



WORK-FAMILY CONFLICT DAN WORK ENGAGEMENT PADA PERSONEL WANITA TNI

¹Vallysha, ²Maria Chrisnatalia*

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

ARTICLE INFORMATION

***Corresponding Author:**
Maria Chrisnatalia
maria_c@staff.gunadarma.ac.id

Article History
Received 1 Desember 2025
Revised 3 Januari 2026
Accepted 8 Januari 2026

Kata Kunci
Work engagement
Work-family conflict
TNI wanita

Cite this Article:
Vallysha, V., & Chrisnatalia,
M. (2025). Work-family
conflict dan work engagement
pada anggota TNI wanita.
Jurnal Psikologi, 18(2), 271 -
283 doi:
<https://doi.org/10.35760/psi.2025.v18i2.464>

ABSTRAK

Ketidakseimbangan peran ganda banyak dijalankan oleh para wanita. Hal ini dapat menyebabkan work-family conflict, akibat dari banyaknya tanggung jawab yang dijalankan. Work-family conflict menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement terutama bagi para wanita yang bekerja hal ini juga terjadi pada srikandi angkatan bersenjata. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris kontribusi work-family conflict terhadap work engagement pada TNI wanita. Sampel penelitian ini dipilih berdasarkan metode non-probability jenis purposive sampling dengan karakteristik seorang anggota TNI Wanita aktif, telah/sudah menikah, tinggal bersama keluarga, bekerja/berdinas di kantor, sudah memiliki atau belum memiliki anak. Untuk pengukuran menggunakan skala Work-family conflict Scale (WFCS) dan skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9). Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik regresi linear sederhana multidimensi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.01$) dengan nilai R square sebesar 0.097. Hasil kategori mean empirik variabel work-family conflict terhadap work engagement berada pada kategori rendah. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima, artinya terdapat kontribusi yang signifikan antara work-family conflict terhadap work engagement dan terdapat peran variabel work-family conflict terhadap work engagement sebesar 9,7%.

ABSTRACT

Many women experience an imbalance in their dual roles. This can lead to work-family conflict due to the many responsibilities they carry out. Work-family conflict is one of the factors that influence work engagement, especially for women who work, and this also occurs in the armed forces. This study aims to empirically examine the contribution of work-family conflict to work engagement in female TNI members. The sample of this study was selected based on a non-probability purposive sampling method with the characteristics of an active female TNI member, married, living with family, working/serving in an office, and having or not having children. For measurement, the Work-Family Conflict Scale (WFCS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9) were used. The data analysis technique used was a multidimensional simple linear regression technique, obtaining a significance value of 0.001 ($p < 0.01$) with an R-square value of 0.097. The results of the empirical mean category of the work-family conflict variable on work engagement are in the low category. Thus, the research hypothesis is accepted, meaning that there is a significant contribution between work-family conflict and work engagement and there is a role of the work-family conflict variable on work engagement of 9.7%.

PENDAHULUAN

Pasukan angkatan bersenjata Indonesia terdiri dari anggota pria dan wanita, di mana wanita dalam struktur militer nasional ini dikenal dengan nama WAN TNI. Di dalam jajaran

angkatan darat, mereka disebut KOWAD, yang merupakan singkatan dari Korps Wanita Angkatan Darat. Untuk angkatan laut, mereka dikenal sebagai KOWAL (Korps Wanita Angkatan Laut), sedangkan di angkatan udara mereka dinamakan WARA (Wanita Angkatan Udara). Berdasarkan informasi dari kompas.com (2023) yang merujuk pada data KSP, total anggota militer Indonesia mencapai 444.133 personel pada tahun 2022, di mana hanya terdapat 8.850 wanita, dan sekitar 3.000 dari jumlah tersebut tergabung dalam Korps Wanita di angkatan laut (KOWAL). Menurut laporan dari zonajakarta.com (2023), CIA menyatakan bahwa dari 400.000 anggota militer Indonesia, 7% adalah wanita berdasarkan data tahun 2023. Anggota militer wanita di Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan mempertahankan kekuatan negara serta memastikan keamanan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Menurut Aulia (2019), pekerjaan di sektor militer merupakan pekerjaan yang mengandung risiko sangat tinggi. Namun, kenyataannya, hingga saat ini, ketertarikan masyarakat terhadap jenis pekerjaan ini tetap tinggi, dan minat untuk menjadi anggota militer di Indonesia sangat besar.

