

PROFIL GAYA MANAJEMEN KONFLIK PADA ISTRI YANG BEKERJA DI PERKANTORAN JABODETABEK

Listia Wulan Sari, Nanda Rossalia, & Zahrasari Lukita Dewi
Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta
Corresponding Author: nanda.rossalia@atmajaya.ac.id

Abstract

Wife who works has more than one role, namely the role of wife for the husband, mother for children, as a housekeeper, and as a worker. The many roles and responsibilities make working wives vulnerable to various kinds of conflicts. If the conflict experienced is not handled properly, it will have the potential to damage the existing relationship. So it becomes important for a working wife to be able to manage her conflict well. There are five conflict management styles developed by Thomas & Kilmann (2008) based on the dimensions of assertiveness and cooperativeness, namely; Competing, Collaborating, Compromising, Avoiding, and Accomodating. This study used a quantitative method, with 128 participants with the characteristics of a wife, full-time office worker, age range within 20-40 years old ($M= 30.8$; $SD= 4.88$), have children and live in Jakarta city, Bogor city, Depok city, Tangerang city, and Bekasi city (Jabodetabek). Conflict management style is measured using the Thomas-Killman Conflict Mode Instrument (TKI) which is adapted in Indonesian. The results showed that the dominant conflict management style used by the working wive in Jabodetabek is compromising. As well as the conflict management style that the participants have in each demographic category, namely participant age, length of marriage, living with nuclear family vs extended family, monthly range of income and length of work, is compromising style.

Keywords: *conflict management style, working wife, work-family conflict.*

Abstrak

Istri yang bekerja memiliki lebih dari satu peran, yaitu peran sebagai istri bagi suami, ibu bagi anak, pengurus rumah tangga, dan juga sebagai pekerja. Banyaknya peran dan tanggung jawab membuat istri bekerja rentan menghadapi berbagai macam konflik. Jika konflik yang dialami tidak di atasi dengan baik, maka akan berpotensi merusak hubungan yang ada. Maka menjadi penting bagi istri bekerja untuk dapat mengelola konfliknya dengan baik. Terdapat 5 gaya manajemen konflik yang dikembangkan oleh Thomas & Kilmann (2008) berdasarkan dimensi *assertiveness* dan *cooperativeness*, yaitu: *Competing*, *Collaborating*, *Compromising*, *Avoiding*, dan *Accommodating*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah partisipan sebanyak 128 partisipan dengan karakteristik yaitu seorang istri, bekerja kantoran penuh waktu, berusia 20-40 tahun ($M= 30,8$; $SD= 4,88$), memiliki anak dan tinggal di Jabodetabek. Gaya manajemen konflik diukur dengan menggunakan *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI)* yang telah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia. Hasil penelitian diketahui bahwa profil gaya manajemen konflik yang dominan digunakan oleh istri bekerja di Jabodetabek adalah gaya manajemen konflik *compromising*. Serta gaya manajemen konflik yang dimiliki partisipan pada setiap

kategori demografi yang berupa usia, usia pernikahan, *nuclear family vs extended family*, kisaran pendapatan dan lama bekerja, adalah gaya *compromising*.

Kata kunci : gaya manajemen konflik, istri bekerja, konflik kerja-keluarga.

PENDAHULUAN

Pernikahan merupakan komitmen legal dengan ikatan emosional antara dua orang untuk saling berbagi keintiman fisik dan emosional, berbagi tanggung jawab, dan sumber pendapatan (Olson dalam Mijilputri, 2015). Di Indonesia, pernikahan umumnya terjadi pada usia dewasa muda. Bagi pria, usia pernikahan pertama berkisar dari usia 26 hingga usia 28 tahun, sedangkan untuk wanita berkisar dari usia 22 hingga 24 tahun (Susenas, 2016).

Pernikahan biasanya bertujuan untuk mencapai suatu kebahagiaan (Rossalia & Priadi, 2018), namun tidak dapat dipungkiri bahwa untuk tercapainya suatu kebahagiaan dan kepuasan dalam pernikahan bukanlah hal yang mudah. Pasangan yang menikah akan mengalami penyesuaian pernikahan di kehidupan pernikahannya. Penyesuaian pernikahan itu sendiri adalah sebuah proses adaptasi antara suami dan istri, dimana suami dan istri tersebut dapat mencegah terjadinya konflik dan menyelesaikan konflik dengan baik melalui proses penyesuaian diri (Hurlock dalam Haryati, 2017). Penyesuaian pernikahan akan berbanding lurus dengan tujuan pernikahan yaitu kebahagiaan, sehingga jika pasangan dapat melakukan penyesuaian pernikahan dengan baik maka akan dapat mencapai kebahagiaan dalam pernikahan (Kuntjoro dalam Aminah, 2009). Terdapat beberapa tuntutan dalam penyesuaian pernikahan, meliputi

penyesuaian diri dengan pasangan, penyesuaian seksual, penyesuaian keuangan, serta penyesuaian diri dengan pihak keluarga dan teman-teman pasangan Hurlock (2012).

Kegagalan dalam menjalankan penyesuaian dan tuntutan dalam pernikahan akan berdampak pada pasangan secara psikologis karena berhadapan dengan situasi yang memberikan tekanan (Handayani dalam Dewi, 2009). Salah satu tuntutan pernikahan adalah mengenai keuangan. Uang merupakan aspek yang berpengaruh terhadap penyesuaian pernikahan. Pasangan yang dapat memenuhi tuntutan dalam hal keuangan maka akan mencapai kepuasan pernikahan (Archuleta & Britt, 2011). Tetapi ketika suami tidak dapat menyediakan keperluan rumah tangga atau keluarga, maka hal tersebut akan menimbulkan masalah di dalam rumah tangga. Setelah menikah, yang memiliki tanggung jawab besar untuk mencari nafkah bagi keluarganya adalah seorang suami.

