

The Dilemma of Multi-Role Balinese Working Women in Achieving Self-Harmony

Dilematisasi Multi Peran Pekerja Wanita Bali Dalam Menggapai Harmonisasi Diri

Ida Bagus Gde Agung Yoga Pramana¹
¹Department of Psychology,
Universitas Pendidikan Nasional
Email: yogapramana@undiknas.ac.id

Ida Ayu Ambarini saraswati²
²Department of Management,
Universitas Pendidikan Nasional
Email: dayurini300@gmail.com

I Putu Dharmawan Pradhana³
³Department of Management,
Universitas Pendidikan Nasional
Email: pradhana@undiknas.ac.id

Correspondence:

Ida Bagus Gde Agung Yoga Pramana
Universitas Pendidikan Nasional
Email: yogapramana@undiknas.ac.id

Abstract

Bali is known for its strong traditions and culture where women play an important role in defending these values. In the midst of modernization, Generation Z women in Bali, especially in Denpasar City and Badung Regency, face challenges in balancing their roles as workers, wives, mothers, and members of indigenous peoples. This study aims to understand how Balinese women workers who marry at a young age achieve harmony in themselves in the midst of the complexity of multi-role undertaken. This research uses a qualitative method with a phenomenological approach. The research sample consisted of four Balinese women generation Z who were married and worked in the government, private, or entrepreneurial sectors in Badung Regency and Denpasar City. Data were collected through in-depth interviews, passive participation observations, and documentation, which were then analyzed using the Miles and Huberman models with the help of NVivo 14 software. The results of the study show that Balinese female workers experience role conflicts, time conflicts, and behavioral conflicts, which have an impact on work-family conflict and work stress. The main factors that affect this imbalance include triple roles, quarter life crisis, marriage culture shock, and job hopping. To overcome these challenges, the informants apply coping strategies such as work-life balance strategies, role management, time management, outsourcing, and family support. The conclusion of this study confirms that although Balinese women workers strive to achieve harmony within themselves, they still face challenges in fulfilling the aspect of work-life balance. Family support and effective adaptation strategies have an important role in achieving their harmonization of multi-roles.

Keyword: Balinese Working Women, Multi-Role Dilemmatization, Self-Harmonization

Abstrak

Bali dikenal dengan tradisi dan budaya yang kuat di mana perempuan memainkan peran penting dalam mempertahankan nilai-nilai tersebut. Di tengah modernisasi, perempuan generasi Z di Bali, khususnya di Kota Denpasar dan Kabupaten Badung, menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran sebagai pekerja, istri, ibu, dan anggota masyarakat adat. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pekerja wanita Bali yang menikah pada usia muda mencapai harmonisasi dalam dirinya di tengah kompleksitas multi peran yang dijalani. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Sampel penelitian terdiri dari empat wanita Bali generasi Z yang telah menikah dan bekerja di sektor pemerintahan, swasta, atau wirausaha di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipasi pasif, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman dengan bantuan perangkat lunak NVivo 14. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja wanita Bali mengalami konflik peran, konflik waktu, dan konflik perilaku, yang berdampak pada work-family conflict serta work stress. Faktor utama yang memengaruhi ketidakseimbangan ini meliputi *triple roles*, *quarter life crisis*, *marriage culture shock*, dan *job hopping*. Untuk mengatasi tantangan tersebut, para informan menerapkan strategi *coping* seperti work-life balance strategies, manajemen peran, manajemen waktu, *outsourcing*, serta dukungan keluarga. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa meskipun pekerja wanita Bali berupaya mencapai harmonisasi dalam dirinya, mereka masih menghadapi tantangan dalam memenuhi aspek *work-life balance*. Dukungan keluarga dan strategi adaptasi yang efektif memiliki peran penting dalam mencapai harmonisasi diri mereka menjalani multi peran.

Kata Kunci: Dilematisasi Multi Peran, Harmonisasi Diri, Pekerja Wanita Bali

Copyright (c) 2025 I Putu Dharmawan Pradhana, Ida Ayu Ambarini Saraswati, I Putu Dharmawan Pradhana