Sesuai dengan publikasi resmi yang dirilis oleh Badan Informasi Markas Utama Angkatan Laut Republik Indonesia (Lantamal III) yang disampaikan oleh Viva Militer (2024), tercatat hampir sepuluh ribu orang telah mendaftar untuk menjadi kandidat anggota Angkatan Laut RI pada gelombang pertama periode 2023 di komite wilayah (Panda) Ibu Kota. Seperti yang dinyatakan oleh Wicaksono (2024), sejumlah 1.461 peserta telah terbukti keabsahannya, terdiri dari 923 kandidat perwira menengah laki-laki, 164 perwira menengah perempuan, dan 374 kandidat pangkat dasar. Mengacu pada Sindonews.com (2020), jumlah penerimaan calon prajurit TNI Angkatan Darat (AD) meningkat menjadi 17.624 personel, yang dibagi menjadi tiga kategori: pertama, sekitar 13.500 untuk tamtama, kedua, sekitar 3.500 untuk bintara, dan sisanya untuk perwira (yang terdiri dari tiga segmen, pertama, 400 taruna dan taruni dari akademi militer, kedua, 130 perwira dari prajurit karir (PA PK), dan ketiga, 110 perwira yang berasal dari sumber tenaga kesehatan) dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya mencapai 15.000 prajurit.

Partisipasi wanita dalam dunia kerja, termasuk di sektor militer, semakin meningkat seiring perkembangan zaman. TNI wanita, khususnya Korps Wanita Angkatan Laut (Kowal), memiliki peran ganda: sebagai prajurit sekaligus sebagai istri dan ibu dalam keluarga. Kondisi ini seringkali menimbulkan ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang disebut sebagai *work-family conflict* (WFC).

WFC didefinisikan sebagai bentuk *inter-role conflict* ketika tuntutan dari peran pekerjaan tidak selaras dengan tuntutan peran keluarga, atau sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik ini dapat berbentuk konflik waktu (*time-based conflict*), konflik tekanan (*strain-based conflict*), dan konflik perilaku (*behavior-based conflict*) (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

Penelitian terdahulu menunjukkan WFC dapat berdampak negatif terhadap kesehatan psikologis, kepuasan kerja, serta keterlibatan dalam pekerjaan (Allen et al., 2020; Nohe et al., 2015).

Di sisi lain, *work engagement* (WE) adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). WE memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, komitmen, dan loyalitas organisasi (Bakker & Demerouti, 2017). Namun, tingkat WE dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk WFC, sumber daya pekerjaan (*job resources*), dan sumber daya pribadi (*personal resources*) (Lesener, Gusy, & Wolter, 2019).

Beberapa penelitian di Indonesia menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara WFC dan WE pada pekerja perempuan. Dethan (2018) menemukan bahwa meningkatnya WFC pada polisi wanita berdampak pada menurunnya WE. Hal serupa diungkapkan oleh Wulandari dan Yulianti (2023) yang menyoroti pekerja ibu rumah tangga dengan peran ganda. Namun, penelitian mengenai WFC dan WE pada personel militer wanita masih sangat terbatas.

Opie dan Henn (2013) menegaskan bahwa WFC yang disebut dengan *work-family conflict* berperan sebagai indikator yang bermakna kepada WE atau *work engagement*, dengan tingkatan WFC yang lebih meningkat berasosiasi dengan tingkatan WE yang lebih menurun. Dapat dirangkum bahwasanya tekanan mental yang terkait WFC mampu menghalangi seseorang supaya mendapatkan fokus yang maksimal dan juga mengabdikan waktu serta vitalitas yang dibutuhkan untuk fungsi profesional individu.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Damayanti, Surya, Supartha, dan Riana (2024) membuktikan bahwasanya WFC mempunyai dampak pada merugikan serta bermakna kepada WE pada perawat dimana karyawan yang tidak dapat memenuhi tuntutan yang diharapkan dari tempat kerja karena adanya tuntutan dari keluarga akan mengalami konflik dan stress yang akan berdampak negatif pada tingkat *work engagement* dengan menurunkan motivasi karyawan sebagai salah satu faktor dari konsep *work engagement*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada TNI wanita, khususnya Kowal, untuk menjawab pertanyaan penelitian apakah terdapat kontribusi signifikan *work-family conflict* terhadap *work engagement* pada personel TNI wanita.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi. Fokus penelitian adalah untuk menguji kontribusi *work-family conflict* (WFC) terhadap *work engagement* (WE) pada personel TNI. Sampel penelitian berjumlah 102 personel TNI wanita dari Korps Wanita Angkatan Laut (Kowal). Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria: (1) anggota aktif, (2) sudah menikah, (3) tinggal