Dalam sikap peran gender tradisional, pria dianggap lebih superior dibandingkan perempuan dan laki-laki merupakan orang yang memberikan nafkah kepada keluarga (Olson & Defrain dalam Putri & Lestari, 2015). Sedangkan secara tradisional pada konteks budaya, di Indonesia wanita yang sudah menikah diharapkan untuk dapat tinggal di rumah dan menjaga anak-anak dan keluarga. Namun saat ini kebanyakan dari istri juga bekerja seperti halnya suami, istri yang bekerja merupakan fenomena yang

banyak terjadi khususnya di kota-kota besar seperti Jakarta dan sekitarnya, dikarenakan tingginya biaya hidup yang perlu dipenuhi (BPS, 2014). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017, terjadi peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja wanita sebesar 0,99% dari 50,89% (Agustus 2017) menjadi 51,88% (Agustus 2018). Hal ini menggambarkan bahwa sekarang ini kontribusi wanita tidak hanya dalam sektor domestik tetapi juga dalam sektor publik yaitu dalam lingkungan kerja dan partisipasi dalam masyarakat. Peningkatan tenaga kerja wanita ini terjadi terutama di wilayah Jabodetabek, dimana Jabodetabek merupakan kota-kota besar yang memiliki kebutuhan dan gaya hidup yang cukup tinggi.

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua bidang penting dalam kehidupan sosial orang dewasa. Ketika seorang wanita bekerja telah menikah dan memiliki anak maka ia akan menjalani peran ganda secara bersamaan, yaitu perannya dalam keluarga dan perannya dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat membuat berkurangnya waktu untuk bersama dengan pasangan atau keluarga dan menurunnya kualitas pernikahan. Istri yang tidak bekerja lebih memiliki ikatan atau kedekatan secara emosi dan fisik dengan suami dan anak karena waktu yang dimiliki sepenuhnya digunakan untuk keluarga (Larasati, 2012). Dengan banyaknya peran yang dimiliki oleh istri bekerja, hal tersebut dapat menjadi sumber konflik dalam hubungan pernikahan maupun pekerjaan. Konflik menurut Thomas & Kilmann (dalam Handayani, 2008) merupakan kondisi adanya ketidakcocokan antara nilai atau tujuan yang

ingin dicapai, baik dalam diri individu maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Dalam hubungan pernikahan, konflik merupakan hal yang wajar terjadi dan tidak dapat dihindarkan. Sumber konflik pernikahan beragam, diantaranya seperti ketidaksesuaian dalam kebutuhan dan harapan satu sama lain, kesulitan menerima perbedaan, masalah keuangan, masalah anak, rasa cemburu berlebihan sehingga pasangan kurang mendapat kebebasan, pembagian tugas yang tidak adil, kegagalan dalam berkomunikasi dan pasangan tidak sejalan dengan minat dan tujuan awal (Davidoff, dalam Gradianti & Suprapti, 2014).

Selain konflik pada hubungan pernikahan, istri yang bekerja tidak luput untuk mengalami konflik di pekerjaan. Sebagai individu yang bekerja dalam organisasi, konflik yang bersifat personal seperti halnya konflik rumah tangga, jika tidak dikendalikan secara efektif, dapat menimbulkan pengaruh yang buruk pada kinerja organisasi (Wahyudi, 2011). Hal ini karena dalam organisasi, individu dan kelompok saling bergantung dalam mencapai tujuan organisasi. Konflik yang dialami oleh istri bekerja dalam konteks pernikahan dan pekerjaan ini dapat diminimalisir dengan cara menyeimbangkan antara mengurus rumah tangga dan pekerjaan. Namun demikian, mencapai keseimbangan antara karir dan keluarga bukanlah hal yang mudah dicapai dan seringkali konflik yang dialami berdampak pada karir dan kondisi psikologis individu. Huffman (dalam Laksmi & Hadi, 2012) menemukan bahwa 70% pekerja mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya karena adanya konflik dalam keseimbangan antara karir dan keluarganya. Lebih lanjut,

setengah dari para pekerja tersebut mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru yang menjanjikan demi tercapainya suatu keseimbangan antara karir dan keluarga. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro, Wulan dan Haryono (2018) mengenai pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja, konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka untuk dapat berprestasi di tempat kerja, karyawan harus memiliki tingkat konflik yang rendah caranya yaitu dengan dapat mengelola konflik dengan baik. Apabila individu tidak mampu mengelola konflik dengan baik maka akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, merusak hubungan dan komunikasi di dalam organisasi, merusak sistem organisasi, menurunkan mutu pengambilan keputusan, menimbulkan sikap dan perilaku negatif bagi individu di dalam organisasi (Wirawan 2010).

Apabila hubungan individu dengan pernikahan dan pekerjaan tidak dapat berjalan dengan seimbang, maka akan menimbulkan konflik peran dimana individu harus memenuhi tuntutan perannya sebagai karyawan dan juga perannya dalam kehidupan keluarga maupun social, yang dikenal sebagai *work-family conflict*. Intensitas dari *work-family conflict* yang dialami oleh istri bekerja berbeda-beda pada tiap individu, hal ini tergantung dari beberapa faktor. Studi yang dilakukan Apperson, Schmidt, Moore, Grunberg dan Greenberg (2002) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan manajerial seperti jam kerja yang relatif panjang dan kurang fleksibel, dan pekerjaan

yang berlimpah lebih cenderung memunculkan *work-family conflict* pada wanita bekerja. Selain itu, terdapat juga faktor keluarga yang turut mempengaruhi intensitas dari *work-family conflict*, seperti masih adanya anak yang masih kecil yang harus diurus, kesehatan pasangan yang buruk, padatnya pekerjaan rumah tangga dan komunikasi yang buruk dengan pasangan.

Banyaknya potensi konflik yang dialami, maka menjadi penting bagi istri yang bekerja untuk memiliki cara atau pola penyelesaian konflik yang baik. Pola penyelesaian konflik yang kurang baik dan tidak terselesaikan akan melahirkan konflik yang berkepanjangan dan akan berdampak pada lingkungan keluarga yang kurang sehat. (Handayani, Suminar, Hendriani, Alfian, dan Hartini, 2008). Johnson & Johnson (2012) mengatakan bahwa hal yang menentukan apakah konflik bersifat merusak atau membangun bukan dikarenakan keberadaan konflik itu sendiri, tetapi bagaimana cara konflik tersebut dikelola. Ketika individu mengalami konflik, keterampilan untuk mengelola konflik sangat dibutuhkan. Ketika konflik dikelola dengan manajemen konflik yang tidak tepat konflik tersebut akan berdampak negatif baik bagi individu maupun kelompok.

