

# Gambaran Stres Kerja yang Disebabkan oleh Peran Ganda Serta Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Work-Family Balance* pada Ibu Bali Bekerja

Ni Putu Trisca Wisuda Putri

Robertus Landung Eko Prihatmoko

*Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta*

<https://doi.org/10.24071/suksma.v3i1.4454>

*Abstract.* This study aims to describe job stress caused by multiple roles and the relationship between work-family conflict and work-family balance in working Balinese mothers. The independent variable in this study is work-family conflict, while the dependent variable in this study is work-family balance. This study has one hypothesis, this hypothesis is that work-family conflict has a negative and significant relationship to work-family balance. This type of research is mixed methods research, which combines qualitative research methods and quantitative research. This study uses a convenience sampling technique. The subjects of this are women who are Hindu, live in Bali, and carry out the roles of mother, wife, work, and *krama adat*, totaling 388 people. The scale used in this study is a scale that has been adapted from Carlson *et al.* (2000) for work-family conflict variables with a reliability of 0.87 for time-based WIF, 0.79 for time-based FIW, 0.85 for strain-based WIF, 0.87 for strain-based FIW, 0.78 for behavior-based WIF, and 0.85 at behavior-based FIW. In addition, the scale used for the work-family balance variable was adapted from Bintang and Astiti (2016) with a reliability of 0.911. The scale is filled by the subject in a self-report. The analysis technique used for qualitative data is thematic analysis techniques with MAXQDA 2018 tools. The result of qualitative research is that work-family conflict is one of the causes of work stress in working Balinese mothers. In quantitative data, non-parametric correlation analysis techniques are used with SPSS for windows version 22. The results of the analysis that have been carried out show that there is a negative and significant relationship between work-family conflict and work-family balance. This means, the higher the level of work-family conflict in an individual, the lower the level of work-family balance in that individual. The results of quantitative research can also be used to see the level of work stress in working Balinese mothers, namely Balinese mothers working in this study have a low level of work stress.

**Keywords:** Work-Family Conflict, Work-Family Balance, Job Stress

---

## Korespondensi Penulis

Robertus Landung Eko Prihatmoko, Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Email: [landung.psi@usd.ac.id](mailto:landung.psi@usd.ac.id)

## Pendahuluan

Ibu Bali merupakan wanita yang beragama Hindu, telah menikah, memiliki anak, bertempat tinggal di Bali dan memiliki keterikatan yang kuat dengan keluarga, leluhur, serta masyarakat Bali (Jensen & Suryani, 1996). Sebagai masyarakat Hindu-Bali, ibu Bali tergabung ke dalam sebuah *banjar* yang merupakan bagian dari desa adat serta dipandang sebagai lembaga utama dalam masyarakat dan menjalankan adat istiadat agama (Jensen & Suryani, 1996). *Banjar* melaksanakan *awig-awig* dan adat istiadat, pertemuan, hukum, upacara, serta kesenian untuk melestarikan budaya Bali (Jensen & Suryani, 1996). Dalam kehidupan bermasyarakat, *awig-awig* menjadi dasar adat istiadat di Bali untuk memelihara keteraturan, kesejahteraan, serta keharmonisan di desa adat (Sudiatmaka & Hadi, 2018). *Awig-awig* yang terdapat dalam setiap aspek kehidupan masyarakat Hindu-Bali menyebabkan seluruh kegiatan adat dan keagamaan di Bali berdasar pada prinsip gotong royong (Saskara, Pudjiharjo, Maskie & Suman, 2012). Selanjutnya, yang disebut sebagai ibu Bali bekerja merupakan wanita Bali yang telah menikah dan menjalani tiga peran, yaitu peran domestik (mengurus rumah tangga), peran produktif (mencari nafkah), dan peran sosial (pelaksana kegiatan adat atau *krama adat*) (Suyadnya, 2009).

Ibu Bali bekerja akan dihadapkan dengan pilihan meninggalkan salah satu peran agar dapat memenuhi peran yang lainnya serta terdapat konsekuensi yang harus diterima ketika meninggalkan peran tersebut. Ibu Bali bekerja akan menerima konsekuensi berupa kehilangan sumber penghasilan ketika meninggalkan pekerjaan (Saskara *et al.*, 2012) serta menerima sanksi sosial dari *banjar* apabila meninggalkan kegiatan adat (Jensen & Suryani, 1996). Sanksi sosial yang dikenakan oleh *banjar* ketika anggota melanggar peraturan *banjar* atau melalaikan tugas *banjar* berupa denda, dikucilkan oleh masyarakat, tidak diizinkan ikut serta dalam kegiatan *banjar*, dan tidak dapat menerima bantuan dari masyarakat ketika menyelenggarakan upacara agama (Jensen & Suryani, 1996).

Sarwono (2018) mengatakan bahwa individu dipandang sebagai aktor dalam sebuah pementasan dan diharapkan untuk menjalankan skenario dengan cara tertentu. Harapan orang lain disebut sebagai harapan peran yakni harapan terhadap individu mengenai perilaku yang pantas dan yang sepatutnya dilakukan oleh individu dalam menjalankan peran tertentu (Sarwono, 2018). Menurut Biddle dan Thomas (dalam Sarwono, 2018), ketika individu menjalankan peran di luar dari harapan masyarakat, maka individu tersebut akan diberikan sanksi. Hal tersebut dilakukan untuk mempertahankan sesuatu yang telah dilakukan di masyarakat (Sarwono, 2018). Ketika individu mencoba untuk menjalankan suatu peran, individu mungkin melakukan “kesalahan” yang dapat menimbulkan masalah sehingga memicu adanya stres, yaitu ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran (Griffin & Moorhead, 2014). Berdasarkan model teori di atas, ibu Bali yang bekerja dipandang sebagai seorang aktor yang menjalankan skenario dengan cara tertentu, di mana ibu Bali bekerja harus berperilaku atas dasar harapan masyarakat yang berada di sekitar ibu Bali bekerja. Ibu Bali bekerja menjalankan peran yang begitu kompleks, yaitu peran sebagai ibu dan istri, pekerja, dan pelaksana kegiatan adat. Sehingga dalam menjalankan perannya, ibu Bali bekerja mungkin melakukan kesalahan atau tidak memenuhi harapan

yang diberikan oleh masyarakat. Kompleksitas peran yang dijalani oleh ibu Bali bekerja dapat menimbulkan masalah berupa ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran. Situasi yang dipaparkan tersebut memunculkan asumsi bahwa ibu Bali bekerja mengalami stres kerja ketika tidak mampu memenuhi harapan peran.

Peneliti melakukan survei pra-penelitian dengan menggunakan kuesioner terbuka untuk melihat bagaimanakah ibu Bali bekerja menjalankan peran-perannya. Survei tersebut diisi oleh 27 orang ibu Bali yang bekerja dengan hasil sebagai berikut: (1) kesulitan dalam mengatur waktu ketika kegiatan adat terbentur jadwal pekerjaan dan harus memilih salah satu peran untuk ditinggalkan; (2) merasa terbebani ketika harus mengurus keluarga, berkegiatan adat, dan bekerja sekaligus; (3) terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan di luar jam bekerja; (4) harus hadir tepat waktu untuk bekerja bahkan ketika kegiatan adat sedang berlangsung; (5) kegiatan adat membutuhkan waktu yang cukup lama untuk dijalankan; (6) terdapat kegiatan adat yang mendadak dan berbenturan dengan pekerjaan; (7) merasa tidak fokus, lelah, bingung, khawatir, berkurangnya rasa nyaman ketika berada di rumah akibat pekerjaan, serta pekerjaan menjadi berantakan ketika kegiatan adat berbenturan dengan pekerjaan; (8) kegiatan adat istiadat yang beragam karena setiap *banjar* memiliki aturan yang berbeda; (9) kegiatan adat tidak dapat diwakilkan oleh orang lain dan terdapat sanksi berupa dikucilkan dari masyarakat ketika tidak menghadiri kegiatan adat; serta (10) ketika tidak dapat menghadiri kegiatan adat, dapat membayar denda atau diwakilkan oleh keluarga yang lain seperti mertua atau suami.

Pada survei pra-penelitian ditemukan bahwa terdapat perbedaan aturan yang diberikan oleh beberapa *banjar*. Terdapat *banjar* yang memperbolehkan anggotanya untuk membayar denda atau diwakilkan oleh anggota keluarga lainnya ketika tidak dapat menghadiri kegiatan adat, tetapi terdapat pula *banjar* yang mengharuskan kehadiran anggotanya dan tidak dapat diwakilkan oleh orang lain. Griffin dan Moorhead (2014) mengatakan bahwa terdapat pemicu seseorang mengalami stres kerja (stresor) yang bersifat fisik atau psikologis. Perbedaan aturan pada setiap *banjar* dapat dipandang sebagai salah satu stresor pada ibu Bali bekerja yang dapat memunculkan tingkat stres kerja yang berbeda. Individu akan mengalami stres kerja ketika tekanan yang diberikan oleh stresor begitu besar atau berlebihan terhadap individu tersebut (Griffin & Moorhead, 2014). Maka, dapat dikatakan bahwa semakin besar tekanan yang diberikan oleh stresor secara psikologis atau fisik pada individu, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh individu tersebut.

