

PELATIHAN MANAJEMEN KONFLIK PERAN GANDA BERBASIS SISTEM PADA PIMPINAN CABANG 'AISYIYAH PURWOKERTO UTARA

Retno Dwiyanti¹⁾, Suwarti²⁾, Lahan Adi Purwanto³⁾

^{1,2}Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

³Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

¹retnodwiyanti@ump.ac.id, ²suwarti@ump.ac.id, ³LahanAdiPurwanto@ump.ac.id

Diterima 22 Agustus 2025, Direvisi 7 Oktober 2025, Disetujui 7 Oktober 2025

ABSTRAK

Sebagian wanita yang bekerja selain bekerja dan mengurus rumah tangga juga banyak wanita yang aktif di kegiatan organisasi. Salah satu organisasi keagamaan yang beranggotakan wanita adalah 'Aisyiyah. Hal ini sering kali menimbulkan konflik peran ganda. Konflik peran ganda yang terjadi pada wanita dapat menimbulkan suatu masalah, diantaranya adalah masalah komunikasi, hubungan pribadi, dan masalah lainnya. Menghadapi konflik yang dialami setiap manusia memiliki cara atau strategi sendiri dalam mengatasi konflik. Namun pemahaman wanita dalam mengelola konflik peran ganda masih perlu ditingkatkan. Tujuan kegiatan yang akan dilakukan adalah mengimplementasikan sistem manajemen konflik peran ganda pada anggota PCA Purwokerto Utara agar mampu mengelola konflik, yang diawali dengan identifikasi konflik, mengenal gaya manajemen konflik yang digunakan sehingga memudahkan anggota PCA dalam menyelesaikan konflik yang dialami. Sebanyak 52 Pimpinan Cabang Aisyiyah Purwokerto Utara ditargetkan berpartisipasi dalam kegiatan ini. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini yaitu ceramah, pre-test post-test, dan pelatihan, diskusi, tanya jawab, dan aktivitas mandiri. Keberhasilan dari kegiatan ini dapat diketahui dari meningkatnya pengetahuan peserta tentang konflik peran ganda yang ditunjukkan dari hasil pre-test ($M = 4,0$) dan post-test ($M = 5,39$). Hasil pelatihan juga menggambarkan gaya manajemen konflik Pimpinan Cabang 'Aisyiyah Purwokerto Utara yang menjadi peserta dalam pelatihan ini, cenderung menggunakan strategi win-win solution seperti kompromi dan kolaborasi.

Kata kunci: *Konflik; peran ganda; Gaya Manajemen konflik; Pimpinan Cabang 'Aisyiyah.*

ABSTRACT

Some women work in addition to working and taking care of the household, and many are also active in organizational activities. One religious organization with female members is 'Aisyiyah. This often gives rise to dual role conflict. Dual role conflict that occurs among women can cause problems, including communication, personal relationships, and other issues. Facing conflict, each person has their own methods or strategies for resolving it. However, women's understanding of managing dual role conflict still needs to be improved. The objective of this activity is to implement a dual role conflict management system for PCA Purwokerto Utara members so they can manage conflict effectively. This begins with conflict identification and understanding of conflict management styles used, thus facilitating PCA members' resolution. A total of 20 Aisyiyah Branch Leaders in Purwokerto Utara are targeted to participate in this activity. The methods used in this activity include lectures, pre-tests, post-tests, training, discussions, questions and answers, and independent activities. The training results illustrate that the conflict management style of the North Purwokerto 'Aisyiyah Branch Leadership who participated in this training tends to utilize win-win solution strategies such as compromise and collaboration.

