

ABSTRAK

Djari, V. G. T. (2024). Hubungan antara gaya manajemen konflik dan *burnout* pada karyawan usia produktif. *Skripsi*. Yogyakarta: Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya manajemen konflik *integrating*, *obliging*, *avoiding*, *compromising*, dan *dominating* dengan *burnout* pada karyawan usia produktif. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah *integrating* dan *compromising* memiliki hubungan negatif dengan *burnout*, sedangkan *obliging*, *avoiding* dan *dominating* memiliki hubungan positif dengan *burnout*. Partisipan penelitian ini adalah 200 karyawan usia produktif yang sedang bekerja dengan minimal masa kerja tiga tahun. Penelitian menggunakan jenis kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah *Rahim Organizational Conflict Inventory-II* (2001), terdiri dari *integrating* ($\alpha = 0,800$), *obliging* ($\alpha = 0,851$), *avoiding* ($\alpha = 0,723$), *compromising* ($\alpha = 0,716$), *dominating* ($\alpha = 0,729$) yang telah diadaptasi dan skala *Maslach-Trisni Burnout Inventory* (2022) ($\alpha = 0,881$) yang telah dimodifikasi. Uji hipotesis menggunakan regresi berganda sebab variabel independen yang diteliti lebih dari satu dan ingin mengetahui kontribusi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kelima gaya manajemen konflik mampu memprediksikan *burnout* ($p < 0,05$). Gaya manajemen konflik dapat memprediksikan 58% dari variasi *burnout* ($R^2 = 0,580$). Lebih spesifik, gaya manajemen konflik *avoiding* ($B=0.538$; $p < 0,05$), *obliging* ($B=1.311$; $p < 0,05$), *dominating* ($B=0.594$; $p < 0,05$), memiliki hubungan dan pengaruh secara positif signifikan terhadap *burnout*. Semakin sering menggunakan gaya *obliging*, *avoiding*, dan *dominating* maka akan meningkatkan *burnout* yang dialami. Di sisi lain, gaya *integrating* ($B=0.222$; $p > 0,05$) dan *compromising* ($B=0.469$; $p > 0,05$) tidak ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout*.

Kata Kunci: gaya manajemen konflik, *burnout*, karyawan, usia produktif.

ABSTRACT

Djari, V. G. T. (2024). Correlation between conflict management styles and burnout among productive age of employees. *Thesis*. Yogyakarta: Psychology, Psychology Faculty, Sanata Dharma University.

This study aims to determine the relationship between conflict management styles integrating, obliging, avoiding, compromising, dominating and burnout among productive age of employees. The hypothesis in this research is that integrating and compromising have negative significant correlation with burnout, while obliging, avoiding, and dominating have positive significant correlation with burnout. The participants in this study were 200 productive age of employees who have been working for a minimum duration of 3 years. This study is a quantitative study with a convenience sampling technique. The measuring instrument used in this study were Rahim Organizational Conflict Inventory-II (2001) which consist of integrating ($\alpha = 0,800$), obliging ($\alpha = 0,851$), avoiding ($\alpha = 0,723$), compromising ($\alpha = 0,716$), and dominating ($\alpha = 0,729$), which have been adapted and Maslach-Trisni Burnout Inventory (2022) ($\alpha = 0,881$) has been modified. Hypothesis testing used multiple regression because the independent variables are more than one and need to know the contribution of each independent variable to the dependent variable.. The result show that the five styles of conflict management can be used to predict burnout ($p < 0,05$). Overall, it was found that the five styles predicted 58% of the variation of burnout ($R^2 = 0,580$). Furthermore, conflict management styles avoiding ($B=0.538$; $p < 0,05$), obliging ($B=1.311$; $p < 0,05$), dominating ($B=0.594$; $p < 0,05$), have positive significant correlation with burnout. The more often obliging, avoiding, and dominating styles are used, the more higher burnout level. Meanwhile, integrating ($B=0.222$; $p > 0,05$) and compromising ($B=0.469$; $p > 0,05$) styles were found have no significant correlation with burnout.

Keywords: *conflict management styles, burnout, employees, productive age.*