Dampak negatif yang dirasakan individu ketika tidak tepat dalam mengelola konflik diantaranya berupa penarikan diri, meningkatkan gejala darah tinggi, serangan jantung dan stroke, pengembangan perasaan perasaan negatif, frustrasi dan stres serta menurunkan produktivitas. Sedangkan dampak yang dirasakan oleh kelompok dalam konteks organisasi di kantor diantaranya adalah timbulnya sinergi negatif,

rusaknya hubungan, timbulnya kerugian baik bersifat material maupun non material (Wirawan, 2013). Selain itu hal tersebut juga berpengaruh dengan kepuasan kerja, jika kepuasan kerja berkurang maka akan mempengaruhi motivasi dan usaha dan hasil kerja akan menjadi tidak optimal (Johan dalam Laksmi & Hadi, 2012). Selain itu menurut Killis (2006) penyelesaian konflik yang tidak efektif memberi dampak negatif yaitu antara lain meningkatkan *interpersonal distress*, menurunkannya rasa keberhargaan diri, menurunnya kualitas hubungan positif dengan orang lain, menurunnya kualitas pernikahan yaitu meningkatkan ketidakpuasan atau ketidakbahagiaan pernikahan serta menurunnya kepuasan kerja.

Selain berdampak negatif pada kondisi psikologis dan pekerjaan, tingginya intensitas *work-family conflict* dapat berdampak pada tingkat kepuasan pernikahan. Amstad, Meier, Fasel, Elfering dan Semmer (2011) mengemukakan bahwa individu dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi memiliki tingkat kepuasan perkawinan yang rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang akan menjadi tidak puas dengan kehidupan pernikahannya ketika pekerjaan mengganggu kehidupan di dalam keluarga. *Work-family conflict* merupakan hal penting yang juga harus diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan pernikahan memiliki konsekuensi yang besar terhadap kehidupan seseorang karena akan berdampak pada kondisi psikologis dan juga kepuasan terhadap hidup seseorang.

Menurut teori yang dikembangkan oleh Thomas dan Kilmann gaya manajemen

konflik didasarkan pada dua dimensi yaitu *assertiveness* (asertivitas) dan *cooperativeness* (kerjasama) (Thomas & Kilmann (dalam Gradianti & Suprapti, 2014). Asertivitas terlihat saat individu berusaha untuk memuaskan kebutuhannya sendiri, sedangkan kerjasama ketika individu mencoba untuk memuaskan kebutuhan atau keinginan orang lain. Dari kedua dimensi tersebut, oleh Thomas dan Kilmann dikembangkan menjadi lima gaya manajemen konflik yang merepresentasikan kedua dimensi tersebut secara komprehensif. Kelima gaya manajemen konflik yang dikembangkan berdasarkan dua dimensi tersebut, yaitu: (a) *Competing*, memiliki asertif yang tinggi dan tingkat kerjasama yang rendah; (b) *Collaborating*, memiliki asertif yang tinggi dan kerjasama yang tinggi; (c) *Compromising*, cukup asertif dan cukup kooperatif; (d) *Avoiding*, memiliki tingkat asertif yang rendah dan tingkat kooperatif yang rendah; (e) *Accommodating*, memiliki tingkat asertif yang rendah dan tingkat kerjasama yang tinggi. Gaya manajemen konflik yang digunakan individu bergantung pada situasi konflik dan juga pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Sehingga setiap individu tidak dapat dicirikan hanya memiliki salah satu dari kelima gaya tersebut dalam menangani konflik karena ia dapat menggunakan kelima gaya manajemen konflik dalam menghadapi situasi konflik yang berbeda.

Maka berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melihat gaya manajemen konflik pada istri yang bekerja kantoran khususnya yang berusia dewasa madya dan mempunyai anak karena dianggap dengan adanya kehadiran

seorang anak maka semakin banyak tugas yang harus diemban seorang wanita karir dalam menyeimbangkan perannya di tempat kerja dan di rumah. Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui profil gaya manajemen konflik pada istri yang bekerja di perkantoran Jabodetabek.

METODE

Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 128 partisipan yang merupakan seorang istri atau wanita yang sudah menikah, bekerja kantoran penuh waktu (selama minimal 8 jam sehari), berusia 20-40 tahun, sudah memiliki anak dan bertempat tinggal di Jabodetabek. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode ini dipilih untuk memperoleh data langsung yang dikelola secara statistik. Dalam penelitian ini pengambilan data didapat melalui survei kuesioner. Teknik sampling yang digunakan yaitu *convenience sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengambil data adalah alat ukur *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument* (TKI) yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Sekti (2014) dengan reliabilitas sebesar 0,75.

Pelaksanaan penelitian

Sebelum pengambilan data dilakukan pada partisipan, terlebih dahulu partisipan diberikan lembar berisi penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian. Peneliti juga meminta partisipan untuk mengisi lembar kesediaan untuk terlibat dalam penelitian, yaitu mengisi kuesioner dan menjawab pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Dalam lembar kesediaan, peneliti menekankan bahwa apabila partisipan tidak bersedia mengikuti prosedur kegiatan, partisipan berhak untuk menolak atau mengundurkan diri mengikuti penelitian ini.

Pengambilan data dilakukan dengan pengisian kuesioner secara *online* dengan menggunakan *google form* yang disebarakan kepada istri bekerja sesuai dengan karakteristik partisipan yang telah ditentukan, yaitu seorang istri atau wanita yang sudah menikah, bekerja kantoran penuh waktu (selama minimal 8 jam sehari), berusia 20-40 tahun, sudah memiliki anak dan bertempat tinggal di Jabodetabek. Peneliti melakukan pengolahan dan analisis dari data yang telah didapatkan. Analisis data menggunakan *Microsoft Excel* dan melakukan analisis dengan menghitung frekuensi dan persentase.

HASIL

Data yang didapatkan dari kuesioner sebanyak 128 yang telah diisi oleh partisipan yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.

