jalur atau nilai model ditentukan dengan menggunakan prosedur bootstrapping SmartPLS 3.0. Untuk pengujian hipotesis dua sisi, t-statistik yang diperoleh harus lebih besar atau sama dengan 1,96 (Hair et al.) Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kelelahan Emosional

	Sampel Asli	Statistik T	Nilai P
		(IO/	P

	(O)	STDEVI)
Konflik Pekerjaan → Kelelahan Emosional	0,598	8,773 0,000

Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kelelahan emosional dapat dilihat pada Tabel 1. Sesuai dengan hipotesis penelitian, konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Berdasarkan tabel berikut, terdapat korelasi positif antara work family conflict dengan emotional exhaustion, dengan nilai original sample konflik keluarga terhadap kelelahan emosional sebesar 0,598. Nilai p-value dari hubungan tersebut kurang dari 0,5, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan emosional. Selain itu, hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan emosional memiliki nilai T-Statistics sebesar 8,773, yang lebih tinggi dari 1,96 dan menyiratkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Dengan demikian, H1 dari penelitian ini, yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak positif terhadap kelelahan emosional, dapat diterima. Namun, hasil perhitungan di atas juga menunjukkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap kelelahan emosional.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Pengucilan terhadap Kelelahan Emosional

	Sampel Asli (O)	Statistik T (IO/STDEVI)	Nilai P
Pengucilan → Kelelahan Emosional	0,232	5,326	0,000

Pengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Pengaruh pengucilan terhadap kelelahan emosional dapat dilihat pada Tabel 2. Menurut hipotesis penelitian, pengucilan memiliki dampak positif terhadap kelelahan emosional. Seperti yang terlihat pada tabel di atas, terdapat korelasi positif antara pengucilan dan kelelahan emosional, dengan nilai sampel asli dari pengucilan terhadap kelelahan emosional adalah 0.232. Nilai p-value dari hubungan tersebut kurang dari 0,5, yang mengindikasikan adanya hubungan yang

signifikan antara pengucilan dan kelelahan emosional. Analisis hipotesis juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kelelahan emosional dan pengucilan, dengan nilai T-statistik sebesar 5,326, yang lebih tinggi dari 1,96. Karena pengucilan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kelelahan emosional, maka hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Sikap Kerja

	Sampel Asli (O)	Statistik T (IO/STDEVI)	Nilai P
Work Family Conflict → Sikap Kerja	-0,101	0,171	0,554

Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap sikap kerja ditunjukkan pada Tabel 3. Sesuai dengan hipotesis penelitian, work family conflict memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap work attitude. Nilai original sample dari work family conflict dalam hubungannya dengan work attitude adalah -0.101, menunjukkan hubungan negatif antara work family conflict dengan work attitude berdasarkan hasil tabel pengujian hipotesis yang ditunjukkan sebelumnya. Nilai p-value dari hubungan tersebut kurang dari 0.5, menunjukkan bahwa hubungan antara work-family conflict dan work attitude tidak signifikan. Selain itu, nilai T-statistik sebesar 0.171 yang kurang dari 1.96 menunjukkan bahwa hubungan antara work family conflict dan work attitude tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, H3 dalam penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap sikap kerja. Namun, hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengucilan terhadap sikap kerja

Sa	Stat	N
----	------	---

	mpel (O)	Asli	istik T (IO/STDEVI)	ilai P
Pengucilan → Sikap Kerja	49	0,0	0,13	0,717

Tabel 4 menunjukkan pengaruh pengucilan terhadap sikap kerja. Menurut hipotesis penelitian, pengucilan memiliki dampak yang signifikan dan negatif terhadap sikap kerja, namun hipotesis ini ditolak karena ukuran sampel asli menunjukkan hasil yang positif, yaitu 0,049. Nilai p-value untuk hubungan antara pengucilan dan sikap kerja adalah 0,717, yang lebih besar dari 0,5 dan mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. T-statistik yang kurang dari 1,96 juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel yaitu pengucilan dan sikap kerja tidak signifikan. Dengan demikian, H4 penelitian ini yang menyatakan bahwa pengucilan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap sikap kerja ditolak.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Sikap Kerja