bersama keluarga, (4) bekerja di kantor, dan (5) memiliki atau belum memiliki anak. Karakteristik responden menunjukkan variasi dalam usia, lama pernikahan, jumlah anak, pangkat militer, serta lama berdinis. Hal ini memungkinkan penelitian menangkap gambaran kompleks mengenai peran ganda Kowal dalam pekerjaan dan keluarga.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini *Work-family conflict Scale* (WFCS) Digunakan untuk mengukur tingkat WFC. Instrumen ini dikembangkan oleh Carlson dkk. (2000) yang mencakup tiga dimensi utama: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Skala terdiri dari item dengan format Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Reliabilitas dihitung menggunakan koefisien Cronbach's alpha, dengan hasil $\alpha = 0.929$ untuk UWES-9.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) Digunakan untuk mengukur WE. Instrumen ini dikembangkan oleh Schaufeli dkk. (2006) dan terdiri dari sembilan item yang mengukur tiga dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala terdiri dari item dengan format Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Hasil uji validitas menunjukkan semua item memiliki koefisien korelasi item-total $> 0,30$, sehingga dianggap valid (Azwar, 2012). Reliabilitas dihitung menggunakan koefisien Cronbach's alpha, dengan hasil $\alpha = 0.936$ yang menunjukkan reliabilitas sangat baik.

Analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk menguji kontribusi WFC terhadap WE. Uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, homoskedastisitas) juga dilakukan sebelum analisis utama. Responden dijamin kerahasiaan identitasnya. Data kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji asumsi digunakan, uji normalitas dan linieritas. Hasil uji normalitas menunjukkan distribusi data normal ($p > 0.05$), uji linearitas menunjukkan hubungan yang linear ($p < 0.05$), dan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, data memenuhi asumsi analisis regresi. Adapun penjelasannya terdapat pada Tabel 1

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>				Keterangan
	Statistik	df	Sig.	p	
<i>Work Engagement</i>	0.243	102	0.000	< 0.05	Tidak Terdistribusi Normal
<i>Work-family conflict</i>	0.076	102	0.167	> 0.05	Terdistribusi Normal

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas Variabel

Variabel	F	Linearity	Deviation of Linearity	Keterangan
<i>Work Engagement and Work-family conflict</i>	10.715	0.001	0.232	Linear

Tabel 3
Koefisien Regresi dan Koefisien Determinan

Variabel	F	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<i>Work Engagement and Work-family conflict</i>	10.715	.001 ^b	.311 ^a	.097	.088	3.423

Pengujian linearitas dalam studi ini dilaksanakan supaya mengidentifikasi apakah ada korelasi yang linear secara substansial atau tidak diantara kedua faktor studi. Informasi bisa dinyatakan linear apabila mempunyai skor substansial $p < 0.05$. *Output* pemeriksaan pada studi ini didapatkan temuan skor F sejumlah 10.715 dengan skor substansial linearity sebanyak 0.001 ($p < 0.05$), serta *deviation from linearity* senilai 0.232 ($p \geq 0.05$). *Output* pengujian linearitas pada informasi studi ini mengindikasikan bahwasanya informasi ini bersifat linear dengan skor substansial 0.001. *Output* pengujian linearitas kedua faktor mampu diamati dalam Tabel 2.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana multidimensi dengan bantuan SPSS 25 *for windows* untuk menguji kontribusi variabel bebas (X) yaitu *work-family conflict* terhadap variabel terikat (Y) yaitu *work engagement*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat kontribusi *work-family conflict* terhadap *work engagement* pada personel TNI wanita, hal ini dilakukan dengan melihat tabel anova menggunakan bantuan program SPSS *Statistic for Windows version 25*. Setelah melakukan uji regresi sederhana multidimensi diperoleh hasil nilai F sebesar 10.715 dengan nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.01$).