Gambaran umum subyek penelitian

Tabel 1

Gambaran Umum Partisipan

Demografi	Frekuensi	Persentase
Usia		
● 20-25 tahun	21	16,4%
● 26-30 tahun	47	36,7%
● 31-35 tahun	33	25,8%
● 36-40 tahun	27	21,1%
Domisili		
● Jakarta	57	44,5%
● Bogor	4	3,1%
● Depok	34	26,6%
● Tangerang	20	15,6%
● Bekasi	13	10,2%
Usia pernikahan		
● 0-5 tahun	78	60,9%
● 6-10 tahun	50	39,1%
<i>Nuclear Family vs Extended Family</i>		
● <i>Nuclear Family</i>	55	43,0%
● <i>Extended Family</i>	73	57,0%
Kisaran pendapatan		
● kurang dari Rp. 3.000.000	4	3,1%
● Rp. 3.000.001 - Rp. 6.000.000	41	32,0%
● Rp. 6.000.001 - Rp. 9.000.000	47	36,7%
● lebih dari Rp. 9.000.000	36	28,1%
Lama bekerja		
● 3 bulan- 5 tahun	69	53,9%
● 6 - 10 tahun	38	29,7%
● 11 - 15 tahun	19	14,8%
● 16 - 19 tahun	2	1,6%

Tabel di atas menunjukkan bahwa partisipan penelitian ini didominasi oleh istri bekerja dengan rentang usia ($M= 30,8$; $SD= 4,88$) 26-30 tahun sebanyak 47 partisipan (36,7%). Dilanjutkan dengan usia 31-35 tahun sebanyak 33 partisipan (25,8%), usia 36-40 tahun (21,1%) sebanyak 27 partisipan. Sedangkan paling sedikit adalah istri bekerja dengan rentang usia 20-25 tahun sebanyak 21 partisipan (16,4%).

Hampir sebagian besar partisipan berdomisili di kota Jakarta, yaitu sebanyak 57 partisipan (44,5%). Kota Depok dengan jumlah 34 partisipan (26,6%), kota Tangerang sebanyak 20 partisipan (15,6%), kota Bekasi sebanyak 13 partisipan (10,2%) dan yang terakhir adalah kota Bogor sebanyak 4 partisipan (3,1%).

Pada rentang usia pernikahan, sebagian besar partisipan berada pada rentang usia pernikahan 0-5 tahun ($M= 5,02$; $SD=2,97$), yaitu sebanyak 78 partisipan. Sedangkan sebanyak 50 partisipan (39,1%) berada pada rentang usia 6-10 tahun usia pernikahan.

Lebih dari sebagian besar partisipan yaitu sebanyak 73 partisipan (57%)

merupakan istri bekerja yang tinggal dengan keluarga besarnya, baik itu dengan mertua maupun orang tuanya (*extended family*). Sedangkan untuk partisipan yang tinggal di rumah dengan hanya keluarga intinya (*nuclear family*) yaitu sebanyak 55 partisipan (43%).

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 47 partisipan (36,7%) memiliki kisaran pendapatan per bulan sebesar Rp. 6.000.001 - Rp. 9.000.000. Kemudian sebanyak 41 partisipan (31%) memiliki kisaran pendapatan per bulan Rp. 3.000.001 - Rp. 6.000.000. Sebanyak 36 partisipan (28,1%) memiliki kisaran pendapatan per bulan lebih dari Rp. 9.000.000 dan terdapat 4 partisipan (3,1 %) yang memiliki kisaran pendapatan per bulan kurang dari Rp. 3.000.000.

Lama partisipan bekerja didominasi berada dalam rentang 3 bulan – 5 tahun, yaitu sebanyak 59 partisipan (53,9%, $M= 6,38$; $SD= 4,12$). Dilanjutkan rentang 6-10 tahun sebanyak 38 partisipan (29,7%), rentang 11-15 tahun sebanyak 19 partisipan (14,8%), dan sebanyak 2 partisipan (1,6 %) memiliki rentang lama bekerja selama 16-19 tahun.

Hasil

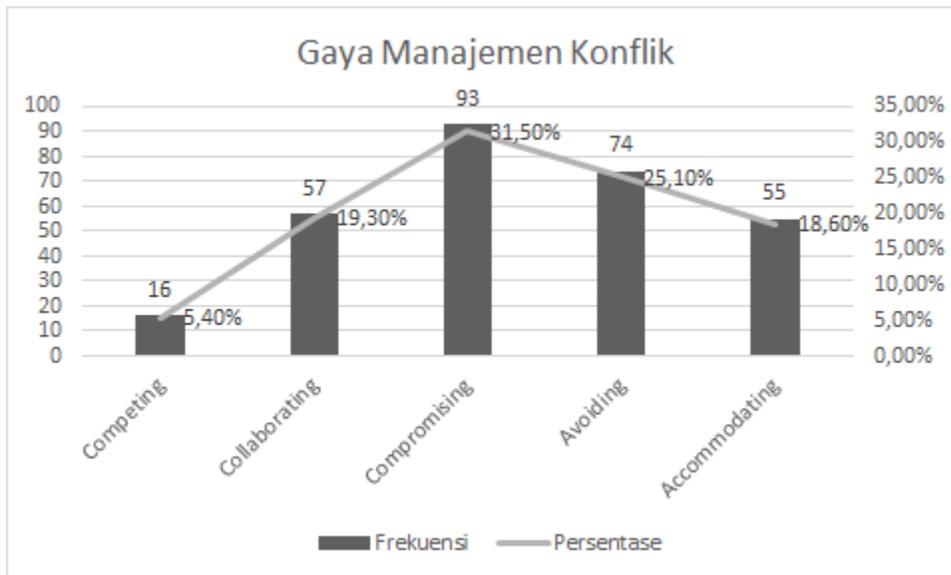
Tabel 2

Gaya Manajemen Konflik yang Dimiliki Istri Bekerja

Gaya	<i>Competing</i>	<i>Collaborating</i>	<i>Compromising</i>	<i>Avoiding</i>	<i>Accommodating</i>
Frekuensi	16	57	93	74	55
Persentase	5,4%	19,3%	31,5%	25,1%	18,6%

Grafik IV. 1

Gaya Manajemen Konflik yang Dimiliki Istri Bekerja



Dapat dilihat dari tabel dan grafik di atas bahwa dari ke-lima gaya manajemen konflik, gaya *compromising* merupakan gaya yang dominan digunakan oleh istri yang bekerja di perkantoran dalam menyelesaikan konflik yang dialami yaitu sebanyak 93 partisipan (31,5%) menggunakan gaya ini. Kemudian gaya manajemen konflik yang juga banyak digunakan adalah *Avoiding* dengan 74 partisipan (25,1%), lalu dilanjutkan dengan *Collaborating* 57 partisipan (19,3%). Sedangkan *Accommodating* sebanyak 55 partisipan (18,6%) dan *Competing* sebanyak 16 partisipan (5,4%).