Received 2025-02-16

Revised 2025-03-19

Accepted 2025-04-04



LATAR BELAKANG

Bali dikenal sebagai pulau seribu Pura yang kental akan adat dan tradisi kebudayaan yang memiliki nilai estetika yang tinggi (Pratiwi et al., 2021). Pada konteks sosial dan budaya di Bali, perempuan memainkan peran yang sangat penting dan kompleks. Suryawan et al., (2021) menyatakan bahwa keunikan budaya dan tradisi di Bali mencerminkan peran wanita yang mengambil langkah maju pada dunia kerja, namun tetap menegakkan tradisi dan kekayaan budaya. Pada penelitian Sunuwati dan Rahmawati (2018) menyebutkan bahwa wanita di Bali saat ini telah banyak mengambil andil peran dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dan berkontribusi dalam dunia kerja.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali persentase keterlibatan wanita Bali sebagai tenaga kerja profesional mengalami peningkatan setiap tahunnya. Total persentase peningkatan sebesar 2,13% dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Pada tahun 2020 berjumlah 49,12%, pada tahun 2021 mencapai 50,80% dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 51,25% (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2022). Hal tersebut didukung pada penelitian Suryawan et al. (2021) yang menunjukkan bagaimana antusias wanita dalam berkarir dan secara tidak langsung mengikis pandangan tradisional yang menganggap bahwa wanita tabu untuk berkarir. Salah satu faktor penyebab meningkatnya keinginan wanita generasi sekarang untuk berkarir yaitu canggihnya teknologi dan kuatnya arus globalisasi saat ini yang memberikan ruang lebih luas mengenai informasi yang dapat diakses dengan mudah (Rampen et al., 2023).

Generasi saat ini adalah generasi yang lahir pada tahun 1997 – 2012 atau disebut sebagai generasi Z. Generasi Z termasuk golongan usia muda dan biasa disebut sebagai iGeneration atau Generasi Net karena keakraban dan ketergantungan mereka pada teknologi internet dan mempunyai global mindset (Kennedy, 2021). Generasi Z ini memiliki cara pandang yang berbeda dalam melihat dan merespon dunia kerja. Nurlaila et al. (2024) menyebutkan generasi Z tumbuh di era internet dan memiliki akses yang luas terhadap informasi, hal ini menjadikan generasi Z berpola pikir global dengan kemampuan multitasking yang tinggi. Generasi Z memiliki tren saat ini menghabiskan masa muda dengan berkarir, namun beberapa wanita generasi Z juga ada yang memilih untuk menikah dan membina rumah tangga pada usia yang relatif muda.

Pada penelitian Komalasari et al. (2019) menyatakan fenomena wanita menikah pada usia relatif muda banyak terjadi khususnya di Bali pada Kota Denpasar dan Kabupaten Badung. Wanita Bali khususnya di Kota Denpasar dan Kabupaten Badung sangat mencerminkan perpaduan antara tradisi dan dampak modernisasi yang pesat. Kota Denpasar dan Kabupaten Badung merupakan *central economic* of Bali. Kedua daerah tersebut kerap menjadi sorotan akan modernisasi dan ilmu perkembangan teknologi (IPTEK) yang lebih berkembang daripada wilayah lainnya. Khususnya wanita Bali pada kedua daerah tersebut yang sudah menikah pada usia muda akan dihadapkan pada tantangan peran yang kompleks (Titisari et al., 2024). Peran sebagai seorang istri dan ibu, juga mengharuskan wanita Bali

mengharmonisasikan perannya yang kompleks seperti peran sosial, kewajiban akan adat dan agama (Yuni & Darma, 2022).

Wanita Bali yang menikah dengan usia muda harus menjalani peran yang sangat kompleks sehingga sangat rentan mengalami fase *quarter life crisis* (Fazira et al., 2022). *Quarter life crisis* merupakan kondisi saat seseorang memasuki masa dewasa dengan merasakan emosional yang mendalam, sehingga mengalami kecemasan, putus asa, kebingungan dan tidak nyaman. Hal tersebut didukung pada penelitian Oktaviana dan Wardani (2023) yang mana ketika mengalami kesulitan, pekerja wanita dewasa muda yang sedang mengalami *quarter life crisis* rentan mengalami stres. Komalasari et al. (2019) mendukung pernyataan tersebut saat menjalankan peran sebagai seorang wanita yang harus beraktifitas selama 24 jam setiap harinya dari harus memasak, membersihkan rumah, mencuci pakaian, bertanggungjawab menafkahi seluruh keluarga dan melakukan kegiatan agama spiritual.

Penelitian Segara (2019) menyatakan bahwa pada dasarnya wanita Bali memiliki tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan kegiatan keagamaan. Upacara adat keagamaan memiliki tujuan untuk menjaga harmonisasi diri dengan Tuhan, sesama manusia, dan lingkungan (Hadiyanto, 2022). Tanggung jawab wanita di Bali yang sudah menikah tidak hanya terhadap kegiatan adat keagamaan, namun juga diwajibkan untuk mengikuti Gerakan Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK). Tanggung jawab wanita Bali untuk mengikuti PKK dengan ikhlas di tempat tinggalnya, merupakan sebuah bentuk dari pengabdian diri dan tanggung jawab kepada masyarakat untuk menciptakan kehidupan yang harmonis (Rahayu et al., 2020).