	Sampel Asli (O)	Statistik T (IO/STDEVI)	Nilai P
Kelelahan Emosional → Sikap Kerja	-0,344	2,448	0,015

Tabel di atas menunjukkan hubungan antara kelelahan emosional dengan sikap kerja. Berdasarkan tabel di atas, terdapat hubungan negatif antara kelelahan emosional dengan sikap kerja, dengan nilai original sample sebesar -0,344 untuk kelelahan emosional terhadap sikap kerja. Nilai p-value hubungan tersebut kurang dari 0,5, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan emosional dan sikap kerja. Selain itu, T-statistik untuk hubungan antara kelelahan emosional dan sikap kerja adalah 2.448, yang lebih besar dari 1,96 dan menunjukkan bahwa arah hubungan tersebut signifikan. Oleh karena itu, H5 yang menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap sikap

kerja dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pembahasan memuat penjelasan hasil penelitian yang diarahkan pada eksplorasi state of the art dan keterbaruan, pemaknaan hasil, perbandingan hasil dengan penelitian lain, perbandingan hasil dengan hasil teori, dan implikasi-implikasi dari hasil penelitian yang diperoleh. Keterbatasan dari penelitian atau pemikiran perlu juga diungkap pada bagian akhir sebagai dasar bagi saran untuk penelitian-penelitian berikutnya.

Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kelelahan emosional. Hal ini terbukti dari nilai t-statistik yang diperoleh pada saat uji hipotesis yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi atau pengaruh antara dua variabel pada uji hipotesis awal cukup tinggi. Oleh karena itu, karyawan wanita Bali yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi akan mengalami kelelahan emosional yang ekstrim karena mereka tidak memiliki sumber daya mendasar untuk mengendalikan tindakan dan emosi mereka secara efektif.

Pengucilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional. Nilai t-statistik yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan tingkat signifikansi atau dampak pengucilan terhadap kelelahan emosional cukup besar. Oleh karena itu, karyawan wanita Bali yang dikucilkan di tempat kerja akan mulai merasakan kelelahan emosional. Untuk bertahan hidup dalam lingkungan sosial budaya, karyawan, seperti makhluk sosial lainnya, harus memupuk dan mempertahankan kekuatan pribadi dan interaksi sosial. Dengan mengalami pengucilan di tempat kerja, mereka akan mengalami kekurangan sumber daya dari interaksi sosial, yang akan mencegah mereka mendapatkan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi hambatan, seperti tingkat stres yang dialami di tempat kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap sikap kerja. Hasil t-statistik menunjukkan hasil 0,171 yang tidak melebihi 1,96 yang menunjukkan bahwa signifikansi antara dua variabel tidak tinggi. Dapat disimpulkan bahwa karyawan wanita Bali yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan

memiliki sikap kerja yang negatif karena konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan komitmen organisasi, dan ketiga faktor ini memiliki dampak langsung terhadap sikap kerja.

Dampak pengucilan terhadap sikap kerja ternyata positif dan tidak signifikan karena t-statistik yang diperoleh dari pengujian hipotesis tidak memenuhi standar minimum 1,96 dan original sample dari konstruk ini adalah 0,049. Oleh karena itu, pengucilan di tempat kerja tidak selalu berdampak buruk pada sikap kerja. Namun, menurut penelitian ini, pengucilan tidak hanya ditemui di tempat kerja karena karyawan perempuan Bali memiliki peran sebagai warga adat dalam konteks adat yang mengharuskan mereka untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, termasuk kegiatan keagamaan. Dengan terbatasnya waktu yang dimiliki oleh perempuan Bali yang bekerja, hal ini akan mempengaruhi tingkat partisipasi mereka dalam kegiatan. Dalam lingkungan sosial, dengan bertindak pasif dalam kegiatan keagamaan di banjar adat, mereka juga rentan dikucilkan dalam lingkungan sosial.