Tabel 3

Gaya Manajemen Konflik Per-Kategori Demografi

Demografi	Competing	Collaborating	Compromising	Avoiding	Accommodating
Usia					
• 20-25 tahun	4	6	13	4	7
• 26-30 tahun	5	14	21	13	6
• 31-35 tahun	3	6	19	6	6
• 36-40 tahun	1	3	15	14	5
Domisili					
• Jakarta	3	17	27	15	14
• Bogor	0	1	3	0	0
• Depok	7	6	17	10	6

• Tangerang	2	4	15	5	1
• Bekasi	1	1	6	3	3
Usia pernikahan					
• 0-5 tahun	10	23	35	19	16
• 6-10 tahun	3	6	34	13	8
<i>Nuclear Family vs Extended Family</i>					
• <i>Nuclear Family</i>	6	13	26	10	12
• <i>Extended Family</i>	7	16	41	22	12
Kisaran pendapatan					
• kurang dari Rp. 3.000.000	0	3	2	2	0
• Rp. 3.000.001 -					
• Rp. 6.000.000 -	3	10	26	11	6
• Rp. 6.000.001 -					
• Rp. 9.000.000	7	13	21	6	13
• lebih dari Rp. 9.000.000	3	3	19	13	5
Lama bekerja					
• 3 bulan- 5 tahun	11	19	32	15	17
• 6 - 10 tahun	1	9	24	10	4
• 11 - 15 tahun	1	1	11	7	2
• 16 - 19 tahun	0	0	1	0	1

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui gaya manajemen konflik yang

dominan digunakan oleh partisipan berdasarkan kategori demografi. Pada

berbagai kategori demografi, ditemukan bahwa pada kategori demografi usia, domisili, usia pernikahan dan *nuclear family vs extended family* memiliki kesamaan, yaitu memiliki gaya *compromising* sebagai gaya manajemen konflik dominan yang digunakan dan gaya manajemen konflik yang paling jarang digunakan adalah *competing*. Sedangkan pada kisaran pendapatan partisipan per bulan, semua partisipan pada setiap kategori memiliki gaya manajemen konflik dominan berupa *compromising*, kecuali pada kisaran pendapatan kurang dari Rp. 3.000.000 yang memiliki gaya manajemen konflik dominan *collaborating*. Gaya manajemen konflik yang paling jarang di gunakan yaitu gaya *competing*.

DISKUSI

Manajemen konflik adalah langkah yang dipilih dan dilakukan oleh individu-individu yang terlibat konflik untuk mengendalikan, mengurangi dan menyelesaikan konflik agar menghasilkan ketenangan serta hal yang positif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 5 gaya manajemen konflik yang dikembangkan oleh Thomas dan Kilmann (2007) yaitu berdasar dua dimensi yaitu *assertiveness* (asertivitas) dan *cooperativeness* (kerjasama). Asertivitas terlihat saat individu berusaha untuk memuaskan kebutuhannya sendiri, sedangkan kerjasama ketika individu mencoba untuk memuaskan kebutuhan atau keinginan orang lain.

Berdasarkan analisis yang dilakukan secara deskriptif terhadap data yang didapatkan, istri yang bekerja cenderung untuk menggunakan gaya manajemen

konflik *compromising*. Gaya *compromising* ini merupakan gaya dengan tingkat *assertiveness* dan *cooperativeness* berada dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Holt & DeVore (2005). Pada penelitiannya yang dilakukan pada 123 pasangan suami dan istri yang keduanya bekerja, ia menemukan bahwa wanita cenderung menggunakan gaya *compromising*. Penelitian lain yang juga menemukan hasil serupa adalah yang dilakukan oleh Sekti (2014) bahwa wanita cenderung untuk menggunakan gaya *compromising* ketika menghadapi konflik.

Penjelasan hasil penelitian ini yang juga selaras dengan hasil-hasil penelitian lain serupa yang pernah dilakukan dapat dikaitkan dengan wanita yang cenderung memiliki karakteristik emosional, sensitif dan kooperatif. Gaya manajemen konflik *compromising* adalah ketika tingkat *assertiveness* dan *cooperativeness* berada dalam kategori sedang, dan bertujuan untuk mencapai solusi sementara atas masalah yang kompleks. Gaya *compromising* banyak digunakan oleh istri bekerja karena istri bekerja memiliki lebih dari satu peran, sehingga masalah yang dihadapi oleh istri yang bekerja lebih beragam. Seperti ketika kedua peran yang dimiliki sebagai istri atau ibu rumah tangga serta peran sebagai wanita pekerja mengalami tekanan. Peran ganda yang dimiliki oleh ibu bekerja di satu sisi menjadi ibu yang sabar dan bijaksana untuk anak-anak serta menjadi istri yang baik bagi suami serta menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan rumah tangga. Di tempat kerja, ibu bekerja juga memiliki komitmen dan tanggung jawab

atas pekerjaan yang dipercayakan pada mereka hingga mereka harus menunjukkan prestasi kerja yang baik (Rini dalam Saidiyah & Julianto, 2016).

Banyaknya peran dan peluang konflik yang dialami membuat istri bekerja harus dapat dengan cepat mengelola konfliknya. Salah satu caranya yaitu dengan gaya manajemen konflik *compromising*. Gaya manajemen konflik *compromising* memiliki ciri bahwa ketika individu menghadapi konflik ia melakukan negosiasi dan tawar menawar (*exchanging concessions*), memanfaatkan peluang yang ada bersama lawan konflik secara bergantian, mengambil keputusan dengan lebih lunak atau dengan menggabungkan gagasan pihak-pihak yang berkonflik (Thomas & Kilmann, 2008). Gaya ini juga digunakan ketika individu merasa bahwa konflik terjadi tidak cukup bernilai untuk dipertahankan, tetapi juga terlalu penting untuk dihindari. Gaya *compromising* menjadi sangat efektif ketika pihak-pihak yang berkonflik membutuhkan solusi sementara demi keberlangsungan tujuan.

Gaya kedua yang dominan digunakan oleh istri bekerja yaitu gaya *avoiding*. Gaya ini adalah ketika individu menghindari konflik maupun pembahasan atau hal yang dapat menimbulkan konflik serta menunda atau menarik diri dari konflik yang dialami untuk sementara waktu. Banyaknya frekuensi munculnya gaya manajemen konflik ini dikarenakan banyaknya peran serta tanggung jawab yang dimiliki sehingga individu memilih untuk menghindari konflik dan hal yang berpotensi menimbulkan konflik atau lebih memilih untuk menunda menyelesaikan konflik. Hal tersebut dapat berpotensi menurunkan komunikasi kerja dan merusak

hubungan antar individu karena bersifat korosif. Namun gaya ini memposisikan individu pada posisi yang aman karena terhindar dari konflik yang berbahaya, serta mengurangi stres dan menghemat waktu (Thomas & Kilmann, 2008).

