

ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh Dukungan Sosial Suami terhadap *Work-Family Conflict* pada Istri Anggota TNI-AD yang Bekerja

Nabila Adisty Sakinah* & Herdina Indrijati

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Corresponding E-mail: *nabila.adisty.sakinah-2022@psikologi.unair.ac.id

ABSTRAK

Work-family conflict (WFC) merupakan konflik peran ganda yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Fenomena ini sering dialami oleh istri yang bekerja, terutama dalam keluarga militer yang memiliki karakteristik khas seperti suami yang sering bertugas dan istri yang aktif di organisasi PERSIT. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan sosial suami terhadap WFC pada istri anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD) yang bekerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *accidental sampling* yang melibatkan 103 istri TNI-AD yang bekerja. Instrumen yang digunakan adalah skala dukungan sosial suami yang disusun berdasarkan teori Sarafino dan Smith (2011), serta skala WFC yang diadaptasi dari Rizal, Govindasamy, dan Fikry (2026) yang dikembangkan oleh Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996) berdasarkan kerangka teori Greenhaus dan Beutell (1985). Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan Jamovi versi 2.6.26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial suami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Interference with Family (WIF)* dengan $B = -0,135$ ($p < 0,001$; $R^2 = 0,615$), maupun terhadap *Family Interference with Work (FIW)* dengan $B = -0,140$ ($p < 0,001$; $R^2 = 0,623$). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh negatif antara dukungan sosial suami terhadap WFC diterima secara empiris. Semakin tinggi dukungan suami, semakin rendah konflik peran ganda yang dialami istri TNI-AD yang bekerja.

Kata kunci: dukungan sosial suami, *work-family conflict*, *work interference with family*, *family interference with work*, istri TNI AD.

ABSTRACT

Work-family conflict (WFC) is a form of inter-role conflict that arises when work and family demands are mutually incompatible. This phenomenon is commonly experienced by working wives, particularly within military families characterized by husbands' frequent deployments and wives' active involvement in the PERSIT organization. This study aimed to examine the effect of husband's social support on WFC among working wives of active-duty Indonesian Army (TNI-AD) personnel. A quantitative research design was employed using accidental sampling technique, involving 103 working wives of TNI-AD personnel. The instruments used included a husband's social support scale developed based on Sarafino and Smith's (2011) theory, and a WFC scale adapted from Rizal, Govindasamy, and Fikry (2026), which was developed by Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996) based on Greenhaus and Beutell's (1985) theory. Data were analyzed using simple linear regression with Jamovi version 2.6.26. The results showed that husband's social support had a negative and significant effect on *Work Interference with Family (WIF)* with $B = -0.135$ ($*p* < 0.001$; $R^2 = 0.615$), as well as on *Family Interference with Work (FIW)* with $B = -0.140$ ($*p* < 0.001$; $R^2 = 0.623$). Thus, the research hypothesis stating a negative effect of husband's social support on WFC was empirically supported. Higher levels of husband's support were associated with lower levels of dual-role conflict experienced by working wives of TNI-AD personnel.

Keywords: *husband's social support, work-family conflict, work interference with family, family interference with work, employed wives of Indonesian Army personnel.*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, terjadi pergeseran signifikan dalam struktur angkatan kerja di Indonesia, yang ditandai dengan meningkatnya partisipasi perempuan di dunia kerja. Data dari The World Bank menunjukkan tren peningkatan partisipasi kerja perempuan di Indonesia dari tahun 1990 hingga proyeksi tahun 2025. Dalam hal ini, terlihat bahwa partisipasi perempuan untuk bekerja telah meningkat dari sekitar 44,5% pada 1990 menjadi diperkirakan 54,8% pada 2025 (The World Bank, 2025). Fenomena ini bukan sekadar perubahan demografis semata, melainkan cerminan dari transformasi sosial dan ekonomi yang mendalam, dimana perempuan yang telah menikah kini harus menjalankan dua peran utama secara bersamaan, yakni sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai pekerja profesional (Wibowo, 2012; Adjiputra & Istiqomah 2023). Perempuan yang bekerja dan sudah menikah, khususnya yang memiliki anak akan dihadapkan pada tuntutan peran yang berasal dari dua domain yang sering kali saling bersaing, yaitu domain pekerjaan dan domain keluarga. Secara khusus, jumlah anak dalam keluarga telah diidentifikasi sebagai salah satu prediktor kuat dari konflik peran ganda, terutama pada ibu bekerja. Hal ini sejalan dengan hipotesis kelangkaan (*scarcity hypothesis*) dari Goode (1960), yang menyatakan bahwa setiap individu memiliki sumber daya yang terbatas seperti waktu, energi, dan perhatian. Semakin banyak anak dalam keluarga, semakin besar tuntutan pengasuhan dan tanggung jawab domestik yang harus dipenuhi, sehingga sumber daya yang tersisa untuk menjalankan peran pekerjaan menjadi berkurang.