Kelelahan emosional memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap sikap kerja. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96, hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang dirasakan oleh karyawan wanita Bali memberikan pengaruh yang besar terhadap penurunan sikap kerja. Tekanan kerja yang ditimbulkan oleh konflik peran ganda dan lingkungan kerja yang tidak sehat memberikan pengaruh negatif yang dapat menurunkan sikap kerja positif karyawan wanita Bali. Kelelahan emosional yang dirasakan oleh karyawan juga akan menyebabkan karyawan merasa terasingkan dari organisasi tempat mereka bekerja, sehingga akan menghambat mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan tersebut adalah isu peran ganda, yang dalam penelitian ini berfokus pada konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi oleh perempuan Bali dengan tiga peran aktif menentukan tingkat stres yang mereka rasakan. Mereka akan mengalami kelelahan emosional,

yang merupakan tahap pertama dari burnout, sebagai akibat dari stres berkepanjangan yang mereka alami. Selain masalah peran ganda, tingkat kelelahan emosional karyawan perempuan Bali juga dipengaruhi oleh masalah yang diakibatkan oleh lingkungan kerja dan lingkungan sosial yang tidak mendukung, yaitu pengucilan. Dua dari tiga faktor yang dibahas memiliki pengaruh negatif terhadap sikap kerja, yaitu konflik pekerjaan-keluarga, dan kelelahan emosional, namun pengucilan secara mengejutkan tidak memiliki pengaruh negatif terhadap sikap kerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, termasuk tingginya mekanisme koping dan resiliensi yang dimiliki karyawan perempuan Bali, sehingga ketidaknyamanan yang disebabkan oleh pengucilan tidak mengubah sikap mereka terhadap pekerjaan dan atasan. Dengan ini, dapat dikatakan bahwa konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga, pengucilan, dan kelelahan emosional akan mengarah sikap kerja yang dirampas.

REFERENSI

- Acker, G. M. (2012). Burnout among mental health care providers. *Journal of Social Work*, 12(5), 475–490. <https://doi.org/10.1177/1468017310392418>
- Arntén, A. C. A., Jansson, B., & Archer, T. (2008). Influence of affective personality type and gender upon coping behavior, mood, and stress. *Individual Differences Research*, 6(3), 139–168.
- Bozin, M. A., & Yoder, J. D. (2008). Social status, not gender alone, is implicated in different reactions by women and men to social ostracism. *Sex Roles*, 58(9–10), 713–720. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9383-1>
- Brown, S. E. V., & Battle, J. S. (2020). Ostracizing targets of workplace sexual harassment before and after the #MeToo movement. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(1), 53–67. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2018-0162>
- Chin-Wen Liao. (2012). Work values, work attitude and job performance of green energy industry employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299–5318. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1449>
- Chronister, K. M., Brown, C., Brien, K. M. O., & Wettersten, K. B. (2009). Domestic Violence Survivors Perceived Vocational Supports and Barriers. 17(1), 116–131.
- Cigna Europe. (2019). 2019 Cigna 360 Well-Being Survey. <https://www.cignaglobal.com/blog/healthcare/2019-cigna-wellbeing-survey>
- Dhawan, V. (2021). Gender Discrimination at the Workplace in India. *International Journal of Law Management & Humanities*, 4(4), 2237–2246.
- Dishop, C. R., Green, A. E., Torres, E., & Aarons, G. A. (2019). Predicting Turnover: The Moderating Effect of Functional Climates on Emotional Exhaustion and Work Attitudes. *Community Mental Health Journal*, 55(5), 733–741. <https://doi.org/10.1007/s10597-019-00407-7>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Gopinath, D. R. (2020). Role on Employees' Attitude in Work Place. *Gedrag & Organisatie Review*, 33(02). <https://doi.org/10.37896/gor33.02/156>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Grandey, A. A. (2003). When the show must go on: Surface acting and deep. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hair, J. F., Ortinau, D. J., & Harrison, D. E. (2021). Absolute Essentials of Marketing Research. In *Absolute Essentials of Marketing Research*. <https://doi.org/10.4324/9781003165194>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Indrayani, L., & Musmini, L. S. (2019). The meaning of feminist economics from the Balinese women's perspective. *European Journal of Research in Social Sciences*, 7(6), 23–32.