Selain itu, survei pra-penelitian menunjukkan bahwa ibu Bali bekerja masih mengalami ketidakseimbangan dalam menjalankan peran-perannya. Ketidakseimbangan tersebut ditunjukkan oleh adanya gap antara kenyataan yang terjadi pada ibu Bali bekerja dengan konsep ideal *work-family balance*. *Work-family balance* merupakan kondisi di mana individu merasa efektif dan puas dalam menjalankan peran pada ranah pekerjaan dan keluarga yang sesuai dengan nilai kehidupan individu tersebut (Greenhaus & Allen, 2011). *Work-family balance* memiliki tiga aspek, yaitu *time balance*, *satisfaction balance*, dan *involvement balance* (Greenhaus, 2003). Ibu Bali bekerja mengatakan kesulitan mengatur waktu ketika kegiatan adat terbentur dengan jadwal pekerjaan serta terdapat pekerjaan yang harus

diselesaikan di luar jam bekerja. Hal ini kurang sesuai dengan *time balance* yang merupakan kondisi di mana individu memberikan jumlah waktu yang sama pada peran pekerjaan dan peran keluarga (Greenhaus, 2003). Selain itu, ibu Bali bekerja mengatakan merasa tidak fokus, lelah, bingung, khawatir, dan berkurangnya rasa nyaman ketika berada di rumah. Hal ini kurang sesuai dengan aspek *satisfaction balance*, yaitu individu memiliki tingkat kepuasan yang sama dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, 2003). Ibu Bali bekerja juga mengatakan bahwa pekerjaan menjadi berantakan ketika kegiatan adat berbenturan dengan pekerjaan. Hal ini kurang sesuai dengan aspek *involvement balance*, yakni individu memiliki tingkat keterlibatan psikologis yang sama pada peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, 2003). Individu yang berada keadaan tidak seimbang dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan pekerjaan, menurunnya produktifitas dan kinerja, ambisi dan kesuksesan karir yang lebih rendah, meningkatnya absensi, kelelahan karyawan, stres kerja, rendahnya kesehatan fisik dan psikologis, serta berkurangnya kinerja pada peran keluarga (Poulose & Sudarsan, 2014).

Pucangan dan Indrawati (2020) menemukan bahwa *work-family balance* memiliki hubungan negatif dengan stres kerja pada perempuan Bali yang bekerja di hotel bintang 4 Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan apabila tingkat *work-family balance* tinggi maka tingkat stres kerja akan rendah, begitu pula sebaliknya ketika tingkat stres kerja tinggi, maka tingkat *work-family balance* akan rendah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poulose dan Sudarsan (2014) yang mengatakan bahwa stres kerja diakibatkan individu tidak mampu mencapai kondisi seimbang atau tidak mampu mencapai *work-family balance*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh tidak mampunya individu mencapai keadaan seimbang atau *work-family balance* tersebut sehingga peneliti menilai perlu dilakukan penelitian verifikasi yang menguji *work-family balance* sebagai prediktor stres kerja.

Selain itu, Bintang dan Astiti (2016) mengatakan bahwa pekerja wanita Bali di Desa Adat Sading menjalankan peran-peran yang mengarahkan kemunculan konflik peran sehingga *work-family balance* sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, *work-family conflict* dipandang sebagai salah satu penyebab individu sulit untuk mencapai *work-family balance*. Penelitian mengenai *work-family balance* pada ibu Bali bekerja telah dilakukan pada wilayah tertentu, sedangkan diasumsikan *work-family conflict* yang dialami oleh ibu Bali bekerja pada setiap *banjar* berbeda-beda sehingga tidak bisa disamaratakan. Akan tetapi, pada beberapa wilayah tersebut, membenarkan adanya *work-family conflict* yang menyulitkan individu mencapai *work-family balance* serta timbulnya stres kerja ketika *work-family balance* tidak tercapai. Oleh karena itu, peneliti menilai terdapat hubungan yang perlu diverifikasi antara *work-family conflict* dan *work-family balance* yang diduga dapat memprediksi tingkat stres kerja pada ibu Bali bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin mengungkapkan permasalahan mengenai “Bagaimanakah gambaran stres kerja yang disebabkan oleh peran ganda pada ibu Bali bekerja?” dan “Apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *work-family balance* pada ibu Bali bekerja?”

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *mixed methods*, yaitu menggabungkan antara metode kualitatif dengan metode kuantitatif yang digunakan secara bersama-sama untuk memperoleh data yang lebih valid, reliabel, komprehensif, dan objektif (Sugiyono, 2017). Selain itu, *mixed methods* diasumsikan dapat memberikan data yang lebih lengkap daripada hanya dengan menggunakan salah satu metode (Creswell, 2013). Tipe penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *concurrent*, yaitu kondisi di mana peneliti menggabungkan metode kualitatif dan metode kuantitatif secara bersama-sama yang digunakan untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan lebih memahami masalah penelitian (Sugiyono, 2017). Alat pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan terstruktur yang bertujuan untuk memperoleh data dari responden (Supratiknya, 2014).

### Penelitian Kualitatif

Pada penelitian kualitatif, peneliti menggunakan metode analisis tematik yang digunakan untuk menganalisis data dengan tujuan melihat pola atau tema-tema yang muncul melalui data yang telah diperoleh (Braun & Clarke, 2006). Menurut Braun dan Clarke (2006), terdapat tahapan melakukan analisis tematik, yaitu: 1) mengenali data, yaitu membaca kembali data yang diperoleh dan mencatat ide awal yang ditemukan, 2) menghasilkan kode awal, yakni memberikan kode secara sistematis pada data yang telah diperoleh, kemudian menyusun data yang relevan dengan masing-masing kode, 3) mencari tema, yaitu menganalisis kode dan mempertimbangkan kode-kode yang berbeda dapat digabungkan untuk membentuk tema yang menyeluruh, 4) meninjau tema, yakni memeriksa kembali tema yang sudah dibentuk dan menghasilkan “peta” analisis tematik, 5) mendefinisikan dan menamakan tema, yaitu memperbaiki spesifikasi setiap tema dan keseluruhan cerita yang diceritakan analisis tersebut sehingga menghasilkan definisi dan nama yang jelas untuk setiap tema, 6) menghasilkan laporan.

Alat pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian kualitatif adalah kuesioner berupa pertanyaan terbuka. Penelitian dengan kuesioner terbuka merupakan salah satu upaya yang dapat digunakan untuk melihat pemikiran-pemikiran subjek melalui komentar yang dituliskan dan menuangkan pemikiran-pemikiran di luar pertanyaan tertutup (Creswell, 2011).

Peneliti menggunakan beberapa strategi untuk menguji validitas data penelitian. Strategi pertama adalah strategi *thick description* atau deskripsi mendalam dan rinci terkait setting atau lingkungan penelitian dan tema-tema yang di temukan di dalam penelitian. Strategi ini dilakukan untuk memperlihatkan hasil-hasil penelitian yang lebih realistis dan mendalam (Supratiknya, 2015). Selain itu, peneliti menggunakan strategi berupa bias yang dituliskan dalam bentuk refleksi diri peneliti. Strategi ini dilakukan untuk mengklarifikasi kemungkinan interpretasi penelitian dibentuk atau dipengaruhi oleh latar belakang pribadi peneliti, seperti gender, budaya, sejarah, dan asal-usul

sosioekonomi (Supratiknya, 2015). Kemudian, strategi yang digunakan peneliti untuk menguji reliabilitas data adalah memeriksa berulang kali hasil kuesioner terbuka agar tidak terjadi kesalahan serius selama proses transkripsi. Peneliti juga membandingkan data dengan kode-kode yang telah dirumuskan untuk menghindari pergeseran definisi kode-kode yang terjadi selama proses pengodean.

### Penelitian Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan metode analisis korelasi. Metode analisis korelasi merupakan metode analisis yang digunakan untuk melihat hubungan yang terjadi antara dua variabel (Cronbach, 1957). Sebelum melaksanakan analisis korelasi, dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2012) dan uji linearitas dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah terdapat hubungan yang membentuk garis lurus atau linear antara variabel dependen dengan variabel independen (Hadi, 2015). Kemudian, dilakukan uji hipotesis yang bertujuan mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *work-family balance* pada ibu Bali yang bekerja. Oleh karena itu, untuk menguji hipotesis peneliti akan menggunakan uji korelasi dari Pearson jika data yang diperoleh normal. Apabila data yang dihasilkan tidak normal, maka peneliti akan menggunakan uji korelasi *Spearman Rho*. Di samping itu, hipotesis akan diterima apabila nilai  $p$  kurang dari 0.01 ( $p < 0.01$ ), akan tetapi apabila nilai  $p$  lebih dari 0.01 ( $p > 0.01$ ), maka hipotesis akan ditolak (Creswell, 2011).

Definisi operasional *work-family conflict* adalah keadaan ketika individu merasakan adanya tuntutan dari salah satu peran sehingga menyebabkan pemenuhan pada peran lainnya terganggu dan menyebabkan individu tidak dapat berfungsi dengan baik atau memaksimalkan dirinya pada peran yang lain. Skala *work-family conflict* terdiri dari enam tipe, yaitu *time-based work interference with family*, *time-based family interference with work*, *strain-based work interference with family*, *strain-based family interference with work*, *behavior-based work interference with family*, dan *behavior-based family interference with work*. Kemudian, definisi operasional *work-family balance* adalah kondisi ketika individu merasa efektif, puas, dan senang dalam menjalani setiap perannya, serta dapat memenuhi harapan pada setiap peran dengan jumlah konflik yang sedikit. Skala *work-family balance* terdiri dari tiga aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus (2003), yaitu *time balance*, *satisfaction balance*, dan *involvement balance*.

Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian kuantitatif adalah kuesioner berupa pertanyaan tertutup. Kuesioner yang telah disusun oleh peneliti akan disebarkan kepada ibu Bali yang bekerja. Jenis skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan salah satu metode penskalaan yang disusun untuk mengukur atribut psikologis, dimana responden diminta untuk menyatakan kesetujuan-ketidaksetujuannya terhadap sebuah pernyataan (Supratiknya, 2014). Skala kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. **Skala *Work-Family Conflict***

Skala *work-family conflict* yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala yang telah diadaptasi dari alat ukur yang disusun oleh Carlson *et al.* (2000). Skala ini terdiri dari 18 item dengan 3 item pada masing-masing tipe. Alat ukur ini menggunakan skala *likert* dengan skor 1 (apabila sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (apabila sangat setuju). Pada skala ini, tingkat *work-family conflict* pada ibu Bali bekerja dapat dilihat dengan menjumlahkan skor total subjek. Semakin tinggi skor total subjek maka semakin tinggi tingkat *work-family conflict* pada diri subjek.

b. **Skala *Work-Family Balance***

Skala *work-family balance* diadaptasi dari alat ukur yang telah disusun oleh Bintang dan Astiti (2016). Skala ini memiliki 28 item yang terdiri dari 10 item untuk mengukur aspek *time balance*, 8 item untuk mengukur *satisfaction balance*, dan 10 item digunakan untuk mengukur *involvement balance*. Alat ukur ini menggunakan skala *likert* dengan skor 1 (apabila sangat tidak setuju) sampai dengan 4 (apabila sangat setuju). Pada skala ini, tingkat *work-family balance* pada ibu Bali bekerja dapat dilihat dengan menjumlahkan skor total subjek. Semakin tinggi skor total subjek maka semakin tinggi tingkat *work-family balance* pada diri subjek.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas isi yang bertujuan untuk melihat relevansi skala dalam mengukur sasaran ukur. Dalam validitas isi dibutuhkan penilaian dari pakar atau *expert judgement* (Supratiknya, 2014). Kedua skala dalam penelitian ini telah tervalidasi oleh *expert judgement* saat peneliti asli menyusun alat ukurnya. Kemudian, peneliti meminta bantuan dosen pembimbing skripsi sebagai *expert judgement* untuk menilai kesesuaian skala dengan konstruk yang akan diukur. Selain itu, karena skala *work-family conflict* yang diadaptasi menggunakan Bahasa Inggris, maka peneliti dibantu oleh beberapa ahli Bahasa Inggris untuk melakukan proses *translation*, kemudian melakukan *back-translation*, lalu membandingkan kedua bagian Bahasa Inggris yaitu skala asli dan hasil *back-translation* untuk melihat kesetaraan kedua bagian tersebut. Setelah dinyatakan setara, peneliti dibantu oleh dosen pembimbing skripsi untuk menyesuaikan skala dengan konteks Budaya Bali.

Selain melakukan uji validitas, untuk menciptakan alat ukur dengan kualitas baik, maka perlu dilakukan uji reliabilitas. Skala *Work-Family Balance* ini memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0.911. Pada skala *Work-Family Conflict* menunjukkan hasil reliabilitas sebagai berikut *time-based work interference with family* memiliki reliabilitas sebesar 0.87; *time-based family interference with work* memiliki reliabilitas sebesar 0.79; *strain-based work interference with family* memiliki reliabilitas sebesar 0.85; *strain-based family interference with work* memiliki reliabilitas sebesar 0.87; *behavior-based work interference with family* memiliki reliabilitas sebesar 0.78; dan *behavior-based family interference with work* memiliki reliabilitas sebesar 0.85. Kedua skala tersebut menunjukkan angka reliabilitas >0.70 yang menjadi standar minimum sebagai skala yang

cukup memuaskan (Guilford; dalam Supratiknya, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa kedua skala tersebut memiliki reliabilitas yang memuaskan dan dapat dipandang sebagai alat ukur yang baik.

### Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah ibu Bali yang bekerja. Beberapa karakteristik dari Ibu Bali bekerja, di antaranya: wanita beragama Hindu, bertempat tinggal di Bali, telah menikah, tergabung ke dalam sebuah *banjar*, serta melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan penghasilan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian untuk menentukan sampel adalah *convenience sampling* yang termasuk dalam *nonprobability sample*. *Convenience sampling* merupakan prosedur pengambilan sampel di mana peneliti memilih partisipan karena mereka bersedia dan tersedia untuk dipelajari (Creswell, 2011). Jumlah responden yang terlibat pada penelitian ini adalah 388 responden. Berikut informasi data demografis berdasarkan usia yang diperoleh dari responden:

Tabel 1.

*Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Usia*

| Usia          | Frekuensi  | Persentase  |
|---------------|------------|-------------|
| 25 – 44       | 336        | 86.60%      |
| 45 – 65       | 52         | 13.40%      |
| <b>Jumlah</b> | <b>388</b> | <b>100%</b> |

## Hasil Penelitian

### Hasil Penelitian Kualitatif

Tujuan penelitian kualitatif ini adalah untuk melihat gambaran stres kerja yang disebabkan oleh peran ganda pada ibu Bali bekerja. Berdasarkan data kuesioner terbuka yang telah diperoleh, peneliti memberikan kode pada jawaban para responden dengan menggunakan *software* MAXQDA 2018 yang persentasenya dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1.

Hasil Pengkodean Konsekuensi Kegiatan Adat

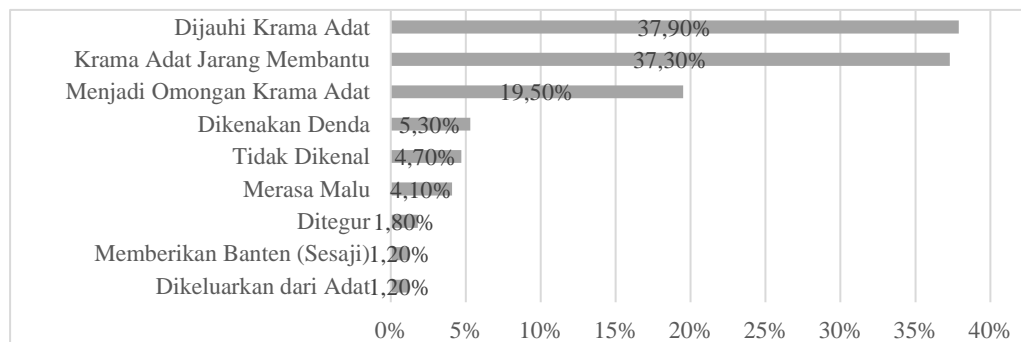


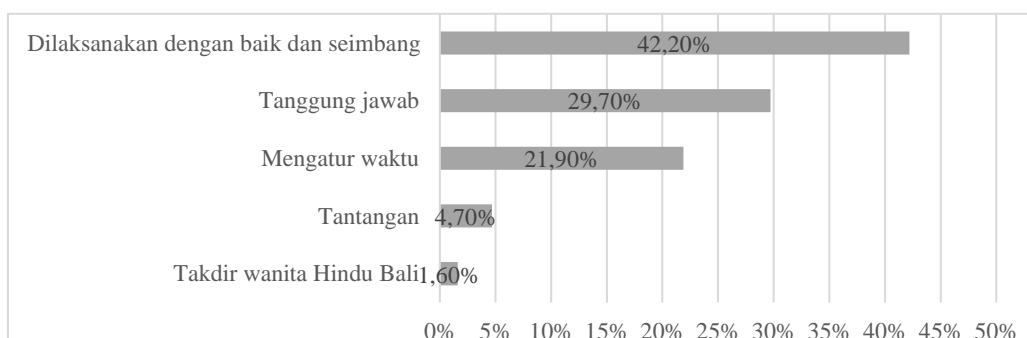
Diagram di atas menunjukkan konsekuensi yang akan diterima oleh para ibu Bali bekerja ketika tidak menghadiri kegiatan adat. Berdasarkan diagram tersebut, peneliti akan menganalisis jawaban responden mengenai dinamika stres kerja ketika menjalani peran ganda pada individu yang berada pada tiga kelompok data dengan persentase terbesar, yaitu tema “Dijauhi *Krama Adat*”, “*Krama Adat Jarang Membantu*”, dan “Menjadi Omongan *Krama Adat*”. Hal ini dilakukan karena jumlah individu yang memberikan jawaban pada kelompok data yang lain sangat sedikit sehingga memungkinkan sedikitnya informasi mengenai gambaran stres kerja pada kelompok data lainnya. Berdasarkan hasil pengkodean dengan alat bantu MAXQDA 2018, diperoleh hasil berikut:

### 1. Dijauhi *Krama Adat*

Individu yang tergabung ke dalam kelompok data ini berjumlah 64 responden. Peneliti akan melihat pemaknaan peran oleh para responden dan upaya yang dilakukan ketika peran-peran tersebut berbenturan.

Gambar 2.

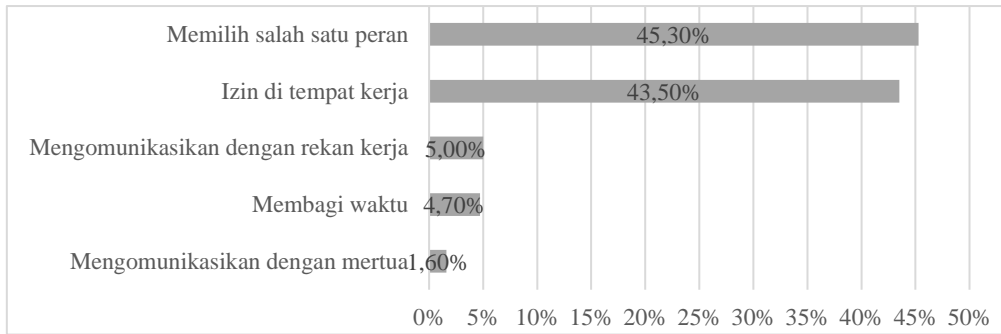
Hasil Pengkodean Pemaknaan Peran Pada Kelompok Data “Dijauhi *Krama Adat*”



Berdasarkan diagram di atas, ibu Bali bekerja memaknai perannya sebagai 1) peran yang harus dijalankan dengan baik dan seimbang, 2) tanggung jawab, 3) diharuskan untuk mengatur waktu, 4) tantangan, dan 5) takdir wanita Hindu di Bali.

