

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, jumlah pekerja wanita pada berbagai sektor pekerjaan mulai meningkat, hal tersebut menandakan bahwa pemikiran atau stigma masyarakat terkait dengan perbedaan tanggung jawab individu berdasarkan jenis kelamin atau gender mulai bergeser. Pemikiran tradisional yang menyatakan bahwa wanita hanya bertanggung jawab terhadap keluarga dan berkewajiban sebagai ibu rumah tangga, sementara pria bertanggung jawab untuk bekerja dan menafkahi keluarga juga mulai ditinggalkan masyarakat. Hal tersebut karena pada zaman yang semakin modern wanita dan pria dipandang memiliki kesempatan yang sama untuk berkarier dan kesetaraan antara pria dan wanita di dunia kerja semakin terlihat.

Pernyataan sebelumnya didukung oleh data Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan jumlah peningkatan pekerja wanita pada setiap tahunnya. Jumlah pekerja wanita pada tahun 2022 ke 2023 meningkat dari 48,65% menjadi 49,53% (Badan Pusat Statistik, 2024). Kemudian data BPS tahun 2025 juga mencatat peningkatan jumlah tenaga kerja formal wanita dari tahun 2023 ke 2024, yaitu dari 35,75% menjadi 36,32% (Badan Pusat Statistik, 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa seiring perkembangan zaman stereotip peran gender tradisional yang membatasi peran antar pria dan wanita mulai menghilang. Hal tersebut membuat pria dan wanita memiliki peluang yang sama untuk berkembang dalam berbagai sektor pekerjaan (Putri, 2023). Selanjutnya, dalam berbagai penelitian juga memberikan pergeseran bahwa dibandingkan jenis kelamin, orientasi peran gender lebih memberikan pengaruh terkait cara pekerja menjalankan perannya di pekerjaan. Orientasi peran gender pada individu dipandang sebagai faktor pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan jenis kelamin dalam menjelaskan cara beradaptasi individu dalam menjalankan perannya, termasuk peran di dalam pekerjaan dan keluarga.

Orientasi peran gender sendiri merupakan persepsi dan cara individu menjalankan peran-peran yang sesuai dengan jenis kelamin yang terdapat di dalam masyarakat yang berkaitan dengan perilaku, sikap, dan atribut yang dianggap sesuai dengan jenis kelamin tertentu (Bem, 1981). Orientasi peran gender sendiri terbagi menjadi empat, antara lain maskulin, feminin, androgini, dan *undifferentiated*. Orientasi peran gender maskulin merupakan individu yang memiliki nilai tinggi pada maskulinitas dan umumnya memiliki *trait* kompetitif, independen, dan dominan sedangkan feminin yang memperoleh nilai tinggi pada feminitas memiliki *trait* yang lembut dan simpatik. Kemudian androgini merupakan peran gender yang memiliki karakteristik feminin dan maskulin dalam dirinya karena memperoleh hasil yang tinggi pada maskulinitas dan feminitas, sehingga individu dengan orientasi peran gender androgini memiliki kemampuan untuk menunjukkan karakteristik feminin dan maskulin secara fleksibel. Sebaliknya, individu dengan orientasi peran gender

undifferentiated merupakan individu yang tidak menunjukkan karakteristik feminin ataupun maskulin dengan jelas (Bem, 1974).

Saat ini, pekerja menunjukkan berbagai orientasi peran gender, salah satunya *undifferentiated* yang tidak menunjukkan karakteristik feminin ataupun maskulin. Berbeda dengan pekerja dengan orientasi peran gender androgini yang memiliki kemampuan untuk menyesuaikan karakteristik feminin dan maskulin, pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* cenderung sulit menentukan dan menjalankan perannya, baik di tempat kerja ataupun di dalam keluarga (Putri, 2023). Hal tersebut disebabkan karena individu dengan peran gender *undifferentiated* tidak dapat menentukan peran gender yang dimiliki dalam menjalankan tanggung jawabnya, baik peran di pekerjaan maupun peran di dalam keluarga. Pernyataan tersebut didukung oleh Yahaya *et. al.* (2019) yang menyebutkan bahwa semakin kuat orientasi peran gender individu, semakin rendah *work-family conflict* yang dialami.