Salah satu contoh konflik yang biasa dihindari oleh istri bekerja adalah konflik ketika mereka memiliki jabatan yang tinggi atau memiliki jabatan yang lebih tinggi dari pasangannya atau biasa disebut *fear of success*. Ketika seseorang memiliki jabatan yang tinggi maka bertambah juga tanggung jawab pekerjaannya (Prihandhany, 2015). Hal tersebut membuat wanita berpikir dua kali untuk ditempatkan pada jabatan yang lebih tinggi karena hal tersebut dapat menyebabkan berkurangnya waktu dan perhatian terhadap suami dan anak-anaknya. Serta ketika seorang istri memiliki jabatan yang lebih tinggi dari pasangannya kemungkinan besar akan memunculkan masalah. Karena hal tersebut bertentangan dengan pandangan masyarakat khususnya pada budaya Jawa, yang masih memiliki pandangan bahwa seorang istri harus mendukung suaminya dari belakang tanpa mendahului langkah suaminya (Ningrum, 2015).

Gaya yang paling sedikit digunakan yaitu gaya *competing*. Gaya ini adalah ketika individu lebih dominan dan suka mengambil keputusan sepihak tanpa adanya negosiasi terlebih dahulu. Wanita cenderung menjaga hubungan interpersonal, sedangkan gaya *competing* ini berisiko menimbulkan disfungsi hubungan serta merusak hubungan. Serta istri bekerja lebih memilih untuk mencari solusi dengan negosiasi atau bahkan menghindari konflik, sehingga kemungkinan

untuk mengambil keputusan sepihak akan lebih kecil. Dalam menjalin hubungan baik dalam hubungan pernikahan maupun hubungan dengan orang lain.

Dalam penelitian ini turut dilakukan analisis deskriptif akan gaya manajemen konflik berdasarkan kategori demografi usia, usia pernikahan, *nuclear family vs extended family*, dan kisaran pendapatan per bulan. Pada kategori demografi usia, diketahui bahwa seluruh partisipan saat ini berada dalam rentang usia dewasa awal, yaitu usia 20-40 tahun dan dominan menggunakan gaya manajemen konflik *compromising*. Masa dewasa awal adalah masa memilih pasangan hidup dan menjalani pernikahan. Selain itu, masa dewasa awal adalah masa penyesuaian diri dengan pola kehidupan dan ditambah dengan penyesuaian diri dengan pasangan maupun keluarga pasangan ketika menjalani pernikahan. Individu pada masa dewasa awal memiliki kematangan emosi yang sudah stabil sehingga dapat mengelola konflik dengan cukup baik (Papalia, Old dan Feldman, dalam Mahardhika, 2013). Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa seluruh partisipan dominan menggunakan gaya manajemen konflik *compromising*, dimana gaya ini memiliki tingkat *assertiveness* dan *cooperativeness* berada dalam kategori sedang. Berdasarkan kaitannya dengan usia, diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat asertivitas individu adalah usia. Pada anak kecil perilaku asertif belum terbentuk karena struktur kognitifnya belum memungkinkan untuk menyatakan keinginannya dengan jelas. Pada masa remaja dan dewasa perilaku asertif sudah semakin berkembang terutama pada orang dewasa karena faktor pendidikan juga

berpengaruh terhadap tingkat asertivitas seseorang (Santosa dalam Erlinawati, 2009). Selain itu hal yang juga dapat mempengaruhi dominannya gaya manajemen konflik *compromising* disebabkan karena pada usia tersebut individu berada pada usia matang untuk menikah, sehingga individu akan memiliki lebih dari satu peran. Ketika individu memiliki lebih dari satu peran maka akan lebih banyak berhadapan dengan berbagai macam konflik. Maka individu akan cenderung menghadapi konflik dengan mencari solusi yang cepat.

Sedangkan gaya manajemen konflik yang jarang digunakan oleh istri bekerja pada usia dewasa awal adalah gaya *competing*. Jika seseorang menggunakan gaya *competing* dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi maka dapat beresiko individu mengalami hubungan yang disfungsi dan merusak hubungan dengan pasangan maupun orang lain (Thomas & Kilmann, 2008). Dalam peran gender tradisional, pria dianggap lebih superior dan lebih berkuasa dibandingkan perempuan. Menurut Stanley & Algert (2007), kekuasaan atau *power* yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi gaya manajemen yang digunakan. Pria akan cenderung menggunakan gaya manajemen konflik tertentu yang bersifat agresif. Berkebalikan dengan wanita, wanita cenderung menggunakan gaya manajemen konflik yang tidak seasertif pria, maka wanita lebih jarang menggunakan gaya *competing* karena gaya *competing* memiliki tingkat asertivitas yang tinggi.

Pada kategori usia pernikahan, diketahui bahwa partisipan berada dalam rentang usia pernikahan 0-10 tahun dan memiliki gaya manajemen konflik

compromising sebagai gaya yang dominan digunakan. Pada rentang usia pernikahan ini, pasangan berada pada periode awal pernikahan, dimana periode ini merupakan periode yang sulit untuk dilalui karena pasangan tidak dapat memprediksi ketegangan atau konflik yang akan terjadi. Pada lima tahun awal pernikahan masalah yang biasa terjadi adalah masalah ekonomi atau pendapatan (Julianto & Saidiyah, 2016). Selain itu juga terjadi penyesuaian atau adaptasi terhadap anggota keluarga masing-masing pasangan, dan teman-temannya (Hurlock, 2012). Sedangkan pada periode selanjutnya yaitu usia pernikahan 6-10 tahun sesuai dengan penelitian yang dilakukan Julianto & Saidiyah (2016), masalah yang muncul berupa perbedaan pendapat dalam mengasuh anak dan kebiasaan-kebiasaan positif yang mulai menghilang. Hal-hal tersebut dapat teratasi dengan membangun kesiapan dalam hal bekerja dengan mencari pengalaman dalam dunia pekerjaan agar masalah ekonomi dapat diatasi dengan baik, serta harus membangun kesiapan beradaptasi dengan keluarga baru sebelum memasuki pernikahan.