Gambar 2.1.

Hasil Pengkodean Upaya Ketika Peran Berbenturan Pada Kelompok Data “Dijauhi Krama Adat”

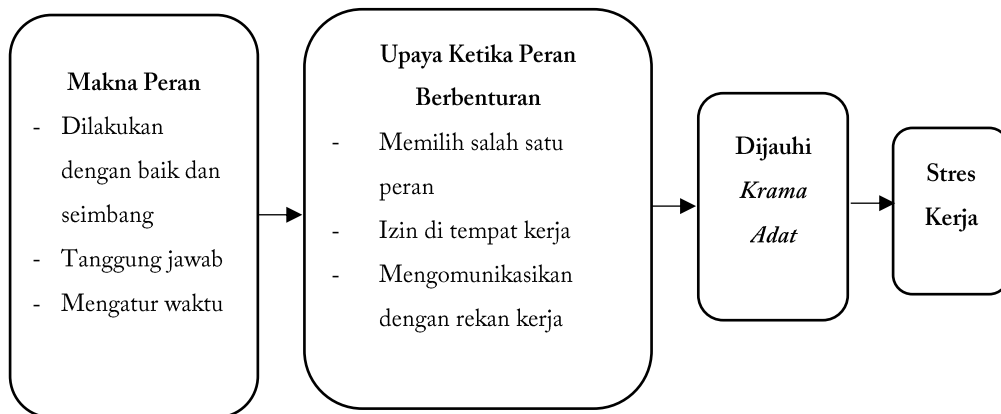


Berdasarkan diagram di atas, ibu Bali bekerja melakukan beberapa upaya ketika peran-peran yang dijalani berbenturan, seperti 1) memilih salah satu peran, 2) izin di tempat kerja, 3) mengomunikasikan dengan rekan kerja, 4) membagi waktu, dan 5) mengomunikasikan dengan keluarga.

Selanjutnya, tiga tema yang paling sering muncul pada pemaknaan peran dan upaya ketika peran berbenturan oleh kelompok data “Dijauhi *Krama Adat*” akan dimunculkan pada gambar 2.2. untuk melihat gambaran dinamika stres kerja dalam menjalankan peran ganda pada ibu Bali bekerja.

Gambar 2.2.

Skema Dinamika Stres Kerja dalam Menjalankan Peran Ganda pada Ibu Bali Bekerja yang Termasuk ke dalam Kelompok Data “Dijauhi Krama Adat”

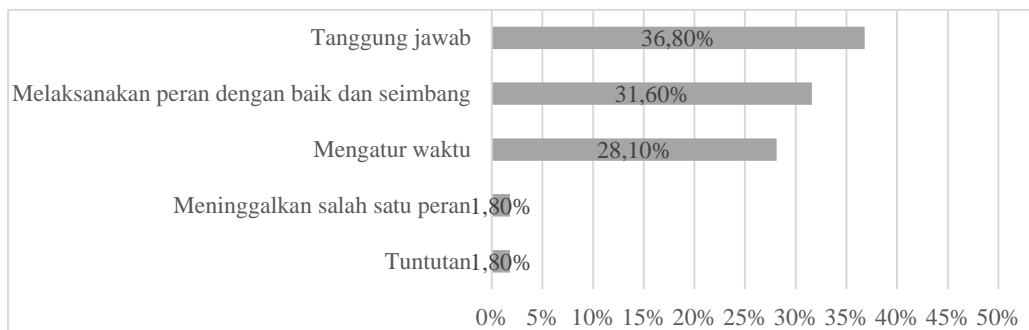


2. *Krama Adat* Jarang Membantu

Responden yang tergabung ke dalam kelompok data ini berjumlah 58 orang. Peneliti akan melihat pemaknaan peran oleh para responden dan upaya yang dilakukan ketika peran-peran tersebut berbenturan.

Gambar 3.

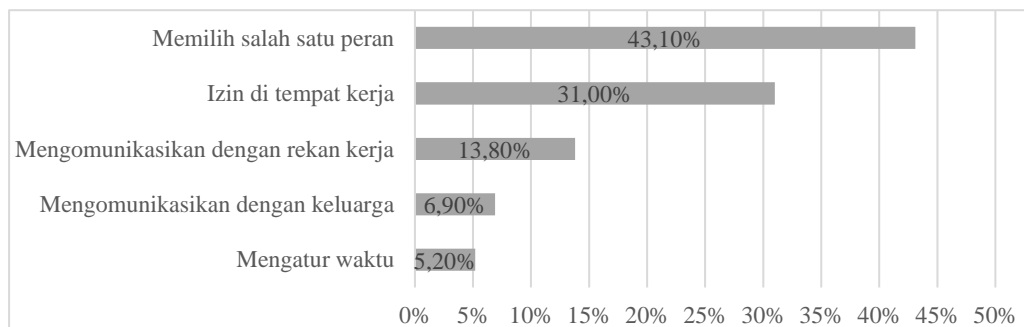
*Hasil Pengkodean Pemaknaan Peran Pada Kelompok Data “Krama Adat Jarang Membantu”*



Berdasarkan diagram di atas, ibu Bali bekerja memaknai perannya sebagai 1) tanggung jawab, 2) peran yang harus dilaksanakan dengan baik dan seimbang, 3) peran yang mengharuskan mengatur waktu, 4) meninggalkan salah satu peran, dan 5) tuntutan.

Gambar 3.1.

*Hasil Pengkodean Upaya Ketika Peran Berbenturan Pada Kelompok Data “Krama Adat Jarang Membantu”*

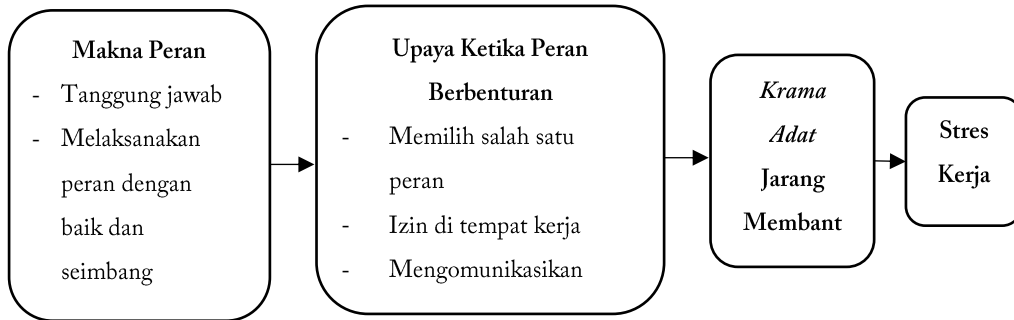


Berdasarkan diagram di atas, ibu Bali bekerja melakukan beberapa upaya ketika peran-peran yang dijalani berbenturan, seperti 1) memilih salah satu peran, 2) meminta izin di tempat kerja, 3) mengomunikasikan dengan rekan kerja, 4) mengomunikasikan dengan keluarga, dan 5) mengatur waktu.

Selanjutnya, tiga tema yang paling sering muncul pada pemaknaan peran dan upaya ketika peran berbenturan oleh kelompok data “*Krama Adat Jarang Membantu*” akan dimunculkan pada gambar 3.2. untuk melihat gambaran dinamika stres kerja dalam menjalani peran ganda pada ibu Bali bekerja.

Gambar 3.2.

Skema dinamika stres kerja dalam menjalankan peran ganda pada ibu Bali bekerja yang termasuk ke dalam kelompok data “Krama Adat Jarang Membantu”

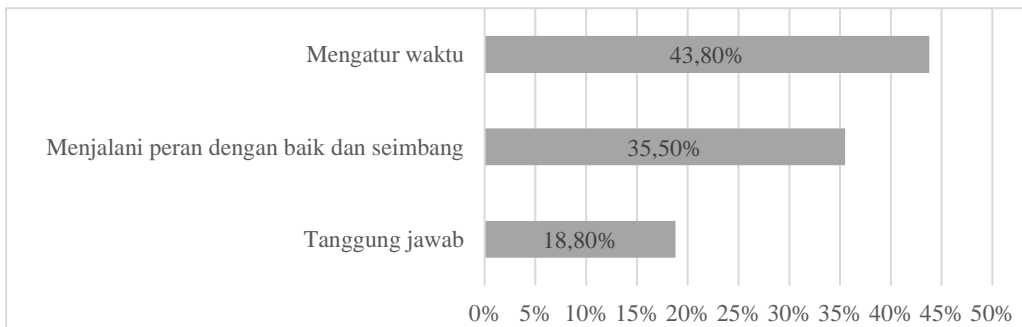


### 3. Menjadi Omongan Krama Adat

Responden yang tergabung ke dalam kelompok data ini berjumlah 32 orang. Peneliti akan melihat pemaknaan peran oleh para responden dan upaya yang dilakukan ketika peran-peran tersebut berbenturan.

Gambar 4.

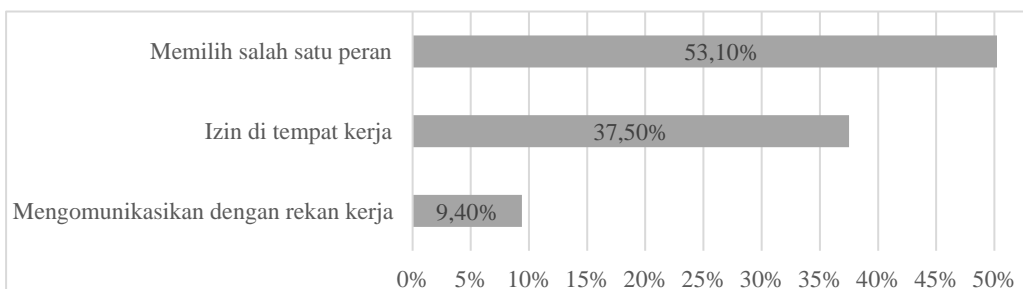
Hasil Pengkodean Pemaknaan Peran Pada Kelompok Data “Menjadi Omongan Krama Adat”



Berdasarkan diagram di atas, ibu Bali bekerja memaknai perannya sebagai 1) peran yang mengharuskan mengatur waktu, 2) peran yang dijalani dengan baik dan seimbang, dan 3) peran dipandang sebagai tanggung jawab.