Dampak dari konflik peran yang dihadapi wanita Bali menyebabkan sulitnya mencapai harmonisasi diri antara pekerjaan, rumah tangga dan karir. Pada penelitian Septiaji & Nuraeni (2020) juga menyatakan jika konflik peran membuat kompleksitas situasi dan kondisi negatif yang dialami oleh wanita Bali pekerja dan sudah menikah pada usia muda kesulitan mencapai *Work Life Harmony*. Penelitian dari Agustiarini dan Darma (2022) menyatakan wanita Bali rentan mengalami hambatan perilaku yang menyebabkan berbagai konflik. Juwita (2018) menyatakan hal serupa bahwa konflik dari berbagai peran menyebabkan terjadinya stres kerja dan menurunnya performa kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et al. (2020) mengkaji konflik peran wanita Bali yang telah menikah dan memiliki anak namun tetap bekerja, dengan fokus pada bagaimana mereka menghadapi karakteristik budaya yang berbeda dibandingkan daerah lain di Indonesia, yang menciptakan kompleksitas peran terutama bagi generasi milenial. Penelitian oleh Suryawan et al. (2021) menemukan bahwa wanita yang bekerja mengalami konflik peran ganda, seperti kurangnya waktu untuk keluarga, tanggung jawab rumah tangga yang terbengkalai, dan minimnya waktu bersosialisasi, sehingga mengurangi keharmonisan. Selain itu, penelitian Suswanto dan Soeharto (2022) menunjukkan bahwa ibu yang bekerja sebagai guru juga menghadapi konflik pekerjaan-keluarga yang signifikan akibat tuntutan peran ganda, baik di tempat kerja maupun di rumah, yang

sering menyebabkan stres dan ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi dan profesional. Temuan-temuan ini menegaskan pentingnya memahami dinamika peran ganda yang dialami wanita bekerja, khususnya dalam konteks budaya dan tradisi yang kental seperti di Bali.

Berdasarkan fenomena serta penelitian terdahulu, peneliti tertarik meneliti lebih lanjut mengenai dilematisasi wanita muda Bali yang sudah menikah dan memiliki anak di Kota Denpasar dan Kabupaten Badung dalam menggapai harmonisasi dalam dirinya mengingat kompleksitas kegiatan serta tanggungjawab yang dimiliki. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Dilematisasi Multi Peran Pekerja Wanita Bali Dalam Menggapai Harmonisasi Diri”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimanakah gambaran pekerja wanita Bali dari kalangan generasi Z di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar yang menikah pada usia muda serta bagaimana upaya yang dilakukan untuk mencapai harmonisasi dalam dirinya ditengah kompleksitas peran yang dijalani.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang bertujuan untuk menyelidiki, memahami, dan menjelaskan arti penting dari fenomena, peristiwa, dan hubungannya dengan individu biasa dalam situasi tertentu. Adapun fokus dari penelitian ini untuk dapat menggali pengalaman, perasaan, dan makna. Tujuan dari penggunaan metode kualitatif pendekatan fenomenologi pada penelitian ini adalah untuk menggali dan memahami fenomena dilematisasi multi peran pekerja wanita Bali dan harmonisasi dalam dirinya. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Adapun kriteria informan yang digunakan yaitu : 1) Berjenis kelamin wanita; 2) Berstatus menikah; 3) Tergolong ke dalam usia generasi Z (11-26 tahun); 4) Beragama Hindu; 5) Berdomisili di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar; 6) Tergabung dalam lembaga adat seperti banjar adat dan desa adat; 7) Sudah bekerja, baik di sektor pemerintahan, swasta, ataupun berwirausaha. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman (1994) berupa *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing* atau *verification* dan juga dibantu oleh *software NVivo 14*.

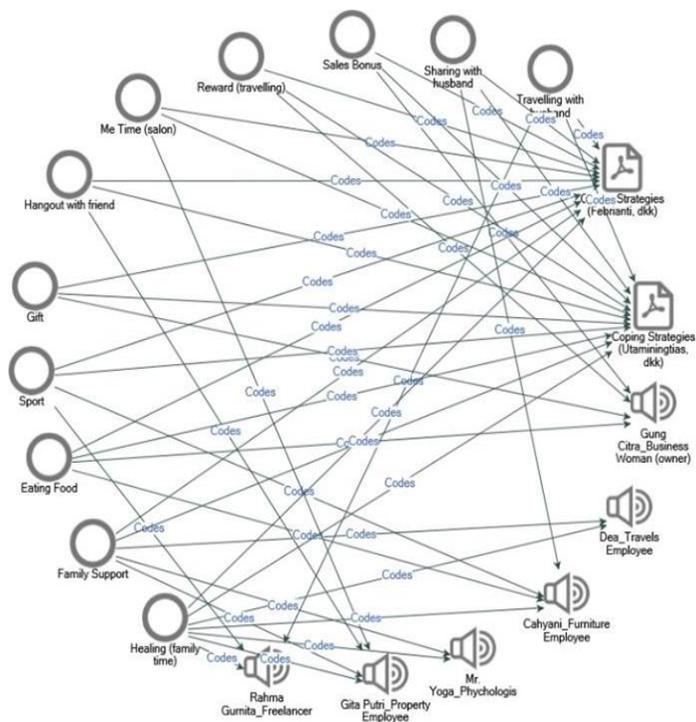
Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara semi terstruktur karena dapat memudahkan peneliti dalam proses penggalan data dan juga dengan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran dilematisasi multi peran pekerja wanita Bali dalam menggapai harmonisasi diri secara umum dengan menggunakan pertanyaan terbuka, namun tetap dalam konteks yang dibutuhkan. Peneliti memberikan informed consent sebagai tanda persetujuan responden untuk terlibat dalam penelitian ini sebelum dimulainya wawancara.