Work-family conflict sendiri merupakan konflik antar peran yang dialami pekerja karena adanya ketidaksesuaian tuntutan peran dalam pekerja dan keluarga yang berkaitan dengan waktu (*time-based conflict*), ketegangan (*strain-based conflict*), dan perilaku (*behavior-based conflict*) (Greenhaus & Beutell, 1985). *Time-based conflict* terjadi apabila waktu yang digunakan untuk menjalankan tanggung jawab pada salah satu peran mengakibatkan berkurangnya waktu untuk menjalankan peran lainnya, *strain-based conflict* terjadi ketika permasalahan dalam satu peran memengaruhi keoptimalan individu ketika menjalankan peran lainnya, dan *behavior-based conflict* terjadi karena terdapat ketidaksesuaian pola perilaku dalam satu peran dengan peran lainnya, juga dapat terjadi apabila individu tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan dari peran berbeda. Ketiga domain tersebut kemudian dikembangkan oleh Carlson *et. al.* (2000) menjadi enam domain, antara lain *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*.

Gutek *et. al.* (1991) juga menyebutkan dua jenis *work-family conflict* berdasarkan faktor penyebabnya, yaitu mengemukakan dua jenis *work-family conflict*, yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW). *Work interfering with family* (WIF) merupakan *work-family conflict* yang penyebabnya bersumber dari pekerjaan yang mengganggu peran dalam keluarga. *Family interfering with work* (FIW) merupakan *work-family conflict* yang disebabkan karena urusan keluarga yang mengganggu peran individu dalam pekerjaan, misalnya tidak terdapat anggota keluarga yang sedang sakit, sehingga pekerja tidak dapat ke kantor untuk menjalankan perannya dalam peran pekerjaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa *work-family conflict* terjadi karena adanya ketidakseimbangan individu dalam menjalankan perannya pada pekerjaan dan keluarga dapat mendatangkan berbagai dampak pada peran individu. Putri (2023) juga menyatakan bahwa ketidakmampuan pekerja dalam mengelola peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja dan di dalam

keluarga menyebabkan pekerjaanya lebih rentan mengalami *work-family conflict*. Hal tersebut dikarenakan ketidakseimbangan dalam peran pekerjaan dan keluarga individu dapat menghambat kinerja di tempat kerja dan menghambat tanggung jawab di dalam keluarga.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *work-family conflict* pada pekerja dan pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* menunjukkan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan orientasi peran gender lainnya. (Putri, 2023) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa orientasi peran gender maskulin dan androgini memiliki tingkat *work-family conflict* yang rendah dan orientasi peran gender *undifferentiated* memiliki tingkat *work-family conflict* yang paling tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* mengalami tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja dengan orientasi peran gender lainnya yang lebih jelas karena tidak dapat memahami dan menentukan orientasi peran gender yang dimiliki, sehingga memengaruhi proses menjalankan tanggung jawab peran ganda yang dimiliki, sehingga kemungkinan faktor penyebab *work-family conflict* dan dampak yang dirasakan individu dengan orientasi peran gender *undifferentiated* individu berbeda dengan orientasi peran gender lainnya.

Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh pekerja dapat memengaruhi tanggung jawab perannya, baik pada perannya sebagai pekerja maupun anggota keluarga. Pada konteks pekerjaan, *work-family conflict* dapat memengaruhi kinerja organisasi sesuai dengan yang dijelaskan dalam Yasa dalam Sutanto (2022) bahwa *work-family conflict* dapat berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja suatu organisasi. Muniya dan Hidayati (2013) dalam penelitiannya juga memperoleh hasil bahwa *work-family conflict* dapat menyebabkan stres pada pekerja dan penurunan konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga pekerjaannya terlambat diselesaikan yang juga kemudian berdampak pada kinerjanya. Kemudian pada konteks organisasi, *work-family conflict* juga berdampak pada konteks keluarga. *Work-family conflict* yang dialami oleh individu dapat memengaruhi kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, dan ketegangan dalam hubungan rumah tangga. Kemudian dampak lain dari *work-family conflict* yang dapat dirasakan baik konteks pekerjaan maupun keluarga, antara lain kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, dan depresi (Amstad, 2011; Nusantara, 2018).

Sementara itu, pada saat ini di dunia kerja menunjukkan semakin banyak pekerja yang mengadopsi orientasi peran gender androgini. Hal dapat diketahui dari data keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian Putri (2023) menunjukkan bahwa 66,67% dari 201 pekerja di kota Makassar mengadopsi orientasi peran gender androgini, begitu juga dengan hasil *screening* awal penelitian ini, didapatkan 86,52% dari 89 pekerja mengadopsi orientasi peran gender androgini. Hal tersebut yang membuat mereka dapat lebih fleksibel dalam menghadapi tuntutan peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga. Pekerja dengan orientasi peran androgini juga cenderung lebih adaptif dalam menjalankan peran gandanya karena

adanya fleksibilitas terhadap karakteristik maskulin dan feminin. Sedangkan, di sisi lain pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* tidak mendapatkan banyak perhatian dalam penelitian terkait *work-family conflict*, meskipun data hasil penelitian telah menunjukkan bahwa pekerja dengan orientasi tersebut yang mengalami tingkat *work-family conflict* yang paling tinggi dibandingkan pekerja dengan orientasi peran gender lainnya (Putri, 2023).

Selanjutnya, Farahiyah (2022) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa individu dengan orientasi peran gender *undifferentiated* menunjukkan gaya *coping* paling rendah dibandingkan dengan orientasi peran gender lainnya. Gaya koping yang rendah pada individu dengan orientasi peran gender *undifferentiated* semakin sulit dalam menghadapi konflik peran yang dihadapinya. Selain itu, Hoffman dan Fidell (1979) juga menyebutkan bahwa individu dengan orientasi peran gender *undifferentiated* memiliki *self-esteem* yang rendah dan memiliki tingkat *neurotisme* yang lebih tinggi dibanding orientasi peran gender lainnya. Gaya koping dan karakteristik yang dimiliki individu dengan orientasi peran gender *undifferentiated* tentunya memengaruhi strategi yang diterapkan untuk menghadapi *work-family conflict* yang dialami.

Meskipun penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hasil bahwa pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* mengalami *work-family conflict* yang paling tinggi dibandingkan pekerja orientasi peran gender lainnya. Namun, studi sebelumnya menggunakan metode kuantitatif, sehingga kurang memberikan gambaran mendalam mengenai *work-family conflict* yang dialami oleh pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated*, sehingga tidak diperoleh gambaran terkait faktor spesifik yang menyebabkan konflik, dampak yang dirasakan, dan strategi yang diterapkan untuk mengatasi konflik tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengeksplorasi secara mendalam terkait dinamika *work-family conflict* pada pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* untuk mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk kebijakan organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hal tersebut karena pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* tidak termasuk dalam norma peran tradisional yang cenderung membedakan tanggung jawab dalam keluarga dan pekerjaan berlandaskan jenis kelamin, sehingga memungkinkan munculnya tantangan yang unik karena mungkin pekerja dengan orientasi peran gender tersebut memiliki tanggung jawab domestik dan pekerjaan sekaligus. Disisi lain, tanpa adanya pemahaman mendalam terkait penyebab, dampak, dan cara mereka mengatasi *work-family conflict*, kebijakan organisasi mungkin saja disusun dengan berlandaskan asumsi peran gender tradisional, belum tentu sesuai dengan kelompok pekerja tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk dapat memahami secara mendalam terkait pengalaman subjektif pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* terkait *work-family conflict* yang dihadapi. Pemilihan pendekatan fenomenologi dalam penelitian ini dengan tujuan mengeksplorasi pengalaman nyata partisipan secara mendetail faktor *work-family conflict*, dampak