Keywords: *Conflict; dual roles; conflict management style; Branch Leader of 'Aisyiyah.*

PENDAHULUAN

Menjadi seorang ibu rumah tangga merupakan pekerjaan yang mulia bagi seorang wanita, akan tetapi wanita yang bekerja turut membantu perekonomian keluarga, juga salah satu

wujud perempuan hebat. Perempuan harus mengerahkan tenaga ekstra agar tidak kehilangan peran sebagai ibu di rumah, sekaligus menjaga profesionalisme di kantor. Motivasi bekerja bagi seorang perempuan bukanlah hanya sekedar menguji

waktu senggang dan atau melanjutkan karir, kan tetapi sungguh-sungguh meningkatkan pendapatan keluarga. Untuk memahami kebutuhan keluarga (suami/istri, anak), wanita pekerja membutuhkan tanggung jawab dalam perannya sebagai pendidik dan sebagai pencari nafkah. Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak bagi wanita yang berkeluarga, dan mengurus orang tua/keluarga bagi wanita yang belum berkeluarga, membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Apperson et al., 2002).

Berdasarkan hasil penelitian Dwiyantri dan Rahardjo (2017), konflik peran ganda pada wanita pekerja formal lebih tinggi daripada konflik peran ganda pada wanita pekerja informal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa dari 20 wanita pekerja formal : 2 orang (10 %) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori tinggi, 2 orang (10%) menunjukkan konflik peran ganda cukup tinggi, 12 orang (60%) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori cukup, 4 orang (20%) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori agak rendah, dan tidak ada satupun (0%) wanita pekerja formal yang menunjukkan konflik peran ganda pada kategori rendah. Sedangkan konflik peran ganda pada wanita pekerja informal menunjukkan bahwa dari 15 wanita pekerja informal : 1 orang (6,7 %) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori tinggi, 1 orang (6,7%) menunjukkan konflik peran ganda cukup tinggi, 10 orang (66,6%) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori cukup, 3 orang (20%) menunjukkan konflik peran ganda pada kategori agak rendah, dan tidak ada satupun (0%) wanita pekerja informal yang menunjukkan konflik peran ganda pada kategori rendah. Konflik peran ganda yang terjadi pada Wanita dapat menimbulkan suatu masalah, diantaranya adalah masalah komunikasi, hubungan pribadi, dan masalah lainnya. Penelitian Nova & Ispriyanti (2012) menemukan bahwa wanita lebih banyak menghadapi permasalahan, baik permasalahan yang berasal dari faktor internal, baik yang timbul dari dalam diri pribadinya, terutama berkaitan dengan peran gandanya dan faktor eksternal yang berkaitan dengan keluarga, suami, anak, serta masalah pekerjaan. Menghadapi konflik yang dialami setiap manusia memiliki cara atau strategi sendiri dalam mengatasi konflik. Namun pemahaman wanita dalam mengelola konflik peran ganda masih perlu ditingkatkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya manajemen konflik pada wanita pekerja formal sebagian besar masih berada pada kategori cukup (45,45 %), sedangkan manajemen konflik pada wanita pekerja informal, sebanyak 40,91% berada pada kategori agak rendah (Dwiyantri & Kartikawati, 2020).