Penelitian ini menggunakan jenis observasi partisipasi pasif. Observasi partisipasi pasif yang mana peneliti berada di lokasi pengamatan, namun tidak terlibat dalam kegiatan

responden dan hanya berperan sebagai pengamat. Proses observasi dilakukan selama proses wawancara berlangsung. Peneliti lalu melakukan triangulasi data dengan cara membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, membandingkan keadaan dan perspektif responden dengan berbagai pendapat serta pandangan orang lain disekitarnya.

HASIL PENELITIAN

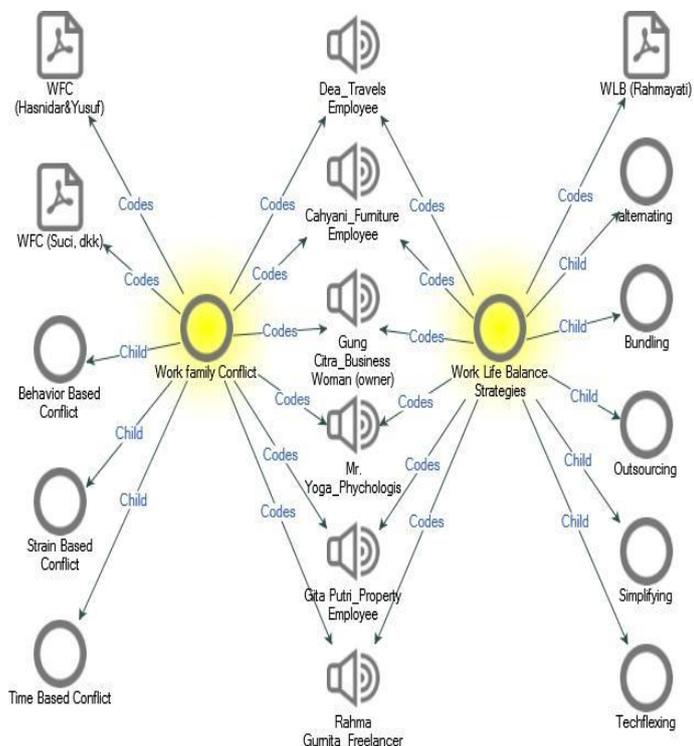
Hasil penelitian ini merupakan hasil dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti melakukan wawancara mendalam (*depth interview*) terhadap beberapa informan yang sudah ditentukan sesuai dengan yang memenuhi kategori. Informan terdiri dari 4 orang yaitu DE, CH, RH, GP yang merupakan pekerja wanita Bali di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar yang sudah menikah dan termasuk rentang usia generasi Z. Hasil penelitian berdasarkan project map menyatakan bahwa konflik peran dan waktu menjadi kendala serius, terutama pada wanita Bali yang juga tetap memutuskan untuk bekerja. Pekerja wanita Bali yang menikah pada usia relatif muda menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai harmonisasi dalam dirinya. Upaya-upaya seperti manajemen peran, manajemen waktu, dukungan keluarga, *outsourcing*, dan strategi koping menjadi kunci untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut.