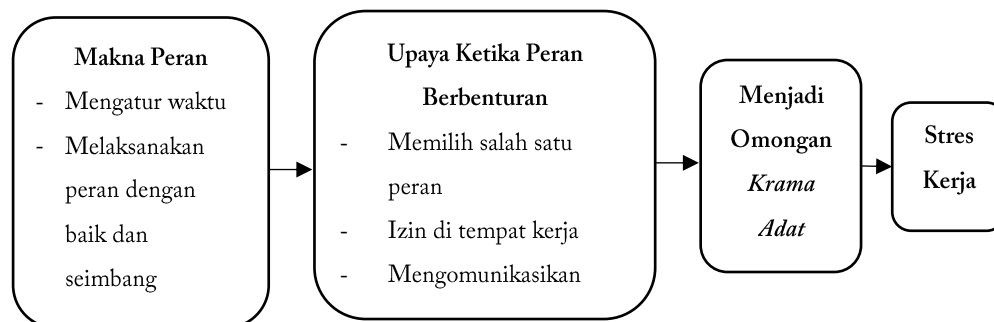
Gambar 4.1.

Hasil Pengkodean Upaya Ketika Peran Berbenturan Pada Kelompok Data “Menjadi Omongan Krama Adat”



Berdasarkan diagram di atas, ibu Bali bekerja melakukan beberapa upaya ketika peran-peran yang dijalani berbenturan, seperti 1) memilih salah satu peran, 2) meminta izin di tempat kerja, dan 3) mengomunikasikan dengan rekan kerja.

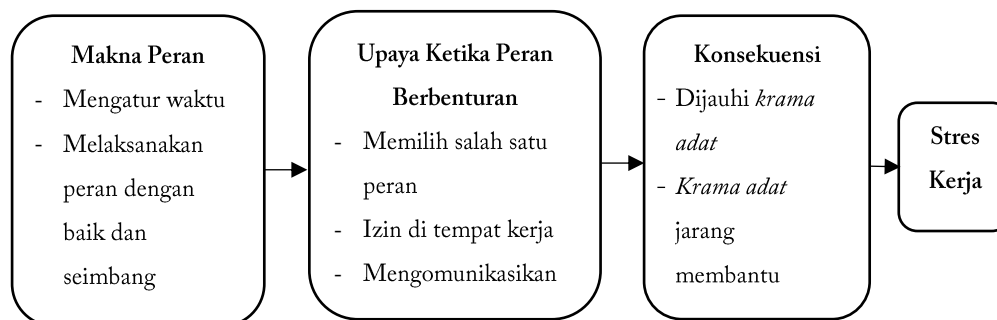
Selanjutnya, tiga tema yang paling sering muncul pada pemaknaan peran dan upaya ketika peran berbenturan oleh kelompok data “Menjadi Omongan *Krama Adat*” akan dimunculkan pada gambar 4.2. untuk melihat gambaran dinamika stres kerja dalam menjalani peran ganda pada ibu Bali bekerja.



Berdasarkan ketiga model tersebut, peneliti merangkumnya menjadi satu model skema dinamika stres kerja dalam menjalankan peran ganda pada ibu Bali bekerja. Skema tersebut dapat dilihat pada gambar 4.3.

Gambar 4.3.

*Skema Dinamika Stres Kerja Dalam Menjalankan Peran Ganda Pada Ibu Bali Bekerja*



## Hasil Penelitian Kuantitatif

### 1. Deskripsi Data Penelitian Kuantitatif

Pada bagian ini, akan ditunjukkan perbandingan mean teoritik dan mean empirik pada variabel *work-family conflict* dan variabel *work-family balance*. Selanjutnya peneliti melakukan uji t untuk mengetahui apakah perbedaan nilai mean teoritik dengan mean empirik memiliki nilai yang signifikan. Hasil perbandingan mean teoritik dan mean empirik variabel *work-family conflict* dan

variabel *work-family balance* menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* memperoleh mean empirik (42.07) lebih kecil daripada mean teoritik (54). Selanjutnya, variabel *work-family balance* memperoleh mean empirik (88.91) lebih besar daripada mean teoritik (70). Selain itu, berdasarkan uji t yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa perbedaan antara nilai mean teoritik dan mean empirik adalah signifikan, yaitu sebesar 0.000 ( $<0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata subjek memiliki tingkat *work-family conflict* yang cenderung rendah dan signifikan serta tingkat *work-family balance* yang cenderung tinggi dan signifikan.

## 2. Analisis Data Kuantitatif

### 2.1. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2012). Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas adalah *Kolmogorov-Smirnov* dalam *SPSS for windows versi 22*. Data akan dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai probabilitas lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) (Siregar, 2012).

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *work-family conflict* dan *work-family balance* menunjukkan nilai  $p < 0.05$ . Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki data yang tidak terdistribusi secara normal (Siregar, 2012) sehingga uji hipotesis yang digunakan untuk melihat hubungan antara *work-family conflict* dan *work-family balance* adalah uji statistik non-parametrik.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah kedua variabel membentuk hubungan garis lurus atau linear (Hadi, 2015). Uji linearitas dapat menggunakan metode statistik *test for linearity* pada *SPSS for windows versi 22*. Variabel dapat dikatakan linear apabila memiliki probabilitas kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) (Hadi, 2015).

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai probabilitas variabel *work-family conflict* dan *work-family balance* sebesar 0.000. Berdasarkan perolehan tersebut, probabilitas kedua variabel kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work-family conflict* dan *work-family balance* memiliki hubungan yang linear.

### 2.2. Uji Hipotesis

Uji korelasi yang digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing tipe *work-family conflict* dengan *work-family balance* adalah uji korelasi *Spearman's Rho*. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa perolehan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0.670 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu kurang dari 0.01 ( $p < 0.01$ ). Dengan

demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work-family conflict* dan *work-family balance*. Kekuatan korelasi masuk dalam kategori sedang (Sugiyono, 2017)

Kemudian, untuk melihat sumbangan efektif variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti menghitung koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $R^2$ ). Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan,  $R^2$  menunjukkan nilai sebesar 0.4489, artinya *work-family conflict* memiliki sumbangan terhadap *work-family balance* pada ibu Bali bekerja sebesar 44.89% dan 55.11% bersasal dari faktor lain.

## Pembahasan

### Pembahasan Hasil Penelitian Kualitatif

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, terdapat tiga tema konsekuensi kegiatan adat yang paling banyak dirasakan oleh para responden, yaitu dijauhi *krama adat*, *krama adat* jarang membantu, dan menjadi omongan *krama adat*. Selain itu, peneliti juga telah menganalisis pemaknaan peran pada ibu Bali bekerja guna melihat pandangan para ibu Bali bekerja bersedia melakoni peran-perannya. Peneliti juga menganalisis upaya-upaya yang dilakukan oleh ibu Bali bekerja ketika peran-peran yang dilakoninya berbenturan.

Sejak dahulu, wanita Bali telah memahami bahwa dalam menjalani kehidupan, mereka akan dihadapkan dengan banyak peran (Suyadnya, 2009). Dalam hal ini, ibu Bali bekerja menjalani tiga peran di dalam kehidupannya, yaitu peran domestik (ibu dan istri), peran produktif (pekerja), dan peran sosial (pelaksana kegiatan adat) (Suyadnya, 2009). Peran merupakan tingkah laku yang memiliki kaitan dengan posisi tertentu (Biddle dan Thomas, 1966; Sarbin & Allen, 1968; dalam Dayakisni & Hudaniah, 2009). Peran-peran yang dijalani juga dihubungkan dengan harapan terhadap individu mengenai tingkah laku yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh budaya (Fitriah, 2014). Harapan peran yang muncul dipandang sebagai pemahaman bersama yang menuntun individu untuk melakukan perilaku tertentu dalam kehidupannya (Fitriah, 2014).

Berdasarkan tiga tema yang ditemukan pada hasil analisis, terdapat persamaan makna peran yang muncul pada ibu Bali bekerja, yaitu tanggung jawab, melaksanakan peran dengan baik dan seimbang, serta mengatur waktu. Dalam hal ini, mayoritas ibu Bali bekerja pada tiga kelompok data tersebut memiliki pemahaman yang sama mengenai peran ibu, istri, pekerja, dan pelaksana kegiatan adat ketika dijalani bersamaan. Hal inilah yang menyebabkan ibu Bali bekerja bersedia menjalani peran yang begitu kompleks, karena merasa bahwa seluruh peran yang dijalani merupakan tanggung jawab terhadap keluarga, organisasi tempat bekerja, dan kepada masyarakat. Selain itu, ketika menjalani ketiga peran tersebut, ibu Bali bekerja juga diharuskan untuk pandai-pandai mengatur waktu yang dimiliki agar dapat menjalani seluruh peran tersebut dengan baik dan seimbang tanpa meninggalkan salah satu peran.