Sebagian wanita yang bekerja selain bekerja dan mengurus rumah tangga juga banyak Wanita yang aktif di kegiatan organisasi. Salah satu organisasi keagamaan yang beranggotakan wanita adalah 'Aisyiyah. 'Aisyiyah adalah organisasi perempuan persyarikatan Muhammadiyah, merupakan gerakan perempuan islam yang bergerak di bidang keperempuanan, kemasyarakatan, dan keagamaan. Anggota 'Aisyiyah adalah perempuan Islam yang berusia diatas 40 tahun. Pimpinan Cabang 'Aisyiyah (PCA) Purwokerto Utara merupakan salah satu organisasi 'Aisyiyah di kabupaten Banyumas yang beranggotakan 52 wanita yang sebagian besar bekerja. Sejumlah 70% anggotanya adalah Wanita pekerja formal (dosen, guru, tenaga kesehatan), sejumlah 20% adalah wanita pekerja informal (pedagang, wiraswasta, dll), dan sekitar 10% adalah ibu rumah tangga. Konflik peran ganda sering dialami oleh para Pimpinan Cabang 'Aisyiyah (PCA) Purwokerto Utara karena 90% pengurusnya adalah wanita pekerja formal dan informal. Selain aktif dalam berorganisasi para anggota PCA juga harus menjalankan pekerjaannya dan mengurus keluarga. Hal inilah yang seringkali menimbulkan permasalahan jika tidak disikapi dengan baik. Agar semua dapat berjalan seimbang, maka perlu kiranya para perempuan memperhatikan pengelolaan konflik agar peran ganda tersebut dapat berjalan lancar dan tidak mengalami konflik, baik dalam menjalankan perannya sebagai ibu yang mengurus rumah tangga, sebagai wanita yang bekerja maupun sebagai anggota yang aktif dalam organisasi. Menurut Lestari (2016), konflik merupakan suatu ketidakcocokan baik karena berlawanan maupun karena perbedaan. Peran ganda merupakan beberapa peran yang dimiliki oleh satu orang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Ernawati, 2016). Konflik pekerjaan keluarga merupakan konflik peran di mana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di luar dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Manajemen konflik merupakan salah satu cara yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda yang dialami oleh anggota Pimpinan Cabang 'Aisyiyah (PCA) Purwokerto Utara.

PCA sebagai organisasi yang bergerak di bidang keperempuanan perlu memperhatikan konflik peran ini agar anggotanya terhindar dari permasalahan-permasalahan yang dapat menyebabkan konflik dan stress. Gaya manajemen konflik menjadi penting bagi anggota PCA agar tanggung jawab terhadap rumah tangga dan pekerjaan dapat berjalan seimbang. Menghadapi kehidupan dunia digital yang kompleks perlu didukung dengan kemampuan

perempuan di organisasi 'Aisyiyah agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dalam mengelola organisasi. Dalam pengelolaan konflik peran ganda, PCA perlu melakukan identifikasi dan pencegahan konflik pada anggotanya. Di era teknologi saat ini pengelolaan konflik peran ganda dapat dikembangkan melalui sistem teknologi yang sederhana, untuk mengidentifikasi konflik peran ganda yang muncul dan gaya manajemen konflik yang digunakan agar konflik yang dialami oleh anggota dapat segera teratasi. Pengembangan system teknologi di organisasi 'Aisyiyah menjadi penting untuk dilakukan agar pengelolaan organisasi sampai tingkat cabang maupun ranting lebih mudah dilakukan.

Tujuan kegiatan yang akan dilakukan adalah mengimplementasikan system manajemen konflik peran ganda pada anggota PCA Purwokerto Utara agar mampu mengelola konflik, yang diawali dengan identifikasi konflik, mengenal gaya manajemen konflik yang digunakan sehingga memudahkan anggota PCA dalam menyelesaikan konflik yang dialami.

METODE

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah ceramah, pre-test post-test, dan pelatihan. Secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut:

1. Pemberian pengetahuan tentang manajemen konflik serta pengembangan dan pengelolaan organisasi berbasis system teknologi: conflict management system.
2. Peserta menjawab beberapa pertanyaan melalui Pre-test dan post-test untuk mengetahui perubahan pengetahuan sebelum dan setelah pemberian pengetahuan tentang manajemen konflik
3. Pelatihan manajemen konflik dalam meningkatkan kemampuan untuk memahami dan menerapkan manajemen konflik untuk kepentingan pengembangan diri maupun organisasi. Pelatihan ini diawali dengan metode ceramah untuk memberikan konsep tentang manajemen konflik. Selanjutnya pelatihan manajemen konflik dan gaya manajemen konflik yang digunakan dalam penyelesaian masalah/konflik.
4. Pelatihan penggunaan sistem teknologi: conflict management system. Pelatihan ini diawali dengan penggunaan conflict management system sampai pada penerapan system dalam manajemen konflik. Materi pelatihan ini dibuat dalam bentuk panduan penggunaan conflict management system.
5. Keterlibatan mitra dalam kegiatan ini adalah dalam merencanakan kegiatan meliputi

persiapan waktu, tempat, evaluasi hasil pelatihan serta dokumentasi kegiatan.