Gambar 1. SEQ Gambar_4*ARABIC 37 Project Map Work Stress and Coping Strategy

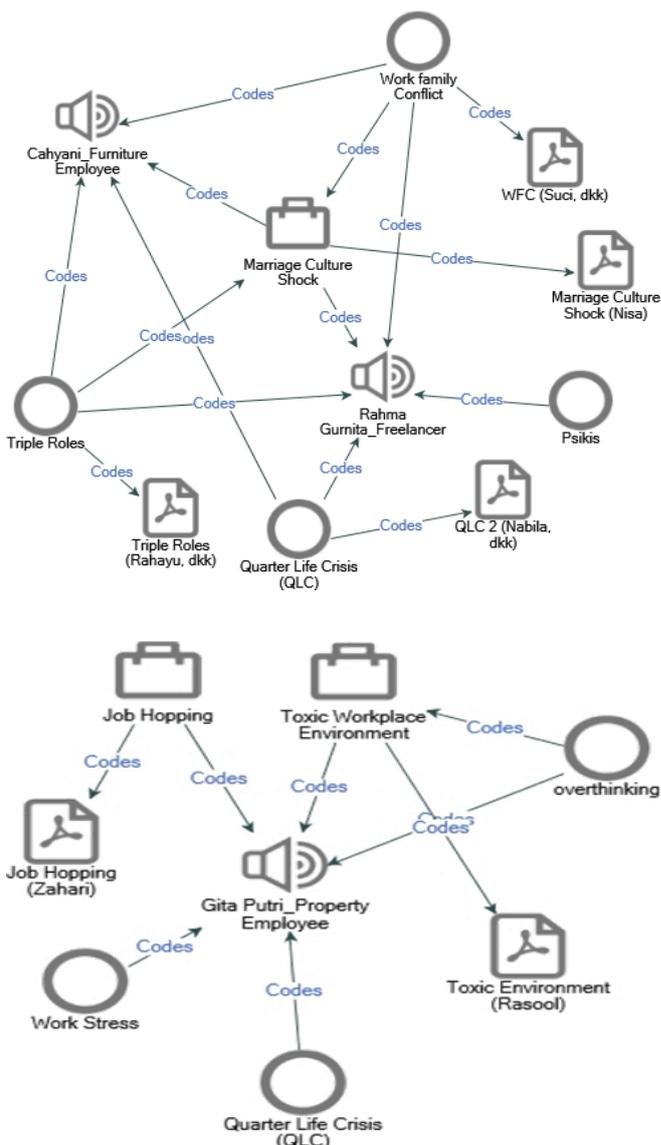
Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat ditemukan bahwa pekerja wanita generasi Z Bali di Kota Denpasar dan Kabupaten Badung yang menikah pada usia muda belum secara penuh mencapai harmonisasi dalam dirinya. Hal tersebut dapat dilihat dari belum terpenuhi secara sempurna aspek-aspek *work life balance* yaitu *time balance*, *involment balance*, dan *satisfaction balance*. Hasil

comparison code menyatakan bahwa seluruh informan mengalami *triple roles*, *work family conflict*, *work stress*, serta upaya yang dilakukan dengan menggunakan strategi koping. Beberapa temuan khusus yang dikonfirmasi oleh informan yaitu *marriage culture shock* dan *job hopping*. Keseluruhan temuan ini telah menjawab tujuan penelitian yaitu bagaimanakah gambaran pekerja wanita Bali yang menikah pada usia relatif muda serta upaya yang dilakukan untuk mencapai harmonisasi dalam dirinya ditengah kompleksitas peran yang dijalani.



Gambar 2. SEQ Gambar_4*ARABIC 38 Comparison Code WFC dan WLB Strategi

Berdasarkan comparison coding dapat dijelaskan bahwa seluruh informan mengkonfirmasi terjadinya *work family conflict* dan menggunakan *work life balance strategies*. Seluruh informan mengalami konflik waktu serta konflik peran dan konflik perilaku. Beberapa informan mengkonfirmasi adanya konflik peran sebagai pekerja, ibu, istri, dan anggota masyarakat terkait kewajiban mengikuti adat di Bali. Konflik yang muncul diakibatkan karena adanya benturan peran, waktu, dan perasaan khususnya antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan. Konflik tersebut mengakibatkan gangguan pada kehidupan pribadi dan pekerjaan. Beberapa penerapan *work life balance strategies* untuk mengurangi konflik yang dihadapi yaitu *alternating*, *bundling*, *outsourcing*, *simplifying*, dan *techflexing*.



Gambar 3. SEQ Gambar_4*ARABIC 40 Project Map Temuan Khusus Marriage Culture Shock dan Job Hopping

Marriage culture shock merupakan temuan khusus pertama dari penelitian ini. *Marriage culture shock* merupakan respon negatif individu secara fisik maupun psikis. Respon yang dirasa dari informan yaitu khawatir, putus asa, ketakutan, disorientasi, frustrasi dan galau. *Marriage culture shock* yang dialami oleh beberapa informan dipicu oleh beberapa aspek. Aspek yang pertama adalah *triple roles*, yaitu sebuah kondisi individu atau wanita Bali khususnya yang sudah menikah memiliki tambahan peran sosial (adat, budaya, dan agama). Aspek yang kedua yaitu *work family conflict* yang terjadi karena menjalani seluruh peran. Temuan khusus yang kedua yaitu *job hopping*, yang merupakan pola berpindah kerja dalam kurun waktu tertentu yang dirasakan oleh beberapa informan dari penelitian ini. *Job hopping* menjadi alasan utama dari berpindah-pindahnya pekerjaan karena *toxic workplace*, *quarter life crisis*, dan *work family conflict*.

dikonfirmasi oleh praktisi psikolog yang mengatakan bahwa wanita Bali memang memiliki peran yang lebih, yaitu peran sosial. Hal tersebut tidak akan pernah hilang atau tergantikan dan akan selalu melekat pada wanita Bali. Oleh karena itu wanita Bali memiliki kompleksitas peran yang besar. Khususnya bagi wanita Bali pekerja yang menikah pada usia muda rentan mengalami work stress karena keterlibatannya pada berbagai peran tersebut.