yang dirasakan, dan strategi yang digunakan untuk mengatasi *work-family conflict*. Dengan demikian, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Dinamika *Work-Family Conflict* pada Pekerja dengan Orientasi Peran Gender *Undifferentiated*”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana dinamika *work-family conflict* pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated*?

1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maksud dari penelitian ini, yaitu untuk memperoleh penjelasan mendalam terkait dinamika *work-family conflict* pada pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated*. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut peneliti akan menggali secara mendalam terkait faktor penyebab *work-family conflict* yang dialami oleh pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated*, dampak yang ditimbulkan, dan strategi-strategi yang diterapkan individu tersebut untuk dampak *work-family conflict* yang dirasakan, sehingga dampak negatif konflik yang dialami dapat diminimalisir.

1.3.2 Tujuan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif terkait dengan dinamika *work-family conflict* yang dialami oleh pekerja dengan peran gender *undifferentiated*. Dimana *work-family conflict* tersebut berkaitan dengan faktor penyebab munculnya *work-family conflict* yang dialami oleh pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated*, juga dampak yang dialami dan strategi yang diterapkan individu tersebut mengatasi dampak *work-family conflict*, sehingga dampak negatif yang dialami dapat diminimalisir.

1.3.3 Manfaat

1.3.3.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan literatur psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *work-family conflict* pada pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated*. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai faktor penyebab, dampak, dan strategi manajemen *work-family conflict* individu orientasi peran gender *undifferentiated*, sehingga memungkinkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti dinamika yang sama dalam konteks yang berbeda.

1.3.3.2 Manfaat Praktis

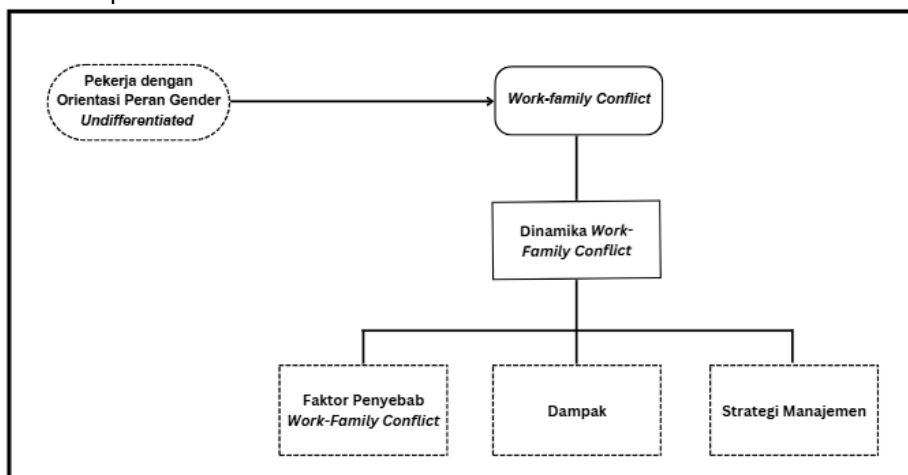
Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah wawasan atau pengetahuan terkait faktor penyebab *work-family conflict*, dampak yang ditimbulkan, serta strategi yang dapat diterapkan dalam menghadapi *work-family conflict*, khususnya pada individu dengan peran gender *undifferentiated*. Melalui pemahaman tersebut, peneliti berharap individu dengan peran gender serupa dapat lebih siap dalam mengelola tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga serta

menemukan strategi yang lebih adaptif untuk meminimalisir dampak negatif yang ditimbulkan.