6. Evaluasi kegiatan untuk mengetahui hasil pelatihan yaitu melalui perubahan pengetahuan dan kemampuan penggunaan conflict management system. Melalui kegiatan ini, mitra diharapkan mampu menerapkan conflict management system yang bisa digunakan dalam menyelesaikan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat ini dilatarbelakangi oleh kompleksitas peran yang dijalani oleh para pimpinan perempuan, salah satunya adalah organisasi perempuan 'Aisyiyah seperti Pimpinan Cabang 'Aisyiyah Purwokerto Utara. Perempuan sebagai individu yang memegang peran ganda, baik dalam ranah domestik, profesional, maupun organisasi sering kali menghadapi konflik peran yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, kesejahteraan psikologis, serta dinamika organisasi secara keseluruhan.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas dalam pengelolaan peran ganda tersebut, tim pengabdian masyarakat melaksanakan pelatihan manajemen konflik peran ganda berbasis sistem. Pendekatan berbasis sistem digunakan untuk membantu para peserta memahami interaksi antara berbagai peran yang mereka emban, serta mengembangkan strategi adaptif dalam mengelola konflik yang muncul. Pelatihan ini juga dirancang agar relevan dengan nilai-nilai keorganisasian yang dianut oleh 'Aisyiyah, sehingga penerapan materi pelatihan dapat lebih kontekstual dan aplikatif.

Bagian berikut ini akan menyajikan hasil dari kegiatan pelatihan, baik dari sisi proses pelaksanaan, keterlibatan peserta, maupun dampak awal yang teridentifikasi setelah pelatihan dilakukan. Hasil pengabdian masyarakat ini dapat dilihat dari indikator: meningkatnya kemampuan peserta dalam pengelolaan konflik melalui pendampingan menggunakan sistem teknologi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi konflik dan gaya manajemen konflik yang digunakan dalam penyelesaian konflik. Kegiatan pelatihan diawali dengan penyampaian materi tentang konflik peran ganda dan konsep tentang pentingnya manajemen konflik. Setelah disampaikan materi tentang konflik peran dan gaya manajemen konflik, kegiatan pelatihan ini menghasilkan perubahan pengetahuan peserta yang ditunjukkan dari hasil pre-test dan post test.

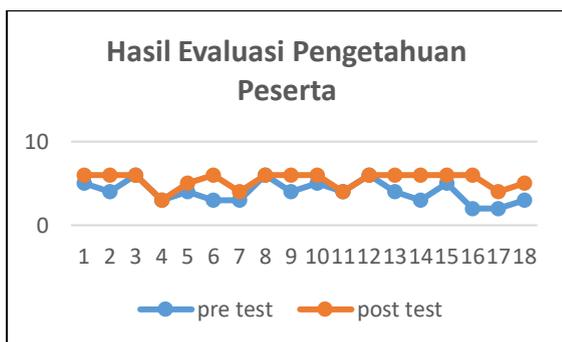


Gambar 1. Penyampaian Materi Konflik Peran dan gaya Manajemen Konflik



Gambar 2. Pelatihan Gaya Manajemen Konflik Berbasis Web

Keberhasilan dari kegiatan ini dapat diketahui dari meningkatnya pengetahuan peserta tentang konflik peran ganda yang ditunjukkan dari hasil pre-test ($M = 4,0$) dan post-test ($M = 5,39$).