Peran yang dijalankan oleh seseorang akan dilihat wujudnya dari tujuan dasar atau hasil akhir dari peran, terlepas dari cara mencapai hasil tersebut (Biddle & Thomas, 1966; dalam Sarwono, 2018). Seseorang memiliki kebebasan untuk menentukan cara dalam menjalankan peran selama tidak bertentangan dengan aspek pada peran-peran yang dijalani (Biddle & Thomas, 1966; dalam Sarwono, 2018). Dalam menjalankan peran-perannya, ibu Bali bekerja memiliki upaya untuk tetap menjalani peran dengan baik. Hasil analisis pada tiga tema menunjukkan terdapat tiga upaya yang dilakukan oleh ibu Bali bekerja, yaitu memilih salah satu peran, mengajukan izin di tempat kerja, dan mengomunikasikan dengan rekan kerja. Upaya-upaya yang dilakukan oleh ibu Bali bekerja sebagian besar dilakukan agar dapat berkecimpung di dalam masyarakat ketika terdapat kegiatan adat. Selain itu, ibu Bali bekerja juga akan memberikan keputusan mendahulukan peran pekerja atau pelaksana kegiatan adat ketika telah melihat kepentingannya, apabila kegiatan adat yang dilaksanakan berupa upacara kematian atau keluarga dekat yang melaksanakannya, maka ibu Bali bekerja akan mendahulukan peran pelaksana kegiatan adat.

Dalam menjalankan peran, seseorang akan mendapatkan penilaian dan sanksi yang berasal dari harapan masyarakat atau orang lain mengenai sebuah norma yang berlaku (Biddle & Thomas, 1966; dalam Sarwono, 2018). Berdasarkan norma yang ada, masyarakat akan memberikan penilaian positif atau negatif terhadap perilaku seseorang (Biddle & Thomas, 1966; dalam Sarwono, 2018). Selain itu, ketika seseorang menjalankan peran tidak sesuai dengan norma yang berlaku, maka terdapat sanksi yang diterima oleh individu tersebut agar kembali menjalankan peran sesuai dengan norma yang ada (Biddle & Thomas, 1966; dalam Sarwono, 2018).

Ibu Bali bekerja melakukan upaya ketika peran-peran yang dijalani berbenturan agar mendapatkan penilaian positif dari masyarakat. Hal ini dikarenakan masyarakat Bali menilai seorang wanita dari pelaksanaan peran domestik dan sosialnya, di mana mereka mampu mendidik anak dengan baik sehingga menjadi anak yang *suputra* serta keterlibatannya di dalam masyarakat (Suyadnya, 2009). Akan tetapi, ketika ibu Bali bekerja tidak mampu melaksanakan perannya dengan baik, maka terdapat sanksi yang diberlakukan terhadap individu tersebut. Berdasarkan hasil analisis, sanksi atau konsekuensi yang diberikan oleh masyarakat (*banjar*) terhadap ibu Bali bekerja ketika tidak menghadiri kegiatan adat dalam jangka waktu yang lama adalah dijauhi *krama adat*, *krama adat* jarang membantu, dan menjadi omongan *krama adat*.

Menjalankan kegiatan adat di Bali akan selalu melibatkan *krama adat*, sehingga tradisi tolong menolong dalam menjalankan kegiatan adat akan terus berjalan. Selain itu, masyarakat Bali juga menganut prinsip *Tattwam Asi* (saya adalah kamu dan kamu adalah saya) yang menyebabkan masyarakat Bali memiliki rasa saling memiliki dan kebersamaan untuk saling membantu satu sama lain (Angligan & Sukmayanti, 2016). Ketika seseorang sedang menjalankan kegiatan adat, maka *krama adat* lainnya akan memberikan bantuan, dari segi tenaga maupun materi. Dalam hal ini akan terjadi proses timbal balik, ketika *krama adat* yang telah membantu tersebut memiliki kegiatan adat, seseorang yang pernah dibantu akan membantu kegiatan adat yang sedang dilaksanakan. Begitu pula sebaliknya, ketika



seseorang malas atau jarang membantu kegiatan yang dimiliki oleh *krama adat*, maka *krama adat* tidak akan memberikan bantuan ketika individu tersebut memiliki kegiatan adat. Selain itu, ketika seseorang terlalu sering tidak menghadiri kegiatan yang dimiliki oleh *krama adat*, orang tersebut akan menerima sanksi sosial berupa dijauhi oleh *krama adat* dan menjadi omongan *krama adat*.

Adanya sanksi yang dikenakan kepada ibu Bali bekerja ketika tidak menghadiri kegiatan adat dalam jangka waktu yang lama, menyebabkan ibu Bali bekerja mengusahakan untuk menghadiri kegiatan adat yang dimiliki oleh *krama adat* atau yang sedang berlangsung di *banjar*. Meskipun ibu Bali menjalani peran pekerja, mereka akan tetap mengusahakan kehadirannya pada kegiatan adat untuk menjauhi konsekuensi yang diberikan oleh masyarakat (*banjar*) terhadap dirinya.

Berdasarkan ketiga tema konsekuensi yang ditemukan pada hasil analisis data penelitian, terdapat kesamaan pada pemaknaan makna dan upaya yang dilakukan oleh ibu Bali bekerja ketika peran-peran yang dijalani berbenturan. Hal ini menunjukkan perbedaan konsekuensi yang dirasakan oleh ibu Bali bekerja dalam menjalani peran ganda, secara signifikan dapat menimbulkan stres kerja. Hal ini disebabkan karena ibu Bali bekerja telah mengetahui konsekuensi yang akan diterima ketika tidak menghadiri kegiatan adat dalam jangka waktu yang lama, akan tetapi mereka juga tidak dapat meninggalkan pekerjaannya sehingga terdapat perasaan tertekan dan tidak nyaman menjalani pekerjaan karena tidak mampu memenuhi peran pelaksana kegiatan adat.

### Pembahasan Hasil Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian, yaitu apakah terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dan *work-family balance* pada ibu Bali yang bekerja? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, peneliti telah melakukan pengambilan data untuk *work-family conflict* dan *work-family balance* pada subjek penelitian yang memiliki karakteristik wanita beragama Hindu, bertempat tinggal di Bali, telah menikah, tergabung ke dalam sebuah *banjar*, dan melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan penghasilan.

Hasil pengolahan data statistik terhadap data tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work-family conflict* dan *work-family balance* ditunjukkan dengan  $r = -0.670$ ,  $p < 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work-family conflict* dan *work-family balance* sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima dan dapat digeneralisasikan pada subjek yang memiliki karakteristik seperti subjek pada penelitian ini. Hal ini berarti apabila ibu Bali bekerja memiliki tingkat *work-family conflict* yang tinggi, maka tingkat *work-family balance* pada ibu Bali bekerja akan rendah. Akan tetapi, apabila ibu Bali bekerja memiliki tingkat *work-family conflict* yang rendah, maka tingkat *work-family balance* pada ibu Bali bekerja akan tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya bahwa peran pekerjaan dan peran keluarga saling berkaitan satu sama lain (Frone, 2003). Hasil ini juga tampak pada penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus dan Allen (2011) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan dengan *work-family balance* dan menjadikan *work-family conflict* sebagai salah satu variabel yang dekat

dengan *work-family balance*. Ketika konflik yang terjadi diakibatkan peran keluarga mengganggu peran pekerjaan, maka partisipasi individu dalam peran pekerjaan menjadi lebih sulit. Begitu pula sebaliknya, ketika konflik yang terjadi diakibatkan peran pekerjaan mengganggu peran keluarga, maka kinerja dan kepuasan individu dalam peran keluarga menjadi menurun (Greenhaus, Allen & Spector, 2006).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki sumbangan terhadap *work-family balance* pada ibu Bali bekerja yang termasuk dalam kategori sedang, yakni sebesar 44,89% dan 55,11% berasal dari faktor lain di luar *work-family conflict*. Hubungan yang termasuk ke dalam kategori sedang ini mungkin dikarenakan berdatang beberapa faktor yang dapat memberikan sumbangan terhadap *work-family balance* dan tidak diukur oleh peneliti, yaitu jumlah waktu yang diberikan pada peran pekerjaan dan peran keluarga (*behavioral involvement*), tingkat keterlibatan psikologis individu terhadap peran-peran yang dijalankan (*psychological involvement*), dukungan yang diperoleh dari rekan kerja atau atasan dan pasangan atau anggota keluarga (*work and family social support*) (Frone, 2003).

Individu akan mengalami hambatan kinerja peran atau konflik ketika mencoba untuk menyeimbangkan peran pada domain pekerjaan dan domain keluarga (Schulzt & Schulzt, 2010). Individu yang tidak terlibat secara penuh dalam domain pekerjaan dapat mempengaruhi waktu atau energi yang dikhususkan untuk keluarga, menimbulkan ketegangan dalam domain keluarga, atau berlakunya perilaku yang tidak pantas pada anggota keluarga sehingga peran dalam domain keluarga tidak berjalan dengan efektif (Schulzt & Schulzt, 2010). Begitu pula sebaliknya, ketika individu tidak terlibat penuh dalam domain keluarga dapat mempengaruhi waktu atau energi yang ditujukan untuk pekerjaan, menimbulkan ketegangan dalam domain pekerjaan, atau berlakunya perilaku yang tidak pantas dalam domain pekerjaan sehingga menghalangi kinerja individu dalam domain pekerjaan (Schulzt & Schulzt, 2010).

Berdasarkan data demografi, subjek penelitian ini berada pada rentang usia 25-65 tahun. Thriveni dan Rama (2012) mengatakan bahwa sering bertambahnya usia wanita yang telah menikah, tanggung jawab yang dipikul oleh wanita tersebut akan semakin banyak sehingga dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja wanita tersebut. Ibu Bali bekerja menjalani tiga peran sekaligus, yakni peran domestik (ibu dan istri), peran produktif (pekerja), dan peran sosial (pelaksana kegiatan adat) (Suyadnya, 2009). Peran pelaksana kegiatan adat yang dijalani oleh ibu Bali bekerja menyebabkan mereka turut terlibat dalam kegiatan-kegiatan adat (Jensen & Suryani, 1996). Kegiatan adat di Bali yang memiliki intensitas cukup tinggi dapat membuat ibu Bali bekerja mengalami konflik pada peran pekerja dan pelaksana kegiatan adat (Saskara *et al.*, 2012). Konflik peran yang dialami oleh ibu Bali bekerja akibat peran pekerjaan dan pelaksana kegiatan adat menuntut pemenuhan pada waktu yang bersamaan menyebabkan ibu Bali bekerja harus memilih salah satu peran untuk didahulukan dan meninggalkan tanggung jawabnya pada peran yang lain (Kesumaningsari & Simarmata, 2014).