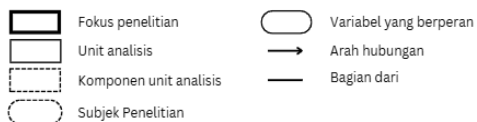
1.4 Desain Konseptual

Gambar 1.1

Desain Konseptual Penelitian



Keterangan:



Berdasarkan desain konseptual yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa fokus utama dalam penelitian ini adalah dinamika *work-family conflict* yang dialami oleh pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* merupakan individu yang tidak memiliki kecenderungan terhadap suatu peran gender, yaitu feminin, maskulin, maupun kedua orientasi peran gender secara bersamaan. Dengan kata lain, pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* tidak menginternalisasikan ekspektasi peran gender tertentu yang diasosiasikan dengan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Kondisi tersebut memungkinkan munculnya tantangan tersendiri bagi pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated* dalam menjalankan peran gandanya sebagai seorang pekerja dan anggota keluarga, terlebih terkadang tuntutan antara pekerjaan dan keluarga seringkali bertentangan.

Selain itu, pernyataan sebelumnya juga didukung dengan berbagai temuan dalam penelitian sebelumnya yang menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menunjukkan bahwa pekerja dengan peran gender *undifferentiated* mengalami tingkat *work-family conflict* yang cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja dengan orientasi peran gender lainnya. Hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan pola koping individu dengan orientasi peran gender berbeda dan pekerja

dengan orientasi peran gender *undifferentiated* juga memiliki gaya koping yang paling rendah dibandingkan orientasi peran gender lainnya (Farahiyah, 2022).

Work-family conflict sendiri merupakan konflik antar peran yang dialami pekerja ketika tekanan atau tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga pekerja mengalami kesulitan untuk menjalankan tanggung jawab pada salah satu peran yang dimiliki atau bahkan pada kedua peran tersebut secara bersamaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Ketidakmampuan pekerja dengan orientasi peran gender dalam menetapkan peran gender yang diinternalisasi memungkinkan munculnya tantangan yang lebih kompleks dalam upayanya menyeimbangkan tanggung jawab dalam peran ganda yang dimilikinya yang pada akhirnya berkontribusi terhadap tingginya *work-family conflict* yang dialami dan besarnya dampak yang dirasakan dibandingkan orientasi peran gender lainnya.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan sebelumnya, penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk menggali lebih dalam mengenai dinamika *work-family conflict* pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated*. Dinamika *work-family conflict* dalam penelitian ini sendiri terdiri menjadi tiga bagian, antara lain faktor penyebab *work-family conflict*, dampak, dan strategi manajemen. Oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji secara mendalam mengenai faktor-faktor yang menyebabkan munculnya *work-family conflict* pada pekerja dengan orientasi peran gender *undifferentiated*, dampak yang ditimbulkan baik dalam konteks psikologi maupun fisik, serta kehidupan profesional dan kehidupan pribadinya, juga strategi-strategi yang dilakukan individu tersebut dalam menghadapi dan mengelola konflik yang dialami, sehingga dampak negatif dari konflik tersebut dapat diminimalisir.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah yang digunakan untuk mendapatkan informasi mendalam dan bermakna terkait alasan terjadi sesuatu dan makna hal tersebut bagi individu yang terlibat. Jenis pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu fenomenologi. Fenomenologi merupakan pendekatan yang digunakan untuk memahami dan mengeksplorasi pengalaman hidup individu terkait fenomena tertentu berdasarkan dengan sudut pandang individu yang mengalami fenomena tersebut (Abdussamad, 2021). Pada penelitian ini, jenis pendekatan fenomenologi digunakan dengan tujuan memahami secara mendalam terkait dinamika *work-family conflict* pada pekerja dengan peran gender *undifferentiated*.