Gambar 3. Hasil Pre-test dan Post-test

Kegiatan berikutnya adalah pelatihan manajemen konflik peran ganda berbasis web, yang berisi tentang identifikasi gaya manajemen konflik yang digunakan peserta berdasarkan status pernikahan, pendidikan, dan usia. Sistem manajemen konflik yang disampaikan sebagai berikut.



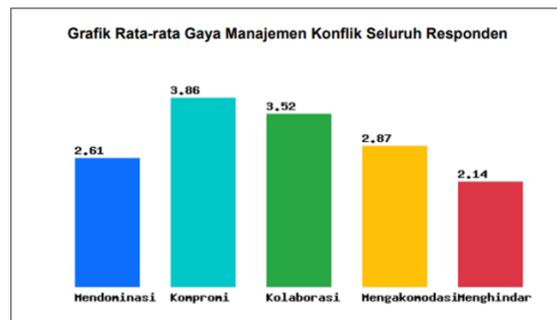
Gambar 4. Akses Sistem web (link: bit.ly/Kuesioner_Manajemen_Konflik)



Gambar 5. Sistem aplikasi Gaya Manajemen Konflik (link: bit.ly/Kuesioner_Manajemen_Konflik)

Berdasarkan pelatihan manajemen konflik berbasis sistem diperoleh hasil sebagai berikut.

Gaya Manajemen Konflik Responden/Peserta



Gambar 6. Gaya Manajemen Konflik Responden ((link: bit.ly/Kuesioner_Manajemen_Konflik))

Berdasarkan grafik pada gambar 4, menunjukkan gaya manajemen konflik yang paling dominan digunakan oleh peserta pelatihan adalah kompromi dengan skor rata-rata 3,86. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memilih jalan tengah dengan memberikan dan menerima sebagian tuntutan dari masing-masing pihak. Menurut Rahim (2023), gaya kompromi sering digunakan ketika pihak-pihak yang terlibat memiliki kekuatan yang relatif seimbang dan

ingin mencapai penyelesaian yang cepat tanpa memperburuk hubungan. Gaya ini menunjukkan kepedulian yang moderat terhadap diri sendiri dan orang lain. Dalam gaya ini, kedua belah pihak mengorbankan sesuatu untuk membuat keputusan yang dapat diterima bersama. Seseorang dengan gaya ini mengorbankan lebih banyak hal daripada orang yang dominan. Gaya ini menangani masalah secara langsung tetapi tidak mengeksplorasi masalah sedalam orang yang integrative (Rahim et al., 2000). Ini adalah strategi yang melibatkan upaya untuk memuaskan sebagian dari kedua pihak yang terlibat dalam konflik. Pihak-pihak yang berkonflik mengakui bahwa mereka harus bersedia mengorbankan kebutuhan dan keinginan individu dengan mengutamakan orang lain dalam beberapa kasus. Oleh karena itu, mereka cenderung menemukan solusi bersama (Howell, 2014). Sejalan dengan penelitian Shabani et al. (2022), pimpinan di sektor swasta menunjukkan kekhawatiran moderat tentang tujuan dan hubungan mereka dengan orang lain, membuat kompromi, dan menyelesaikan konflik di mana kedua belah pihak adalah pemenang.

Gaya kedua yang digunakan rata-rata peserta pelatihan adalah kolaborasi (skor 3,52), yang menunjukkan bahwa responden berupaya mencari solusi yang memuaskan semua pihak dengan melibatkan komunikasi terbuka dan pertukaran ide. Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa kolaborasi merupakan strategi manajemen konflik yang efektif untuk mencapai solusi win-win, karena memadukan kepentingan semua pihak melalui kerja sama aktif. Selanjutnya, gaya mengakomodasi (skor 2,87) mengindikasikan adanya kesediaan sebagian responden untuk mengalah demi menjaga hubungan interpersonal. Menurut Thomas (2008), mengakomodasi dapat menjadi strategi yang tepat ketika isu yang diperdebatkan lebih penting bagi pihak lain dibandingkan diri sendiri, atau ketika tujuan utamanya adalah menjaga keharmonisan hubungan. Gaya mendominasi memperoleh skor 2,61, menandakan bahwa sebagian kecil peserta menggunakan pendekatan ini. Dominasi biasanya digunakan ketika keputusan harus diambil dengan cepat atau ketika individu yakin bahwa pandangannya benar (Robbins & Judge, 2019). Skor terendah terdapat pada gaya menghindar (2,14), yang menunjukkan bahwa peserta jarang memilih untuk tidak terlibat dalam konflik. Menurut Rahim (2023), menghindar sering digunakan ketika isu yang dihadapi dianggap sepele atau ketika keterlibatan dianggap dapat menimbulkan dampak negatif yang lebih besar.

Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan kecenderungan Pimpinan Cabang 'Aisyiyah Purwokerto Utara yang menjadi peserat dalam pelatihan ini, cenderung menggunakan

strategi win-win solution seperti kompromi dan kolaborasi. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Thomas (2008) yang menyatakan bahwa strategi tersebut dapat meminimalkan ketegangan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat hubungan kerja dalam jangka panjang. Gaya kompromi cenderung efektif dalam organisasi yang memiliki struktur kerja kolaboratif dan budaya saling menghargai, sehingga solusi bersama lebih mudah dicapai. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peserta pelatihan lebih mengutamakan pencapaian kesepakatan bersama ketimbang memaksakan kehendak pribadi, sebuah karakteristik penting dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Sedangkan gaya kolaboratif menjadi gaya ideal bagi pemimpin yang ingin menciptakan iklim emosional tim yang positif. Pemimpin kolaboratif dianggap lebih mampu membangun suasana yang inklusif, memunculkan rasa percaya, dan mendorong keterlibatan deliberatif dalam penyelesaian konflik.

Gaya Manajemen Konflik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 7. Gaya Manajemen Konflik Berdasarkan Usia (link: bit.ly/Kuesioner_Manajemen_Konflik)

Menurut Teori Socioemotional Selectivity (SST), memprediksi bahwa orang yang lebih tua lebih cenderung memilih strategi pasif seperti menghindar atau mengakomodasi untuk menjaga hubungan emosional, sementara orang yang lebih muda mungkin lebih kompetitif (Carstensen et al., 2003). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa gaya konstruktif seperti *Kolaborasi* tidak menunjukkan perbedaan usia yang signifikan—semua kelompok umur tergolong menggunakannya dengan pola serupa, terutama dalam konteks kerja (Yeung et al., 2015). Berdasarkan grafik pada gambar 4. mendukung penelitian-penelitian tersebut bahwa kolaborasi dan kompromi dominan di semua kelompok usia (termasuk yang lebih tua), sedangkan Mendominasi dan Menghindar tetap rendah—

menegaskan konsistensi strategi konstruktif di berbagai usia.

Gaya Manajemen Konflik Berdasarkan Status Pernikahan



Gambar 8. Gaya Manajemen Konflik Berdasarkan Status Pernikahan (link: bit.ly/Kuesioner_Manajemen_Konflik)

Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan rata-rata skor dari lima gaya manajemen konflik menurut status pernikahan menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah memiliki skor tertinggi pada gaya kompromi dan gaya kolaboratif, sedangkan pada responden yang belum menikah memiliki skor tertinggi pada gaya kolaborasi. Penelitian yang dilakukan Greeff (2000) pada pasangan menikah menunjukkan gaya kolaboratif berkorelasi paling tinggi dengan kepuasan pernikahan, sedangkan gaya mendominasi berpotensi menurunkan kepuasan tersebut. Penelitian yang dilakukan pada pendidik menunjukkan bahwa gaya kolaboratif paling sering digunakan oleh semua responden. Namun, terdapat perbedaan signifikan dalam penggunaan gaya Mendominasi dan kompromi berdasarkan status pernikahan yang sudah menikah dan yang belum menikah (Habiba, 2021). Meskipun status pernikahan berbeda, responden cenderung memilih gaya kolaborasi dan kompromi yang menunjukkan bahwa gaya kolaboratif dianggap lebih efektif untuk mempertahankan hubungan sehat.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mitra tentang gaya manajemen konflik yang digunakan untuk mengatasi masalah yang muncul akibat konflik peran ganda. Kegiatan pengabdian masyarakat ini menunjukkan hasil terjadinya peningkatan pengetahuan pada Pimpinan Cabang 'Aisyiyah di Purwokerto Utara tentang konflik peran ganda dan manajemen konflik yang ditunjukkan dari hasil pre-test ($M = 4,0$) dan post-test ($M = 5,39$). Secara keseluruhan, hasil pelatihan menggambarkan kecenderungan Pimpinan Cabang 'Aisyiyah Purwokerto Utara yang menjadi peserta dalam pelatihan ini, cenderung

menggunakan strategi *win-win solution* seperti kompromi dan kolaborasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Tim pengabdian kepada masyarakat mengucapkan terimakasih kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang telah memberikan dukungan atas terselenggaranya pengabdian masyarakat ini. Terimakasih juga kepada mitra Pimpinan Cabang 'Aisyiyah Purwokerto Utara yang sudah bersedia kerjasama kegiatan pengabdian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Afzalur Rahim, M., Magner, N. R., & Shapiro, D. L. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors?: What justice perceptions, precisely? *International Journal of Conflict Management*, 11(1), 9–31.
- 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). <https://doi.org/10.33697/ajur.2002.020>
- Carstensen, L. L., Fung, H. H., & Charles, S. T. (2003). Socioemotional Selectivity Theory and the Regulation of Emotion in the Second Half of Life. *Motivation and Emotion*, 27(2), 103–123.
- Dwiyanti, R., & Kartikawati, R. (2020). Working Women Coping Strategy In Facing Work Conflict. *Technium Social Sciences Journal*, 10(July), 358–364. <https://doi.org/10.47577/tssj.v10i1.1319>
- Ernawati, S. (2016). Peran ganda wanita karir (konflik peran Ganda wanita karir ditinjau dalam prespektif islam). *Jurnal Edutama*, 02(02), 59–60.
- Habiba, U. E. (2021). *Study of Conflict Management Styles of University Teachers at Post-Graduate Level: The Impact of Gender and Marital Status*. 3(1), 47–55. www.publishing.globalcsrc.org/relate
- Howell, S. E. (2014). Conflict Management: A Literature Review and Study. *Radiology Management*, 36(5), 14–20.
- Lestari, S. (2016). *Psikologi keluarga: Penanaman nilai dan penanaman konflik dalam keluarga*. Prenada Media.
- Nova, & Ispriyanti, D. (2012). Analisis Tingkat Stress Wanita Karir dalam Peran Gandanya dengan Regresi Logistik Ordinal. *Media Statistika*, 5(1), 37–47.
- P. Greeff Abraham, T. D. B. (2000). Conflict management style and marital satisfaction.

Journal of Sex & Marital Therapy, 26(4), 321–334.

- Rahim, M. A. (2023). *Managing conflict in organizations*. Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior. 18th Edition*. New York City, NY, USA: Pearson.
- Shabani, G., Behluli, A., & Qerimi, F. (2022). The Impact of Conflict Management Styles on Organizational Performance: A Comparative Analysis. *Emerging Science Journal*, 6(4), 758–775. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2022-06-04-07>
- Thomas, K. W. (2008). Thomas-kilman conflict mode. *TKI Profile and Interpretive Report*, 1(11), 1–11.
- Yeung, D. Y., Fung, H. H., & Chan, D. (2015). Managing conflict at work: Comparison between younger and older managerial employees. *International Journal of Conflict Management*, 26(3), 342–364.