Pitriani (2020) menyatakan bahwa *work stress* muncul karena tekanan-tekanan yang dialami dan tidak memiliki kemampuan untuk mengatasinya. Seluruh informan yang merupakan pekerja mengkonfirmasi bahwa mereka mengalami *work stress* dan selalu melakukan strategi koping. Strategi koping umumnya dikategorikan ke dalam pendekatan yang berfokus pada masalah dan berfokus pada emosi. Strategi yang berfokus pada masalah melibatkan penanganan sumber stres secara langsung, sementara strategi yang berfokus pada emosi bertujuan untuk mengelola respons emosional terhadap stres. Kedua jenis telah terbukti efektif dalam konteks yang berbeda, tergantung pada sifat stresor (Panis et al., 2019).

Saat sebelum menikah informan tidak biasa melakukan aktivitas rumah tangga serta mengikuti kegiatan adat. Setelah menikah informan menyatakan bahwa merasa kaget karena harus menjalani multikompleks peran. *Marriage culture shock* merupakan sebuah respon negatif individu secara fisik maupun psikis (khawatir, putus asa, ketakutan, disorientasi, frustrasi dan galau) terhadap perpindahan lingkungan budaya atau peran baru yang dijalannya (Nisaristiana, 2021). Respon tersebut merupakan dampak dari perpindahan lingkungan budaya atau saat menjalani peran baru (Arifah et al., 2024). Hal tersebut dikonfirmasi oleh informan yang mengalami *marriage culture shock* karena menjalani peran baru serta berada di lingkungan baru. *Marriage culture shock* yang dialami oleh informan dipicu oleh beberapa aspek.

Pertama adalah *triple roles*, yaitu yang mana seorang wanita Bali khususnya yang sudah menikah memiliki tambahan peran yaitu peran sosial (adat, budaya, dan agama) yang wajib dijalani. Kedua adalah *work family conflict*, yaitu ketika individu menjalani seluruh aspek peran, cenderung berpotensi mengalami konflik peran baik dari segi waktu maupun kebiasaan (Rahayu et al., 2020). Konflik muncul akibat adanya benturan peran, waktu, dan perasaan khususnya antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan. Gangguan pada kehidupan pribadi dan pekerjaan berdampak menjadi konflik peran, waktu, dan perilaku (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018; Yusuf & Hasnidar, 2020). Hal ini menjadi tantangan utama dalam manajemen peran dan dalam menentukan skala prioritas bagi seluruh informan.

Penelitian oleh Wijaya dan Soeharto (2021) menemukan bahwa *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Temuan ini selaras dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa wanita Bali yang menikah pada usia muda menggunakan berbagai strategi, seperti manajemen waktu, delegasi tugas, dan dukungan sosial dari keluarga, untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal

ini menunjukkan bahwa strategi untuk meningkatkan *work-life balance* tidak hanya bermanfaat bagi keterikatan kerja, tetapi juga dapat membantu wanita bekerja dalam mengatasi tantangan peran ganda (Melayansari & Bhinekawati, 2020).

Informan mengkonfirmasi pernah berada di lingkungan kerja yang *toxic*. Sesuai dengan yang dialami oleh salah satu informan yang mengkonfirmasi pernah berada di lingkungan kerja yang *toxic*. Hal tersebut merupakan alasannya berpindah tempat kerja karena menginginkan ketenangan pikiran dibandingkan harus bertahan di perusahaan sebelumnya. *Job hopping* merupakan pola berpindah kerja dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan keputusan karyawan itu sendiri (Zahari & Puteh, 2023). Rasool et al. (2021) mendefinisikan lingkungan kerja yang dianggap *toxic* karena adanya perilaku narsistik; pemimpin yang menyakiti, tindakan agresif; perilaku mengancam dari atasan dan rekan kerja; pelecehan, intimidasi, pengucilan, dan bergosip.

Penelitian yang dilakukan oleh Andhini dan Utami (2022) menemukan bahwa dukungan pasangan dan efikasi diri dapat berpengaruh terhadap *work family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Annissa et al. (2024) menyatakan bahwa dukungan sosial juga memiliki peran penting dalam manajemen konflik dan juga manajemen stres pada individu yang sedang mengalami fase *quarter life crisis*. Cahyani dan Frianto (2019) menyatakan manifestasi *quarter life crisis* melibatkan perasaan terjebak dalam permasalahan kemampuan, kemandirian, pencarian pasangan, dan kesulitan mewujudkan idealisme diri. Rata-rata usia dari informan yaitu 20-26 tahun, pada usia ini manusia mengalami fase hidup *quarter life crisis*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zwagery dan Yuniarrahmah (2021) yang menjelaskan bahwa wanita lebih rentan mengalami *quarter life crisis*. Fase tersebut ditandai dengan keragu-raguan akan tindakan, ketidakpastian masa depan, emosional tidak stabil dan tidak tahu akan tujuan atau arah masa depan. Hal ini disebabkan karena wanita memiliki banyak tuntutan peran yang harus dilakukan dalam satu waktu. Wanita yang sudah menikah dituntut untuk merawat anak dan juga tetap bekerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dialami oleh informan yang terkadang merasa ragu dan merasakan ketidakpastian akan keputusan yang diambil dalam hidupnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja wanita Bali yang menikah pada usia relatif muda yang berada di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar belum secara penuh mencapai harmonisasi dalam dirinya, mereka masih mengalami beberapa tantangan yang cukup kompleks dalam menjalani perannya terlihat dari belum terpenuhi secara sempurna mengenai aspek-aspek *work life balance* diantaranya yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Tantangan tersebut mencakup konflik peran, konflik waktu, dan konflik perilaku, yang kemudian berdampak pada *work family conflict* dan *work stress*. Konflik peran yang dialami oleh pekerja wanita Bali tersebut terkait dengan *triple roles*.