Selanjutnya, diketahui bahwa mayoritas partisipan penelitian ini (73 partisipan) tinggal bersama dengan keluarga besar (*extended family*), sedangkan sebanyak 55 partisipan tinggal dengan keluarga inti (*nuclear family*). Dari hasil penelitian diketahui gaya manajemen konflik yang dominan digunakan oleh partisipan, baik yang tinggal dengan keluarga besar maupun keluarga inti) adalah *gaya compromising*, dan gaya yang paling jarang digunakan adalah *gaya competing*. Diketahui bahwa keluarga berperan penting bagi pembentukan

pribadi seseorang karena suasana keluarga mempengaruhi perkembangan emosi, respon afektif, anak, remaja dan orang dewasa (Gunarsa & Gunarsa, dalam Solikah 2010). Pasangan baru yang memutuskan tinggal bersama orangtua dari salah satu pihak suami atau istri, dengan demikian pihak suami atau istri tersebut tinggal bersama mertua, keluarga yang demikian termasuk keluarga besar (*extended family*). *Extended family* bisa terdiri dari suami, istri, anak dengan orangtua atau mertua, kakek, nenek, kakak, adik, kakak atau adik ipar. Beberapa kepala keluarga yang tinggal dalam satu rumah dapat memicu terjadinya konflik eksternal, yaitu konflik antar anggota keluarga besar. Serta konflik internal, yaitu konflik antara suami-istri, sebagai bagian dari anggota keluarga besar.

Konflik yang terjadi di keluarga besar, terutama orang tua, adalah karena orang tua merasa memiliki kepentingan dan berhak untuk campur tangan atas kehidupan rumah tangga anaknya (Gunarsa & Gunarsa, 2012). Istri bekerja dominan menggunakan gaya *compromising* karena ingin segera menyelesaikan masalah agar tidak terjadi konflik yang berkelanjutan dengan keluarga. Namun hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rossalia dan Priadi (2018). Gaya manajemen yang digunakan oleh istri ketika terjadi konflik adalah gaya *confrontive*, yaitu perilaku mengekspresikan pikiran dan perasaan terkait perbedaan. Tetapi gaya manajemen *style* yang cenderung digunakan oleh istri bekerja jika terjadi masalah dengan orang tua atau mertua yaitu dengan gaya *avoidance*, dimana gaya *avoidance* adalah perilaku menghindari

diskusi secara langsung mengenai konflik yang dihadapi.

Hasil analisis deskriptif gaya manajemen konflik berdasarkan kisaran pendapatan diketahui bahwa semua partisipan pada setiap kategori kisaran pendapatan per bulan dominan menggunakan gaya manajemen konflik *compromising*, kecuali pada partisipan kategori kisaran pendapatan per bulan kurang dari Rp. 3.000.000 yang memiliki gaya manajemen konflik lebih dominan gaya *collaborating*. Diketahui seluruh partisipan dalam setiap kategori paling jarang menggunakan yaitu gaya *competing*. Gaya *collaborating* melibatkan upaya untuk bekerja dengan orang lain guna menemukan solusi yang memenuhi kedua pihak. Banyaknya tuntutan biaya pemenuhan hidup di Jabodetabek dapat menjadi faktor yang turut mempengaruhi hasil temuan yang berbeda pada partisipan dengan pendapatan per bulan kurang dari Rp. 3.000.000 dibandingkan partisipan pada kategori pendapat per bulan yang lain. Dibandingkan dengan gaya *compromising* yang membahas masalah secara langsung namun tidak mendalam, gaya *collaborating* menyelesaikan masalah dengan mengeksplorasi masalah secara mendalam untuk menemukan kebutuhan atau keinginan dari kedua individu. Dengan demikian dapat dicari solusi kreatif terkait masalah interpersonal yang dihadapi.

Hasil analisis deskriptif tambahan berikutnya mengenai gaya manajemen konflik dan lama bekerja partisipan, diketahui seluruh partisipan baik yang berada dalam kategori lama bekerja 3 bulan-5 tahun maupun lama bekerja 6-10 tahun dominan menggunakan gaya manajemen konflik

compromising. Sedangkan gaya manajemen konflik yang jarang dimiliki adalah gaya *competing*. Lama bekerja atau masa kerja menurut Rudiansyah (2014) adalah lamanya seorang karyawan memberikan tenaganya pada perusahaan tertentu. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak dan lebih baik. Lama kerja karyawan dalam perusahaan dipandang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena dengan masa kerja yang lebih lama karyawan akan memiliki lebih banyak pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sejalan dengan masa kerja yang bertambah, karyawan diharapkan semakin berkembang dan menguasai pekerjaannya dengan lebih baik serta dapat mengatasi berbagai macam persoalan yang berkaitan dengan pekerjaannya (Fitriantoro, 2009).

Menurut Safitri, Burhan, dan Zulkarnain (2013) dalam penelitiannya, gaya *compromising* berkorelasi positif dengan dimensi kepribadian *openness*, *conscientiousness* dan *agreeableness*. Hal tersebut karena dalam gaya *compromising* terjadi pertukaran informasi dan keterbukaan untuk menyatukan perbedaan, serta terdapat kepercayaan antar dua pihak yang berkonflik sehingga mudah untuk bertukar pendapat. Diharapkan dengan semakin lamanya masa kerja seseorang maka semakin tinggi pula tingkat *cooperativeness*. Karena menurut Hasibuan (2012), salah satu syarat seseorang dapat promosi jabatan adalah ketika ia memiliki tingkat kerja sama yang tinggi. Karena ketika karyawan dapat berkerja sama dengan sesama karyawan

untuk mencapai tujuan perusahaan maka akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik.

SARAN

Saran metodologis

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengadaptasi alat ukur, mengubah item-itemnya sesuai dengan konteks penelitian dilakukannya penelitian.
2. Dari data demografi penelitian ini menunjukkan persebaran yang kurang merata, sehingga penelitian selanjutnya disarankan dapat memperbesar jumlah sampel penelitian agar proporsi persebaran menjadi seimbang.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa partisipan berdasarkan masing-masing kategori demografi, baik dari usia, usia pernikahan, *nuclear family vs extended family*, kisaran pendapatan per bulan, dan lama bekerja memiliki gaya manajemen konflik *compromising* sebagai gaya yang dominan digunakan. Pada penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan metode yang berbeda, yaitu metode kualitatif untuk mendukung interpretasi dari hasil statistik agar dapat melihat detail-detail alasan partisipan yang tidak dapat diartikan pada penelitian kuantitatif.