Hasil perbandingan antara mean teoritik dan mean empirik menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* memperoleh mean empirik (42.07) lebih kecil dari mean teoritik (54). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata ibu Bali bekerja memiliki tingkat *work-family conflict* yang rendah. Ashar

dan Harsanti (2016) mengatakan bahwa dampak *work-family conflict* tinggi dapat mengakibatkan gangguan kesehatan, stres, berkurangnya kualitas kerja dan kehidupan rumah tangga, tidak harmonisnya hubungan dengan anggota keluarga lainnya, dan berkurangnya komitmen individu pada pekerjaan yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover*. Oleh karena itu, ibu Bali bekerja dengan tingkat *work-family conflict* yang rendah akan memberikan dampak berupa meningkatnya kualitas kerja dan kehidupan rumah tangga, terciptanya hubungan yang harmonis dengan anggota keluarga, meningkatnya komitmen individu, serta berkurangnya gangguan kesehatan dan stres.

Perbandingan antara mean teoritik dan mean empirik pada variabel *work-family balance* menunjukkan hasil bahwa mean empirik (88.91) memperoleh nilai lebih besar dari mean teoritik (70). Hal ini berarti bahwa rata-rata ibu Bali bekerja memiliki tingkat *work-family balance* yang tinggi. Individu yang memiliki keseimbangan pada domain pekerjaan dan domain keluarga, individu tersebut akan menunjukkan meningkatnya kelekatan pada organisasi, sikap kerja yang baik, meningkatnya kepuasan terhadap keluarga, dan kinerja yang lebih baik dalam peran keluarga (Wayne, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa rendahnya tingkat *work-family conflict* berhubungan dengan tingkat *work-family balance* yang tinggi pada ibu Bali bekerja. Rendahnya tingkat *work-family conflict* pada ibu Bali yang bekerja dapat ditinjau dari faktor budaya masyarakat Bali yang kolektivisme. Budaya kolektivisme yang masih kental di Indonesia, khususnya di Bali memungkinkan adanya dukungan sosial dari keluarga besar (Artiawati & Astutik, 2017). Hal tersebut dikarenakan di dalam budaya kolektivisme keluarga memegang peranan penting sepanjang hidup individu, oleh karena itu individu akan setia terhadap keluarganya (Artiawati & Astutik, 2017). Dukungan sosial yang diperoleh dari keluarga besar, yaitu dukungan dari pasangan, anak-anak, mertua, ibu, atau bibi yang memberikan bantuan ketika individu pergi bekerja (Artiawati & Astutik, 2017). Pucangan dan Indrawati (2020) menemukan bahwa adanya dukungan sosial pada ibu Bali bekerja dapat menurunkan stres kerja. Hal ini dikarenakan adanya peran dari lingkungan sekitar ibu Bali bekerja yang menyediakan dukungan yang dibutuhkan oleh ibu Bali bekerja (Pucangan & Indrawati, 2020).

Budaya partilokal yang dianut oleh masyarakat Bali juga memungkinkan ibu Bali bekerja mendapatkan dukungan sosial dari keluarga. Mengutip Artiwati dan Astutik (2017) yang menyatakan bahwa “budaya patrilokal merupakan kondisi di mana setelah menikah, pasangan pengantin tinggal dan hidup bersama dengan keluarga laki-laki”, memungkinkan ibu Bali bekerja memperoleh dukungan sosial berupa bantuan dalam pengasuhan anak, pengerjaan tugas rumah tangga secara langsung maupun secara emosional dari pasangan, mertua, ataupun bibi. Thriveni dan Rama (2012) juga berpendapat bahwa ibu bekerja yang tinggal bersama keluarga besar akan memiliki tanggung jawab di rumah yang lebih besar, akan tetapi pada saat yang sama mereka tidak perlu khawatir mengenai anak-anak karena pengasuhan akan dibantu oleh pihak keluarga.

Di samping itu, budaya kolektivisme juga memandang *work-family conflict* sebagai suatu hal yang positif. Domain pekerjaan dan domain keluarga merupakan domain kehidupan yang berbeda namun saling mendukung satu sama lain sehingga dapat menghadirkan keseimbangan dan harmonisasi dalam

kehidupan seseorang (Aycan, 2008). Selain itu, berdasarkan hasil survei pra-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, para responden mengatakan muncul perasaan negatif, seperti lelah, berat, dan kesal. Akan tetapi, ada pula ibu Bali bekerja yang merasa senang, bangga, dan menikmati peran-peran yang saat ini dijalani. Perasaan positif tersebut muncul karena ibu Bali bekerja dapat belajar mengatur waktu dan mengerjakan tugasnya pada ketiga peran sekaligus. Aycan (2008) mengatakan bahwa adanya konflik tersebut diyakini sebagai sebuah kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan diri dan bertumbuh secara alami (Aycan, 2008).

Carlson dan Grzywacz (2008) mengatakan bahwa *work-family conflict* dipandang negatif karena adanya keyakinan kuat terbatasnya jumlah waktu dan energi yang dimiliki individu, serta domain pekerjaan dan domain keluarga bersaing untuk meraih sumber daya yang terbatas ini. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengatakan konflik peran muncul ketika tekanan dari masing-masing peran muncul dan membutuhkan waktu yang sama sehingga ketika hanya memenuhi satu tuntutan, pemenuhan dalam peran yang lain menjadi lebih sulit. Hobson, Delunas, dan Kesic (dalam Poulouse & Sudarsan, 2014) mengatakan individu yang tidak mampu menyeimbangkan tanggung jawab pada domain pekerjaan dan keluarga dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi, yaitu meningkatkan ketidakhadiran dan *turnover*, mengurangi produktivitas, serta menurunkan kepuasan pada domain pekerjaan. Selain memberikan kontribusi terhadap organisasi, Hobson, Delunas, dan Kesic (dalam Poulouse & Sudarsan, 2014) memaparkan bahwa ketidakmampuan menyeimbangkan kedua domain peran juga dapat memberikan konsekuensi terhadap keluarga, seperti meningkatkan tekanan yang berkaitan dengan gangguan kesehatan, berkurangnya kepuasan dalam domain keluarga, dan konflik keluarga yang tinggi dapat menghasilkan perceraian.

*Work-family balance* yang tinggi dan *work-family conflict* yang rendah dapat menghasilkan kepuasan dalam domain keluarga, kepuasan pernikahan, dan kinerja dalam keluarga yang lebih baik (Poulouse & Sudarsan, 2014). Selain itu, tingginya *work-family balance* dapat membantu pekerja untuk meraih kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih kuat (Poulouse & Sudarsan, 2014). Dengan adanya *work-family balance* yang tinggi, ibu Bali yang bekerja dapat menjadi lebih produktif dan berfungsi baik dalam menjalankan perannya sebagai ibu dan istri, pekerja, dan pelaksana kegiatan adat, serta memunculkan perasaan senang dalam menjalani peran-peran tersebut.

### **Pembahasan Hasil Penelitian Kualitatif dan Penelitian Kuantitatif**

Setelah mengkaji penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif, peneliti mencoba merangkumnya pada model stres kerja yang dapat disimpulkan dalam bentuk model pada gambar 5. Ibu Bali bekerja menjalani peran ibu, istri, pekerja, dan pelaksana kegiatan adat tidak terlepas dari harapan masyarakat yang berhubungan dengan ibu Bali bekerja. Ibu Bali bekerja pada penelitian ini memiliki pemahaman yang sama mengenai peran-peran yang saat ini dijalani, yaitu mengatur waktu, menjalani dengan baik dan seimbang, serta tanggung jawab.

Masyarakat memiliki harapan terhadap perilaku yang akan dimunculkan oleh ibu Bali bekerja. Ibu Bali bekerja mewujudkan perannya dalam perilaku yang nyata dan bervariasi. Oleh karena itu, ibu Bali bekerja akan memiliki berbagai upaya ketika menemukan kondisi tuntutan pada peran-peran tersebut harus dipenuhi pada waktu yang bersamaan atau bisa disebut sebagai konflik peran (*work-family conflict*). Upaya-upaya yang ditemukan pada penelitian adalah memilih salah satu peran, mengajukan izin di tempat kerja, dan mengomunikasikan dengan rekan kerja. Upaya-upaya yang ditemukan pada penelitian ini sebagian besar dilakukan oleh ibu Bali bekerja agar dapat menghadiri kegiatan adat.