Hal ini menunjukkan *work-family conflict* memberikan kontribusi signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai R sebesar 0.311 yang memiliki arti bahwa keeratan hubungan *work-family conflict* terhadap *work engagement* bersifat rendah. Selanjutnya, hasil menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0.097. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* memberikan kontribusi sebesar 9.7% terhadap *work engagement* sementara 90.3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Maka dari itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil uji hipotesis beserta hasil koefisien regresi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Untuk mengetahui kategorisasi responden penelitian, dilakukan perbandingan antara skor SDH yang disebut standar deviasi hipotetik, MH (*mean hipotetik*) yang dikenal dengan rerata hipotetik, ME (*mean empirik*) yang diartikan rerata empiris, mengenai angket faktor *work-*

family conflict mengenai *work engagement* kepada TNI wanita diperoleh hasil dari klasifikasi partisipan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Perhitungan Mean Empirik, Mean Hipotetik, Standar Deviasi Hipotetik

Skala	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Standar Deviasi Hipotetik	Kategori
<i>Work Engagement</i>	38,32	27	6	Tinggi
<i>Work-family conflict</i>	49,50	51	11,33	Sedang

Tabel 5
Rerata Empirik Berdasarkan Identitas Partisipan

Identitas	<i>Work Engagement</i>		<i>Work-family conflict</i>	
	ME	Ket	ME	Ket
Menjalankan <i>long distance marriage</i>	39.26	Sangat Tinggi	51.53	Sedang
Tinggal bersama pasangan	38.84	Tinggi	45.70	Sedang
0 – 10 Tahun berdinis	38.83	Tinggi	48.81	Sedang
10 – 20 Tahun berdinis	39.90	Sangat Tinggi	47.40	Sedang
20 – 30 Tahun berdinis	38.28	Tinggi	41.89	Sedang
> 30 Tahun berdinis	39.53	Sangat Tinggi	44.73	Sedang
Pangkat Bintara	38.67	Sangat Tinggi	47.83	Sedang
Pangkat Bintara tinggi	37.71	Tinggi	45.43	Sedang
Pangkat Perwira Pertama	39.28	Sangat Tinggi	46.49	Sedang
Pangkat Perwira menengah	39.50	Sangat Tinggi	44.10	Sedang
Belum memiliki anak	39.32	Sangat Tinggi	51.23	Sedang
Sedang Mengandung anak pertama	39.25	Sangat Tinggi	50.13	Sedang
1 Anak	38.48	Tinggi	47.30	Sedang
2 Anak	39.06	Sangat Tinggi	42.56	Sedang
3 Anak	38.06	Tinggi	47.20	Sedang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki kontribusi signifikan terhadap *work engagement* pada TNI terutama wanita. *Work-family conflict* berkontribusi sebesar 9.7% terhadap *work engagement* secara keseluruhan, menunjukkan bahwa terdapat faktor lainnya selain *work-family conflict* yang berpengaruh terhadap *work engagement*. Dukungan dari lingkungan rumah, rekan kerja, dan atasan, serta kemampuan individu dalam mengelola waktu dan tekanan mental juga memiliki peranan penting dalam mempertahankan *work engagement* meskipun ada *work-family conflict*. Situasi ini sejalan dengan elemen utama dari *work engagement* seperti dedikasi, kebanggaan, dan tantangan terhadap pekerjaan itu sendiri. Individu lebih cenderung terlibat dalam aktivitas profesional sehingga dampak *work-family conflict* menjadi minimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa meningkatnya *work-family conflict* cenderung menurunkan tingkat keterlibatan kerja (Dethan, 2018; Wulandari & Yulianti, 2023). Greenhaus dan Beutell (1985) yang menyebutkan bahwa *work-family conflict* muncul saat tuntutan dari satu peran mengganggu kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan dari peran lainnya. Di dalam hal ini, perempuan TNI menghadapi tuntutan militer yang signifikan yang seringkali mengganggu waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk keluarga, namun harus dipindahkan ke kegiatan profesional. Hal ini berkontribusi pada peningkatan dedikasi dan motivasi dalam pekerjaan, yang merupakan elemen kunci dari keterlibatan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *time-based WIF (work-interfering family)* yang terjadi pada TNI wanita khususnya kowal cenderung lebih banyak menghabiskan waktunya untuk pekerjaan sehingga waktu bersama keluarga berkurang. Sementara, *strain based WIF (work interfering family)* yang terjadi pada TNI wanita khususnya kowal, dimana TNI wanita mengalami suasana hati atau perasaan negatif yang timbul sebagai akibat dari pekerjaan sehingga TNI wanita khususnya kowal enggan terlibat dalam kehidupan keluarga.