2.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah pekerja yang sudah menikah dan memiliki orientasi peran gender *undifferentiated*. Penentuan partisipan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *multistage*. *Multistage* merupakan proses penentuan partisipan dengan menggunakan dua proses atau lebih untuk menentukan partisipan (Sedgwick, 2015). Pemilihan partisipan dimulai dengan proses seleksi partisipan dengan orientasi peran gender *undifferentiated* dengan menggunakan instrumen *Bem Sex Role Inventory* (BSRI) oleh Bem (1974). Setelah itu, partisipan dipilih dengan teknik *judgement sampling* untuk menentukan partisipan yang akan diwawancarai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, yaitu pekerja yang sudah menikah dan orientasi peran gender *undifferentiated*. Adapun jumlah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak empat orang.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam penelitian karena dilakukan untuk memperoleh informasi atau daya yang dibutuhkan (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data merupakan proses yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen pengumpulan data, yaitu alat yang digunakan peneliti agar proses pengambilan data menjadi lebih sistematis, sehingga penting untuk menentukan teknik pengumpulan data yang tepat (Riduwan & Iswara, 2004). Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menanyakan beberapa pertanyaan kepada subjek penelitian dengan tujuan memperoleh informasi mengenai fenomena yang sedang diteliti. Wawancara juga diartikan sebagai interaksi yang melibatkan pewawancara (*interviewer*) dan informasi (*interviewee*) (Manzialti, 2017). Teknik wawancara yang digunakan adalah *in-depth interview*, yaitu wawancara secara mendalam yang dilakukan untuk memperoleh

informasi terkait topik yang diteliti. Proses *in-depth interview* dimulai dari *interviewer* menanyakan sejumlah pertanyaan, kemudian mendengarkan jawaban dari subjek penelitian, lalu menanyakan pertanyaan lanjutan untuk melakukan *probing* atau pertanyaan lanjutan berdasarkan respons subjek (Mack *et al.*, 2005).

Wawancara yang dilakukan bersifat semi-terstruktur. Dalam wawancara semi terstruktur peneliti menggunakan pedoman wawancara atau *guidline* wawancara yang telah disusun secara sistematis untuk mengumpulkan data dan informasi dari responden (Sugiyono, 2019). Selain itu, pada proses wawancara peneliti menggunakan perekam suara untuk memudahkan proses analisis data.

2.4 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa analisis data dalam kualitatif merupakan proses pencarian dan penyusunan data secara sistematis berdasarkan hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Proses tersebut dilakukan dengan pengorganisasian data berdasarkan kategori, penguraian ke dalam unit-unit, sintesis informasi, penyusunan pola, pemilihan aspek-aspek penting, dan pembuatan kesimpulan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *thematic analysis* Braun dan Clarke (2006), yaitu metode untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan tema-tema yang didapatkan berdasarkan data.

2.5 Teknik Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan triangulasi untuk teknik keabsahan data. Triangulasi dalam penelitian kualitatif dilakukan untuk memastikan bahwa data dan hasil yang diperoleh dalam penelitian valid dan dapat diandalkan, serta mengurangi bias pada peneliti. Teknik triangulasi yang digunakan adalah *investigator triangulation* atau triangulasi peneliti. Triangulasi peneliti merupakan teknik yang menggunakan lebih dari satu peneliti untuk mengamati data yang sama. Melalui pelibatan lebih dari satu peneliti untuk mengamati data yang sama memungkinkan adanya pandangan yang berbeda terhadap data yang sama, sehingga potensi bias dalam interpretasi dapat diminimalisir (Fusch *et al.*, 2018). Pada penelitian ini jumlah *intercorder* yang digunakan untuk triangulasi peneliti sebanyak tiga orang.