Saran praktis

1. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan edukasi dan penyuluhan bagi ibu bekerja,

pasangan, keluarga dan lingkungan dari ibu bekerja, dan organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan ibu bekerja terkait konflik peran kerja dan keluarga (*work-family conflict*), gaya manajemen konflik, dan dampak dari konflik dan gaya manajemen konflik terhadap kondisi psikologis dan pekerjaan ibu bekerja.

2. Langkah pemberian edukasi dan penyuluhan ini berguna sebagai upaya preventif dengan memberikan kesadaran dan pemahaman pada ibu bekerja, pasangan, keluarga dan lingkungan dari ibu bekerja dan organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan ibu bekerja untuk mencegah munculnya dampak psikologis yang lebih berat yang dapat mengganggu keberfungsian sebagai individu dan pengaruhnya pada rumah tangga dan juga pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A Meta-analysis of work family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 16(2), 151-169.
- Aminah. (2009). Penyesuaian perkawinan pada janda yang menikah lagi di kalangan Etnis Arab. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Andriani, C. F. (2016). Attachment sebagai prediktor tingkat passion pada

- individu dewasa awal yang menjalani pernikahan jarak jauh. Skripsi. Universitas Sanata Dharma.
- Andromeda, & Noviajati, P. (2015). Berjuang dan terus bertahan: Studi kasus kepuasan perkawinan pada istri sebagai tulang punggung keluarga. <http://mpsi.umm.ac.id/files/file/557-563%20zzAndromeda.pdf>
- Archuleta, K. L., Britt, S. L., Tonn, T. J., & Grable, J. E. (2011). Financial satisfaction and financial stressors in marital satisfaction. *Psychology Reports Abstracts*, 108(2), 563-576.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3).
- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi*, 5(2), 63-69.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2018). Penduduk berumur 15 tahun keatas yang berkeja menurut kelompok umur dan status pekerjaan utama. <https://sp2010.bps.go.id/index.php/site/tabel?wid=3100000000&tid=316&fi1=58&fi2=2>
- Dewi, E. M., & Bastin. (2008). Konflik perkawinan dan model penyelesaian konflik pada pasangan suami istri. *Jurnal psikologi*, 2(1), 42-51.
- Erlinawati, A. M. (2009). Kecenderungan perilaku asertif pada remaja akhir di Yogyakarta. Skripsi. Universitas Dharma Yogyakarta.
- Fitriantoro, A. R. (2009). Hubungan antara usia dan masa kerja dengan kinerja dosen. Skripsi. Universitas Sanata Dharma
- Gradianti, T. A, & Suprapti, V. (2014). Gaya penyelesaian konflik perkawinan pada pasangan dual earner. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3(3), 199-206.
- Handayani, M.M., Suminar, D.R., Hendriani, W., Alfian, I.N., & Hartini, N. (2008). Psikologi Keluarga. Surabaya: Unit penelitian dan publikasi psikologi.
- Haryati. (2017). Penyesuaian pernikahan dan model resolusi konflik pada menantu perempuan yang tinggal serumah dengan mertua. *Psikoborneo*, 5(4), 833-843.
- Hasibuan M. S.P. (2012). Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hirschberger, G., Srivastava, S., Marsh, P., Cowan, C. P., & Cowan, P. A. (2011). Attachment, marital satisfaction, and divorce during the first fifteen years of parenthood. *Personal Relationships*, 16(3), 401-420. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-6811.2009.01230.x>.
- Hurlock, E.B. (2012). Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan. (5th ed). Jakarta: Erlangga.
- Jhonson, David W & Jhonson, Frank P. (2012). Dinamika kelompok teori dan keterampilan. Alih bahasa Theresia. SS. Jakarta: Indeks.
- Julianto, V., & Saidiyah, S. (2016). Problem pernikahan dan strategi

- penyele-saiannya: Studi kasus pada pasangan suami isteri dengan usia perkawinan dibawah sepuluh tahun. *Jurnal Psikologi Undip*, 15(2), 124-133
- Killis, G. (2006). Dinamika konflik pada masa awal perkawinan. [Skripsi]. Depok. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Laksmi, N. A. P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 1(2), 124-130.
- Larasati, A. (2012). Kepuasan perkawinan pada istri ditinjau dari keterlibatan suami dalam menghadapi tuntutan ekonomi dan pembagian peran dalam rumah tangga. [Skripsi]. Universitas Airlangga.
- Mahardhika, A. R. (2013). Gambaran pencaharian makna hidup pada wanita dewasa muda yang mengalami kematian suami mendadak. *Jurnal Psikogenesis*, 1(2), 107-114.
- Mijilputri, N. (2015). Peran dukungan sosial terhadap kesepian istri yang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh (long distance marriage). *eJournal psikologi*, 3(2), 447-491.
- Ningrum, D. W. (2015). Fear of success pada wanita jawa yang bekerja. Skripsi. Universitas Gunadarma.
- Putri, D. P., & Lestari, S. (2015). Pembagian peran dalam rumah tangga pada pasangan suami istri Jawa. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 16(1), 72-85.
- Prihandhany, E. A. (2015). Fear of success ditinjau dari status pernikahan (Studi komparasi pada wanita pekerja). [Skripsi]. Universitas Negeri Semarang.
- Raymo, J. M. & Sweeney, M. M. (2005). Work-family conflict and retirement preferences. *California Center for Population Research On-Line Working Paper Series*.
- Rossalia, N., & Priadi, M. A. G. (2018). Conflict management style pada pasangan suami istri yang tinggal bersama mertua. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 7(1), 35-50.
- Rudiansyah. (2014). Manajemen kepegawaian, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Sekti, W. A. (2014). Gaya manajemen konflik pada mahasiswa yang tergabung dalam lembaga kemahasiswaan UKSW. Skripsi. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Stanley, C. A., & Nancy E. A. (2007). Conflict management. *Journal of Effective Practices for Academic Leaders*. 2(9), 1-16.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2008). Thomas-Kilmann conflict mode instrument profile and interpretive report. CPP, Inc.
- van Steenbergen, E.F., Kluwer, E.S., & Karney, B.R. (2014). Work family enrichment, work family conflict and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 182-194.
- Wahyudi. (2011). Manajemen konflik dalam organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2010). Manajemen dan manajemen konflik. Jakarta: Salemba Humanika.

Wirawan. (2013). Konflik dan manajemen konflik (teori, aplikasi dan penelitian). Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.