Upaya dalam mencapai harmonisasi diri pekerja wanita Bali di Kota Denpasar dan Kabupaten Badung menerapkan berbagai strategi. Beberapa strategi yang dilakukan yaitu *coping strategies*, *work life balance strategies*, manajemen peran, manajemen waktu, menentukan skala prioritas, dan dukungan keluarga merupakan strategi yang diterapkan. Penerapan strategi *techflexing* dan *outsourcing* juga menjadi alternatif yang dominan diterapkan untuk meringankan beban dari wanita pekerja. Adanya dukungan keluarga, terutama dari suami dan keluarga besar merupakan faktor penting dalam mencapai keseimbangan dan harmonisasi diri.

Secara keseluruhan, pekerja wanita Bali di Kota Denpasar dan Kabupaten Badung yang menikah pada usia relatif muda menghadapi dinamika kompleks dalam menjalani multi perannya. Kegiatan yang dapat mendukung *work life balance* seperti aktivitas outdoor dan yoga rutin merupakan bentuk dari strategi koping dan koping stres. Selain itu, mempertimbangkan reward dan gaji yang sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan kepuasan individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiari, N. P. N., & Darma, G. S. (2022). WORK-FAMILY CONFLICT GURU PEREMPUAN DI TENGAH ADAT DAN BUDAYA BALI. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 15(3), 205–217. <https://doi.org/10.24156/jikk.2022.15.3.205>
- Andhini, L. P. R., & Utami, N. M. S. N. (2022). Teacher's Dilemma during Distance Learning: Work or/and Family? (The Important of Work Family Conflict Self-Efficacy and Spouse Support). *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 11(2), 230. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i2.7469>
- Annissa, Siswanti, D. N., & Ansar, W. (2024). Gambaran Quarter Life Crisis pada Wanita di Fase Emerging Adulthood. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 3(4).
- Arifah, Z., Aulia, F. N., Nadhifah, R. A., Khairunnisa, A., Khairunnisa, MR, J., Hakim, A. H., & Sari, K. (2024). Penyesuaian Diri Wanita Yang Menikah Beda Budaya. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(2), 134–146. <https://doi.org/10.24815/sknpj.v2i2.30834>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2022). *Persentase Keterlibatan Perempuan Sebagai Tenaga Profesional di Provinsi Bali Menurut Kabupaten/Kota*. <https://bali.bps.go.id/indicator/40/178/1/keterlibatan-perempuan-sebagai-tenaga-profesional-di-provinsi-bali-menurut-kabupaten-kota.html>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29331>
- Fazira, S. H., Handayani, A., & Lestari, F. W. (2022). Faktor Penyebab Quarter Life Crisis Pada Dewasa Awal. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(2), 1349–1358.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- 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)
- Hadiyanto, H. (2022). “Tri hita karena” Life ideology as a cultural identity of balinese society reflected in elizabeth gilbert’s eat pray love (Anthropological Approach In Literature). *E3S Web of Conferences*, 359, 02026. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202235902026>
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). WORK FAMILY CONFLICT PADA SINGLE PARENT. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i3.9917>
- Juwita, K. (2018). Dampak Konflik Peran pada Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 4(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1486>
- Kennedy, Y. B. (2021). 42% of Gen Z Prioritize Work-Life Balance Over Other Job Perks, Survey Says.
- Komalasari, Y., Wirajaya, I. G. A., & Ratna Sari, M. M. (2019). Akuntabilitas Akuntan Perempuan-Karir Bali: Sebuah Studi Fenomenologi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.24843/JIAB.2019.v14.i01.p07>
- Lestari, N. W., Sawitri, D., & Muawanah, U. (2019). The Effects of Work-Family Conflict on Work Stress and Female Employees Performance at State Islamic University (UIN) of Maulana Malik Ibrahim Malang. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(6). <https://doi.org/10.24940/ijird/2019/v8/i6/JUN19071>
- Melayansari, M., & Bhinekawati, R. (2020). The Impact of Work-Balance on Employee Performance Mediated by Employee Loyalty (Lessons from Female Employees Working in International Environment in Greater Jakarta, Indonesia). *Proceedings of the 6th Annual International Conference on Management Research (AICMAR 2019)*. <https://doi.org/10.2991/aeabmr.k.200331.025>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook, 2nd ed. In *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*, 2nd ed. Sage Publications, Inc.