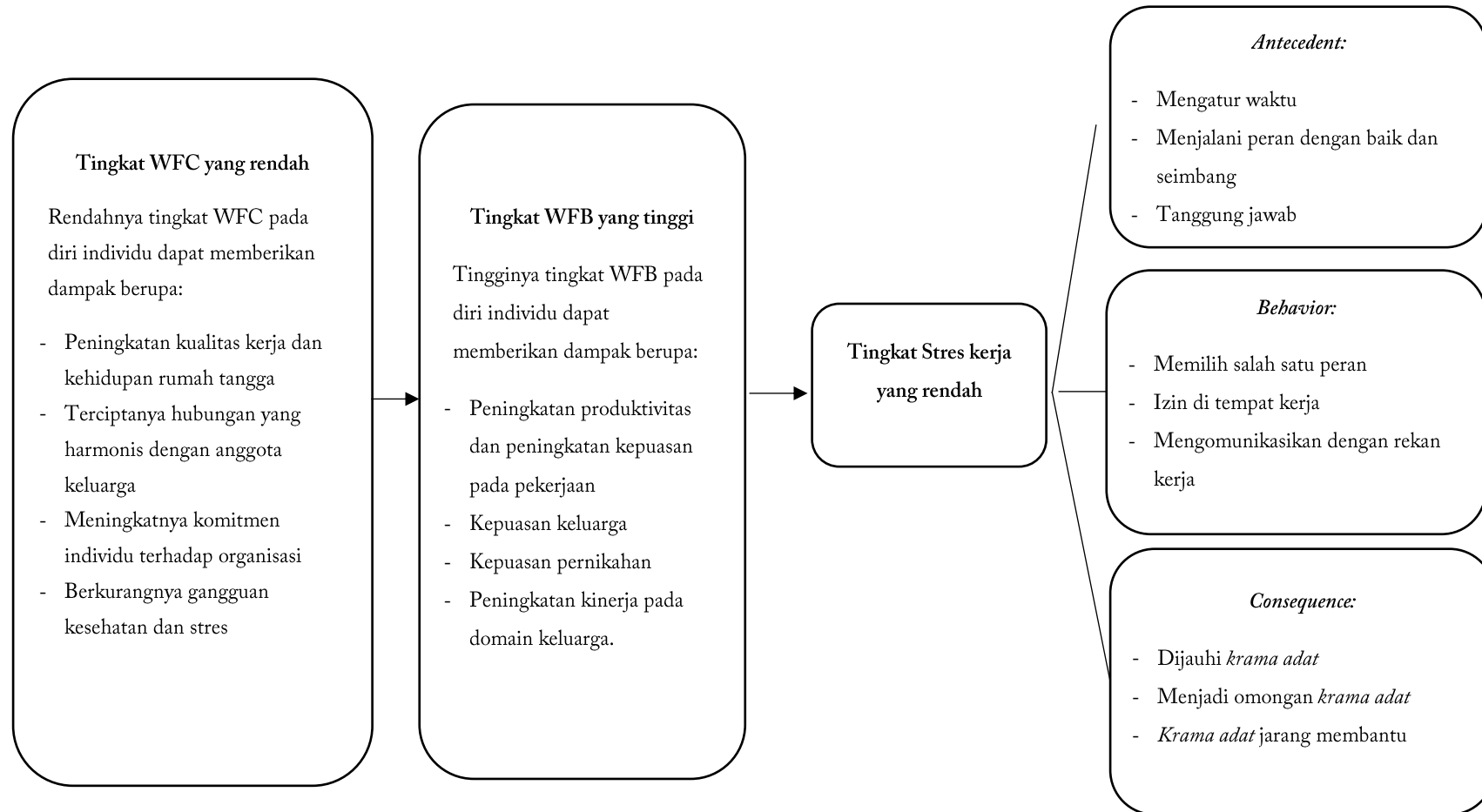
Dalam menjalankan peran-perannya, ibu Bali bekerja akan menerima penilaian dari masyarakat dan menerima sanksi apabila peran yang dijalani tidak sesuai dengan norma yang berlaku. Adanya sistem tolong menolong dan timbal balik yang berlaku pada setiap kegiatan adat di Bali, menyebabkan ibu Bali bekerja mengusahakan kehadirannya pada kegiatan adat meskipun mereka juga bekerja. Ketika seseorang tidak menghadiri kegiatan adat dalam jangka waktu yang lama, maka orang tersebut akan menerima konsekuensi dari masyarakat (*banjar*). Terdapat tiga konsekuensi yang ditemukan pada penelitian ini, yaitu dijauhi *krama adat*, menjadi omongan *krama adat*, dan *krama adat* jarang membantu.

Konsekuensi-konsekuensi yang akan diterima oleh ibu Bali bekerja dapat menyebabkan stres kerja karena tidak mampu memenuhi salah satu peran. Menurut Griffin dan Moorhead (2014), stres kerja yang dialami oleh seseorang dapat disebabkan oleh tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran (ambiguitas peran, konflik peran, dan peran berlebihan), dan tuntutan interpersonal. Dalam penelitian ini, ibu Bali bekerja mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh konflik peran (*work-family conflict*).

Variabel *work-family conflict* pada penelitian ini memiliki hubungan negatif dengan variabel *work-family balance*, yang berarti ketika tingkat *work-family conflict* yang dialami oleh seseorang tinggi, maka tingkat *work-family balance* pada individu tersebut akan rendah. Dalam penelitian ini, ditemukan juga tingkat *work-family conflict* pada ibu Bali bekerja cenderung rendah dan tingkat *work-family balance* pada ibu Bali bekerja cenderung tinggi. Hubungan antara *work-family conflict* dan *work-family balance* pada penelitian ini juga dapat digunakan untuk melihat tingkat stres kerja pada ibu Bali bekerja karena *work-family conflict* dipandang sebagai penyebab munculnya stres kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ibu Bali bekerja pada penelitian ini memiliki tingkat stres kerja yang cenderung rendah.

Gambar 5

*Kajian Model Stres Kerja Pada Ibu Bali Bekerja*



## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model stres kerja pada ibu Bali bekerja yang dibuat oleh peneliti tidak menunjukkan adanya kebaruan dari model teori stres kerja yang sebelumnya, yaitu konflik peran menjadi salah satu penyebab stres kerja. Selain itu, dapat ditarik kesimpulan juga bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *work-family balance* dan *work-family conflict* yang dapat digunakan untuk melihat tingkat stres kerja pada ibu Bali bekerja pada penelitian ini. Ibu Bali bekerja pada penelitian ini memiliki tingkat *work-family conflict* yang cenderung rendah dan tingkat *work-family balance* yang tinggi. Oleh karena itu, rendahnya tingkat *work-family conflict* dan tingginya *work-family balance* dapat menyebabkan ibu Bali bekerja memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti juga mengajukan beberapa saran. Bagi Ibu Bali bekerja, Ibu Bali bekerja menjalani peran ibu, istri, pekerja, dan pelaksana kegiatan adat secara bersamaan yang menimbulkan stres kerja. Akan tetapi, stres kerja yang muncul dapat diantisipasi dengan upaya mengatur waktu yang dimiliki oleh ibu Bali bekerja. Hal ini dilakukan agar ibu Bali bekerja dapat memiliki kinerja yang baik serta merasa puas pada ketiga peran yang dijalani.

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai stres kerja, disarankan untuk menggunakan model teori stres kerja yang sudah ada karena peneliti tidak menemukan adanya kebaruan dari penelitian ini. Selain itu, pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling *nonprobability sampling* berupa *convenience sampling* yang terbukti kurang mampu memunculkan sampel yang representatif terhadap karakteristik populasi ibu Bali bekerja sehingga peneliti menyarankan menggunakan teknik *probability sampling* berupa *random sampling* untuk penelitian selanjutnya. Peneliti juga menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan teknik wawancara agar memperoleh elaborasi lebih mendalam mengenai gambaran stres kerja pada ibu Bali bekerja jika keadaan sudah memungkinkan.

## Daftar Acuan

- Angligan, I. K., & Suarya, K.S. (2016). Perbedaan strategi koping pada perempuan Hindu Bali yang bekerja dan yang tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 499-508. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/28064>
- Artiawati & Astutik, N. P. (2017). Hubungan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan atasan, dukungan keluarga dengan pengayaan kerja-keluarga. *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, 1(1), 1-8. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.14968>
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural perspective to work-family conflict. In K. Korabik & D. Lero (Eds.), *Handbook of Work Family Conflict*. (pp. 359 – 371). Cambridge University Press.

- 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. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/28053>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carlson, D. S. & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*. London: Academic Press.
- Creswell, J. W. (2011). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed). Pearson Education, Inc.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association
- Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2011). *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed). American Psychological Association
- Greenhaus, J. H., & Powell (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://www.jstor.org/stable/20159186>
- Greenhaus, J. H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Griffin, R. W. & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed). Cengage Learning
- Hadi, S. (2015). *Statistik*. Pustaka Pelajar
- Jensen, G. D. & Suryani, L. K. (1996). *Orang Bali: Penelitian Ulang tentang Karakter*. Penerbit ITB.
- Kesumaningsari, P. A., & Simarmata, N. (2014). Konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawan Bali pada bank di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 494-506. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/25131>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: a conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 01-17. <https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/324/305>
- Pucangan, M. A. A. P., & Indrawati, K. R. (2020). Peran work-life balance dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perempuan Bali yang bekerja di hotel bintang 4 di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), 178-186. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/57816>



- Sarwono, S. W. (2018). *Teori-teori psikologi sosial*. PT Raja Grafindo Persada.
- Saskara, 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. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/446/485>
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Pearson Education, Inc.
- Siregar, S. (2012). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Sudiatmaka, K., & Hadi, A. A. (2018). Penyuratan awig-awig desa pakraman. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 4(1), 46-58. <https://doi.org/10.23887/jkh.v4i1.13659>
- Sugiyono (2017). *Metode penelitian kebijakan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian evaluasi*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono (2017). *Statistika untuk penelitian*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran psikologis*. Sanata Dharma University Press.
- Supratiknya, A. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif & kualitatif dalam psikologi*. Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Suyadnya, I. W., (2009). Balinese women and identities: are they trapped in traditions, globalization or both? *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. 22(2), 95-104. <http://journal.unair.ac.id/MKP@balinese-women-and-identities--are-they-trapped-in-traditions,globalization-or-both--article-3109-media-15-category-8.html>
- Thriveni, K. K., & Rama, D. V. (2012). Impact of demographic variables on work-life balance of women employees (with special reference to Bangalore City). *International Journal of Advances in Management and Economics*. 1(6). 226-229. <https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/248>
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2015). In search of balance: a conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 00, 1-44. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>