Work-family conflict memunculkan ketegangan peran yang membuat individu sulit memberikan dedikasi penuh terhadap pekerjaannya. Pada konteks militer, Kowal dituntut memiliki disiplin, komitmen, dan kesiapan fisik maupun psikis yang tinggi. Namun, tanggung jawab domestik seperti peran sebagai istri dan ibu dapat mengganggu keterlibatan total dalam pekerjaan. Faktor *work-family conflict* dapat menunjukkan tekanan berlebihan yang berpotensi memengaruhi kesehatan mental serta fisik seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Bakker (2004) mengungkapkan bahwa individu yang terpapar stress akibat konflik antara pekerjaan dan keluarga cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami kinerja yang lebih rendah ini. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membahas dinamika ini dan menemukan cara untuk mengurangi *work-family conflict* guna memaksimalkan *work engagement*.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* berdampak negatif terhadap *work engagement*. Salah satu contohnya, penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Yulianti (2023) menemukan bahwa pekerja perempuan yang juga seorang ibu mengalami penurunan *work engagement* ketika menghadapi *work-family conflict*. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Kuntari (2022) juga menunjukkan bahwa semakin besar *work-family conflict* yang dihadapi, semakin rendah pula *work engagement* pada guru SMA. Dampak ini memperkuat argumen bahwa WFC berkontribusi secara signifikan terhadap *work engagement*, khususnya dalam konteks pekerjaan yang memiliki tuntutan besar seperti militer.

Ketidakberhasilan berbagai aspek pada faktor *work-family conflict* dalam menunjukkan kontribusi yang berarti terhadap keterlibatan kerja dapat dipahami melalui perspektif teoritis. Pertama, dukungan sosial yang solid dari rekan kerja dan atasan dapat mengurangi dampak negatif *work-family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Albrecht (2010) menunjukkan bahwa dukungan sosial memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Dukungan tersebut bisa berupa bantuan emosional, informasi, atau sumber daya yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan yang timbul dari konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Kedua, sifat pribadi seperti karakter dan kemampuan individu dalam pengelolaan waktu juga dapat mempengaruhi cara individu menangani konflik antara pekerjaan dan keluarga Barling dkk (2005). Individu dengan kepribadian yang lebih terbuka dan optimistis cenderung lebih dapat menangani *work-family conflict*, sementara individu dengan tingkat neurotisme yang tinggi (kepribadian yang lebih sering merasakan emosi negatif seperti cemas, takut, atau depresi) mungkin lebih mudah terkena dampak negatif dari konflik kerja-keluarga.

Berdasarkan data deskriptif terkait jarak dengan pasangan di peroleh bahwa tentara wanita dengan status *long distance marriage* (LDM) memiliki *work engagement* tertinggi (ME = 39.26; kategori sangat tinggi) dibandingkan mereka yang tinggal bersama pasangan (ME = 38.84). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terpisah jarak, individu tetap mampu menjaga keterikatan kerja tinggi, kemungkinan karena tanggung jawab profesional dan disiplin militer yang kuat. Namun demikian, kelompok LDM juga menunjukkan tingkat *work-family conflict* yang sedikit lebih tinggi (ME = 51.53; kategori sedang) dibandingkan kelompok yang tinggal bersama pasangan (ME = 45.70). Artinya, LDM meningkatkan konflik kerja-keluarga meski tidak menurunkan semangat kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa jarak fisik dengan pasangan tidak secara otomatis menurunkan keterikatan kerja, namun dapat meningkatkan tekanan peran keluarga. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Brough dkk. (2014) dan Allen dkk. (2020) yang menyatakan bahwa perbedaan lokasi dan tuntutan waktu dapat memperbesar potensi konflik peran tanpa mengurangi komitmen profesional, terutama dalam profesi dengan tingkat disiplin dan identitas peran tinggi seperti militer.