2.6 Prosedur Penelitian

2.6.1 Tahap Persiapan Penelitian

Tahap persiapan penelitian merupakan tahap awal dalam penelitian ini yang dilakukan dengan menyusun proposal penelitian yang terdiri dari beberapa bagian, antara lain bab I yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, signifikansi dan keunikan penelitian, serta maksud, tujuan, dan manfaat penelitian. Bab II terdiri dari tinjauan pustaka dan kerangka konseptual. Kemudian Bab III terkait dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, proposal yang telah disusun dipresentasikan dalam presentasi mata kuliah *area concern* untuk dibahas bersama dosen penguji 1 dan dosen penguji 2. Terakhir, sebelum tahap pengumpulan data, peneliti merevisi proposal berdasarkan masukan dari dosen pembimbing dan dosen penguji, serta menyiapkan skala *screening* awal dan *guidline* wawancara.

2.6.2 Tahap Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap, yaitu *screening* awal dan wawancara. *Screening* awal dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan instrumen *Bem Sex Role Inventory* (BSRI). Skala disebar pada tanggal 6 Juli hingga 21 Desember 2024 dan memperoleh partisipan sebanyak 89 orang. Adapun skor skala pada 89 partisipan, antara lain 1 maskulin, 1 feminin, 77 androgini, dan 11 *undifferentiated*. Berdasarkan hasil *skoring* tersebut, terdapat 11 partisipan yang sesuai kriteria dan hanya terdapat 6 orang partisipan yang dapat dihubungi lebih lanjut. Namun, dari 6 orang partisipan tersebut hanya 4 orang partisipan yang memberikan responden kesediaan untuk diwawancarai lebih lanjut.

Selanjutnya, tahap pengumpulan data dilanjutkan dengan wawancara semi terstruktur kepada 4 partisipan yang sesuai kriteria partisipan penelitian dan bersedia untuk diwawancarai dengan mengacu pada *guidline* wawancara yang telah disusun sebelumnya. Wawancara dilakukan kepada keempat partisipan secara bertahap dimulai pada tanggal 18 Desember 2024 hingga 27 Januari 2025. Wawancara dilakukan sebanyak dua kali pada masing-masing partisipan untuk memperoleh informasi terkait dinamika *work-family conflict* yang dialami oleh partisipan.

2.6.3 Tahap Analisis Data

Tahap analisis data dilakukan setelah seluruh data hasil wawancara partisipan telah dikumpulkan. Sebelum menganalisis data hasil wawancara partisipan, peneliti melakukan transkrip untuk hasil wawancara partisipan kemudian dilanjutkan untuk pengodingan menggunakan *software* MAXQDA untuk memperoleh tema-tema terkait dinamika *work-family conflict*. Setelah dilakukan pengodingan melalui MAXQDA, hasil koding tersebut diserahkan kepada *intercorder* untuk dilakukan tahapan pengabsahan data dengan triangulasi peneliti. Selain itu, hasil analisis data diperiksa oleh dosen pembimbing untuk menghindari kesalahan dalam proses koding dan analisis data.

2.6.4 Tahap Penyusunan dan Pelaporan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan tahapan keabsahan data, tahapan selanjutnya adalah penyusunan dan pelaporan hasil penelitian. Tahap penyusunan laporan dilakukan dengan membuat interpretasi dan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil data yang diperoleh melalui tahap analisis data dengan *thematic analysis*. Kemudian, hasil tersebut disajikan sesuai dengan kronologi yang terjadi pada partisipan pada bagian hasil dan pembahasan penelitian.

Berikut *timeline* penelitian sesuai dengan prosedur penelitian yang telah dilakukan:

Tabel 2.1

Timeline Penelitian

No	Tahapan Kerja	Waktu pelaksanaan							
		2024						2025	
		Jun	Jul	Agu	Sep	Nov	Des	Jan	Feb
1.	Penyusunan proposal penelitian								
2.	Presentasi proposal								
3.	Revisi proposal dan persiapan penelitian								
4.	Pengambilan data								
5.	Pengolahan data dan analisis data wawancara								
6.	Penyusunan hasil penelitian								