- Kapur, R. (2018). Problems and Issues at the Workplace. 6(1), 10. Khurseed, A., Mustafa, F., Arshad, I., & Gill, S. (2019). Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Pakistan. *Management Studies and Economic Systems*, 4(2), 123–130. <https://doi.org/10.12816/0052919>
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 129(6), 643–649. <https://doi.org/10.1080/00223980.1995.9914935>
- Lambert, E. G., Liu, J., Jiang, S., Kelley, T. M., & Zhang, J. (2020). Examining the association between work–family conflict and the work attitudes of job satisfaction and organizational commitment among Chinese correctional staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 27(4), 558–577. <https://doi.org/10.1080/13218719.2020.1734980>
- Li, J. (Justin), Wong, I. K. A., & Kim, W. G. (2017). Does mindfulness reduce emotional exhaustion? A multilevel analysis of emotional labor among casino employees. *International Journal of Hospitality Management*, 64, 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.03.008>
- female worker's performance with work stress as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 418–428. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.65>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Siahaan, E. (2018). Evaluating the effect of work-family conflict and emotional intelligence in workplace: Review to increase employees' performance. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 126(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/126/1/012100>
- Simpson, P. A., & Stroh, L. K. (2004). Gender differences: Emotional expression and feelings of personal inauthenticity. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 715–721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.715>
- Lopatta, K., Böttcher, K., Lodhia, S. K., & Tideman, S. A. (2020). The Relationship between Gender Diversity and Employee Representation at the Board Level and Non-Financial Performance: A Cross-Country Study. *International Journal of Accounting*, 55(1), 1–46. <https://doi.org/10.1142/S109440602050001>
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). Marketing research. In *The Marketing Book: Seventh Edition*. <https://doi.org/10.4324/9781315890005>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Pandey, P., & Pandey, M. M. (2015). RESEARCH METHODOLOGY: TOOLS AN TECHNIQUES. Philadelphia's Black Mafia. https://doi.org/10.1007/0-306-48132-4_2
- Rubino, C., Volpone, S. D., & Avery, D. R. (2013). Burnout on Mars and Venus: exploring gender differences in emotional exhaustion. *Gender in Management: An International Journal*, 28(2), 74–93.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The effect of double role conflict (work family conflict) on
- Suryawan, I. M. Y., Ratnawati, N. L. T. T., & Latupeirissa, J. J. P. (2021). Conflict Analysis of Balinese Women on Equality in Work, Family and Social Life. *Journal of Humanities, Social Science, Public Administration and Management (HUSOCPUMENT)*, 1(1), 26–31. <https://doi.org/10.51715/husocpument.v1i1.5>
- Suyadnya, I. W. (2009). Balinese women and identities: Are they trapped in traditions, globalization or both? *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, XXII(2), 95–104.
- The Global Economy.com. (2021). Female labor force participation in Asia | TheGlobalEconomy.com. https://www.theglobaleconomy.com/rankings/female_labor_force_participation/Asia/
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>

- Verma, A., & Negi, Y. S. (2020). Working women and motherhood – a review. *Annals of Agri Bio Research*, 25(1), 170–178.
- Williams, K. D. (1997). Social Ostracism. *Aversive Interpersonal Behaviors*, 133–170. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-9354-3_7
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 58, pp. 425–452).

- <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>
- Yang, Y., & Peng, M. (2018). Impacts of Work–Family Conflict on Female Hospitality Employees’ Job Outcomes. *Journal of China Tourism Research*, 14(4), 428–444. <https://doi.org/10.1080/19388160.2018.1484834>