Selanjutnya, analisis berdasarkan lama berdinis memperlihatkan bahwa personel dengan masa kerja 10–20 tahun memiliki tingkat *work engagement* tertinggi (M = 39.90; kategori sangat tinggi) dan v pada tingkat sedang (M = 47.40). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang cukup panjang memberikan kemampuan adaptasi terhadap tekanan peran, namun belum sampai menurunkan keterlibatan kerja. Temuan ini mendukung *Job Demands–Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2017), yang menjelaskan bahwa individu

dengan sumber daya pekerjaan (*job resources*) lebih besar, seperti pengalaman dan dukungan organisasi, cenderung mampu mempertahankan keterlibatan kerja yang tinggi meskipun menghadapi tuntutan peran yang berat.

Dari sisi pangkat militer, perwira menengah menunjukkan *work engagement* tertinggi ($M = 39.50$; sangat tinggi) dan *work-family conflict* relatif rendah ($M = 44.10$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi atau pangkat seseorang, semakin besar pula kontrol dan fleksibilitas terhadap tugas, yang pada akhirnya menurunkan tekanan peran keluarga. Hasil ini konsisten dengan temuan Rich dkk. (2010) dan Saks (2019) yang menegaskan bahwa peran dan status pekerjaan dapat meningkatkan perasaan kompeten, otonomi, serta makna kerja yang lebih besar, sehingga mendukung peningkatan keterlibatan kerja.

Menariknya, hasil juga menunjukkan bahwa responden yang sedang mengandung anak pertama memiliki *work engagement* yang tinggi ($M = 39.25$) namun *work-family conflict* tertinggi ($M = 50.13$). Kondisi ini menggambarkan bahwa fase kehamilan membawa beban tambahan dalam hal peran keluarga, sebagaimana dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) bahwa konflik peran meningkat ketika tuntutan keluarga dan pekerjaan bersaing dalam hal waktu dan energi. Meskipun demikian, tingginya *work engagement* menunjukkan adanya dedikasi yang tetap terjaga karena norma disiplin dan identitas profesional yang kuat di lingkungan militer. Jumlah anak juga tampak memengaruhi dinamika ini. Semakin banyak anak, nilai rata-rata *work-family conflict* cenderung menurun, misalnya pada kelompok dengan tiga anak ($M = 47.20$). Fenomena ini mungkin disebabkan oleh kemampuan adaptasi yang meningkat dan adanya dukungan sosial yang lebih mapan seiring bertambahnya pengalaman sebagai orang tua (Nohe dkk., 2015; Zhang dkk., 2018).

Secara keseluruhan, hasil tabel menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* pada TNI wanita berada dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi di seluruh kelompok identitas, sedangkan *work-family conflict* tetap pada kategori sedang. Hal ini menegaskan bahwa meskipun peran ganda dan tekanan keluarga dapat menimbulkan konflik, keterlibatan kerja TNI wanita tetap kuat karena nilai profesionalisme, disiplin organisasi, dan rasa tanggung jawab yang melekat dalam profesi militer (Schaufeli & Bakker, 2004; Lesener dkk., 2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor personal seperti pengalaman kerja, pangkat, dan kapasitas adaptif, serta faktor kontekstual seperti dukungan organisasi dan struktur militer, berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan keluarga. Dukungan institusional yang lebih besar, seperti kebijakan ramah keluarga (*family-friendly policies*) dan fleksibilitas dinas, dapat menjadi strategi efektif untuk menurunkan tingkat konflik peran tanpa mengorbankan keterlibatan kerja.

KESIMPULAN

Meskipun kontribusi *work-family conflict* terhadap *work engagement* hanya sebesar 9.7%, hal ini tetap bermakna. Persentase ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi *work engagement*, seperti dukungan organisasi, iklim kerja, sumber daya pribadi (*personal resources*), serta kepemimpinan. *Work engagement* pada TNI wanita tetap tinggi hingga sangat tinggi di semua kategori, mencerminkan komitmen dan dedikasi profesional yang kuat. *Work-family conflict* berada pada kategori sedang di seluruh kelompok, menunjukkan bahwa walaupun konflik peran ada, hal itu belum sampai mengganggu keterlibatan kerja secara signifikan. Faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan konflik adalah status LDM dan kehamilan, sementara pangkat tinggi dan pengalaman kerja tampak membantu mengurangi konflik peran.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya institusi militer memberikan dukungan kepada TNI wanita, misalnya melalui fleksibilitas jadwal dinas, kebijakan ramah keluarga (*family-friendly policies*), serta dukungan sosial dari atasan. Dukungan ini diharapkan dapat menurunkan tingkat *work-family conflict* sehingga *work engagement* tetap terjaga. Selain itu, strategi individu seperti manajemen waktu, regulasi emosi, dan peningkatan kecerdasan emosional juga dapat membantu mengurangi dampak *work-family conflict*. Dukungan dari keluarga, terutama pasangan, juga memiliki peran signifikan dalam menjaga keseimbangan peran ganda.

Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk tidak hanya berfokus pada anggota TNI wanita saja, namun dapat dilakukan juga pada anggota pria. Sehingga terlihat peran suami dan istri dalam menjalankan peran sebagai anggota TNI serta sebagai orang tua. Selain itu juga perlu mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi, seperti dukungan organisasi, *psychological capital*, atau kepuasan perkawinan, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Meskipun dengan keterbatasan penelitian ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan pemahaman dan temuan baru bagi bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi serta psikologi keluarga di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., French, K. A., Braun, M. T., & Fletcher, K. (2020). The passage of time in work-family research: Toward a more dynamic perspective. *Journal of Applied Psychology*, *105*(1), 1–16. <https://doi.org/10.1037/apl0000428>
- Aulia, S. A., & Hidayat, A. C. (2019). Determinants of Work Engagement for TNI AD (Indonesian Armed Forces-Army) Personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, *35*(1), 35-55.

- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management, 25*(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Dethan, F. (2018). Hubungan antara *work-family conflict* dengan *work engagement* pada polisi wanita Direktorat Lalu Lintas Polda Metro Jaya. *Jurnal Psikologi Indonesia, 7*(2), 115–125. <https://doi.org/10.26858/jpi.v7i2.8642>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress, 33*(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Nirmala M. A. I. (2023, Agustus 20). *Kantor staf presiden soroti minimnya jumlah prajurit TNI Perempuan*. Retrieved from Kompas.com: <https://nasional.kompas.com/read/2023/08/20/10201111/kantor-staf-presiden-soroti-minimnya-jumlah-prajurit-tni-perempuan#:~:text=Berdasarkan%20catatan%20KSP%2C%20terdapat%20444.133,bergender%20perempuan%2C%E2%80%9D%20katanya%20lagi.>

- Novianto, R. D. (2020, Februari 9). *TNI AD tambah kuota penerimaan calon prajurit sebanyak 17.624*. Retrieved from SINDONEWS.COM: <https://daerah.sindonews.com/artikel/jabar/17596/tni-ad-tambah-kuota-penerimaan-calon-prajurit-sebanyak-17624>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 522–536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53*(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 6*(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research, 5*, 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. Dalam M. van Veldhoven & R. Peccei (Eds.), *Well-being and performance at work: The role of context* (pp. 1–20). Psychology Press.
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist, 67*(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Wahyu, N. (2023, Agustus 20). *Total 400 ribu personel TNI, CIA bongkar jumlah prajurit Perempuan Hanya Mencakup Sekitar 7% dari Militer Indonesia*. Retrieved from zonajakarta.com: <https://www.zonajakarta.com/nasional/67313377966/total-400-ribu-personel-tni-cia-bongkar-jumlah-prajurit-perempuan-hanya-mencakup-sekitar-7-dari-militer-indonesia?page=2>
- Wicaksono, B. A. (2024, Januari 17). *Luar biasa, pendaftar calon prajurit TNI AL di Jakarta meledak hampir 10 ribu orang*. Retrieved from VIVA News&Insights:

<https://www.viva.co.id/militer/militer-indonesia/1566073-luar-biasa-pendaftar-calon-prajurit-tni-al-di-jakarta-meledak-hampir-10-ribu-orang>

Wulandari, D., & Yulianti, A. (2023). The impact of work-family conflict on work engagement among working mothers in Indonesia. *Indonesian Journal of Psychology, 19*(1), 45–58.

<https://doi.org/10.22146/ijp.77321>

Zhang, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T. (2018). The within and cross-domain effects of work–family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 104*, 210–227.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.003>