- Nisaristiana, U. (2021). Awas! Culture Shock Setelah Menikah Memicu Sindrom Post-Wedding Blues. <https://www.kompasiana.com/umunisaristiana/6113e74e010904adb15da62/awas-culture-shock-setelah-menikah-memicu-sindrom-post-wedding-blues>
- Nurlaila, C., Aini, Q., Setyawati, S., & Laksana, A. (2024). *Dinamika Perilaku Gen Z Sebagai Generasi Internet*. 1, 95–102. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i1.433>
- Oktaviana, D. A., & Wardani, I. Y. (2023). DUKUNGAN SOSIAL BERHUBUNGAN DENGAN TINGKAT STRES PEKERJA PADA MASA QUARTER LIFE CRISIS. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 7(2), 62. <https://doi.org/10.32419/jppni.v7i2.367>
- Panis, M. P., Damayanti, Y., & Keraf, M. K. P. A. (2019). Coping Strategies, Personality Type, and Help-seeking behavior for Mental Health Problems. *Journal of Health and Behavioral Science*, 1(2), 326783. <https://doi.org/10.35508/jhbs.v1i2.2087>
- Pitriani, N. R. V. (2020). Tradisi “Ngayah” sebagai Wadah Komunikasi Masyarakat Hindu Perspektif Pendidikan Humanis-Religius. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:225137925>
- Pratiwi, D. P. E., Sulatra, I. K., & Kartiawan, I. K. (2021). Potret Budaya Bali Pada Iklan Pariwisata Bali Pasca Pandemi: Kajian Semiotik. *Rosiding Seminar Nasional Linguistik Dan Sastra (Semnalisa) 2021*, 37–46. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/semnalisa/article/view/2333>
- Putri, N. P. T. W., & Prihatmoko, R. L. E. (2022). Gambaran Stres Kerja Yang Disebabkan Oleh Peran Ganda Serta Hubungan Antara Work-Family Conflict Dan Work-Family Balance Pada Ibu Bali Bekerja. *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 3(1), 21–45. <https://doi.org/10.24071/suksma.v3i1.4454>
- Rahayu, K. D. A., Gorda, A. A. N. O. S., Gorda, A. A. N. E. S., & Gorda, A. A. A. N. S. R. (2020). Triple Roles Conflict: Equity of Work-Family Life Balinese Women's. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 4249–4271.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Rampen, D. C., Pangemanan, A. S., & Mandagi, D. W. (2023). The X-factors behind Gen Z employee performance: A systematic review. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Sari, E. Y. D. (2020). *Paradigma Baru Psikologi Lingkungan*. UAD PRESS.
- Segara, I. N. Y. (2019). Balinese Hindu Women: Long Struggling Against Stigma and Cultural Violence. *EasyChair Preprint*.
- Septiaji, A., & Nuraeni, Y. (2020). The Struggle of Woman in Novel Merry Riana: Mimpi Sejuta Dolar by Alberthiene Endah: Existensialist Feminism Studies. *Aksis: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra*

- Indonesia, 4(2), 432–442. <https://doi.org/10.21009/AKSIS.040217>
- Sunuwati, & Rahmawati. (2018). Transformasi Wanita Karir Perspektif Gender Dalam Hukum Islam (Tuntutan Dan Tantangan Pada Era Modern). *An Nisa'a*, 12(2), 107–120. <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1782>
- 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>
- Suswanto, A., & Soeharto, E. N. T. D. (2022). Job Satisfaction and Marital Satisfaction Work Family Conflict In Mothers Who Work As Teachers. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 11(1), 69. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i1.7150>
- Titisari, A. S., Swandewi, L. K. R., Warren, C., & Reid, A. (2024). Stories of women's marriage and fertility experiences: Qualitative research on urban and rural cases in Bali, Indonesia. *Gates Open Research*, 7, 124. <https://doi.org/10.12688/gatesopenres.14781.2>
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>
- Yuni, N. P. A. I., & Darma, G. S. (2022). Menelisik Konflik Peran Guna Work-Life Balance Pekerja Wanita. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(1), 125–139. <https://doi.org/10.38043/jmb.v19i1.4605>
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 9(1), 151–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>
- Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z Workforce and Job-Hopping Intention: A Study among University Students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-1/15540>
- Zwagery, R. V., & Yuniarrahmah, E. (2021). Psikoedukasi “Quarter Life Crisis : Choose The Right Path, What Should I Do Next?” *To Maega : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 272. <https://doi.org/10.35914/tomaega.v4i3.819>