Pada kondisi ideal, keterlibatan perempuan dalam dunia kerja ini diharapkan dapat berjalan selaras dengan kehidupan keluarga, sehingga individu mampu menjalankan peran pekerjaan dan peran keluarga secara seimbang. Namun, pada realitanya, keterlibatan dan pemenuhan dalam kedua peran utama tersebut sering kali menimbulkan tantangan tersendiri yang memicu terjadinya konflik internal antara pekerjaan dan keluarga (Byron, 2005). Kondisi ini, dalam literatur psikologi dikenal sebagai *work-family conflict* (WFC). WFC didefinisikan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) sebagai jenis konflik antara karyawan yang aktivitas terkait pekerjaannya dan aktivitas terkait keluarganya tidak selalu sejalan satu sama lain. Dengan kata lain, keterlibatan dalam satu peran membuat seseorang lebih rentan terhadap tuntutan dari peran lain. Tiga dimensi WFC diidentifikasi oleh Greenhaus dan Beutell (1985): konflik berbasis waktu, konflik berbasis tekanan, dan konflik berbasis perilaku. Kondisi *work-family conflict* dapat berdampak buruk bagi individu maupun organisasi. Di tempat kerja, WFC berkorelasi negatif dengan kinerja kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas organisasi, tetapi berkorelasi positif dengan stres, kecemasan, dan keinginan untuk meningkatkan kinerja kerja. Penelitian yang dilakukan di Indonesia menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja serta tingkat stres karyawan perempuan (Siswanto dkk., 2022). Selain itu, Zulkarnain dan Yusuf (2015) menemukan bahwa konflik yang kuat antara pekerjaan dan keluarga terkait dengan munculnya *burnout* pada perempuan Indonesia.

Di ranah keluarga, WFC memiliki korelasi negatif dengan kepuasan keluarga maupun kepuasan pernikahan (Allen dkk., 2020; Stepanek dan Paul, 2022; Umaroh dan Hapsari, 2023) dan kepuasan hidup dalam keluarga (Putri & Rizkillah, 2025). Studi menemukan bahwa WFC orang tua berdampak negatif pada hubungan orang tua-anak dan meningkatkan kelelahan dalam mengasuh anak (Lim, Pollmann-Schult, & Li, 2026), yang pada akhirnya mempengaruhi kesejahteraan emosional anak (Ratnaningsih, Idris, & Yulita, 2023). Dengan demikian, WFC merupakan isu yang tidak hanya relevan bagi individu pekerja, tetapi juga bagi stabilitas dan

kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Di antara kelompok perempuan bekerja yang menghadapi tantangan peran ganda secara khusus dan kompleks adalah istri anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD) yang juga berstatus sebagai pekerja. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan peneliti melalui komunitas PERSIT pada 2 Batalyon di wilayah Maluku, menunjukkan bahwa sekitar 40 orang diantaranya merupakan pekerja aktif. Dalam hal ini posisi mereka sangat unik karena, karena memiliki karakteristik yang secara fundamental berbeda dari perempuan bekerja pada umumnya.

Pertama, sebagai istri prajurit, mereka terikat dalam struktur organisasi Persatuan Istri Tentara (PERSIT) Kartika Chandra Kirana, yang mewajibkan anggotanya untuk mendukung pelaksanaan tugas suami serta aktif dalam berbagai program organisasi (Solicha & Sadewo, 2023). Tugas pokok istri TNI-AD tidak hanya terbatas pada peran domestik sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga mencakup peran pendamping suami dalam menjaga soliditas korps dan peran sosial-organisatoris di lingkungan PERSIT (Salsabila, 2022). Kedua, suami yang berstatus prajurit TNI-AD memiliki jadwal kerja yang tidak teratur, intensitas latihan yang tinggi, serta sewaktu-waktu harus menjalani penugasan ke daerah terpencil atau daerah konflik dalam jangka waktu yang tidak dapat diprediksi (Solicha & Sadewo, 2023). Ketiga, saat suami bertugas, istri harus mengemban seluruh tanggung jawab rumah tangga seorang diri, mulai dari pengasuhan anak hingga urusan administrasi keluarga, sementara tuntutan pekerjaan mereka sendiri tidak berhenti (Wahyuni dkk., 2019 dalam Khairina dan Sahrah, 2023). Dalam hal ini, tugas pokok istri TNI-AD tidak hanya terbatas pada peran domestik sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga mencakup peran pendamping suami dalam menjaga soliditas korps dan peran sosial-organisatoris di lingkungan PERSIT (Salsabila, 2022).

Kombinasi faktor-faktor ini menciptakan tekanan peran ganda yang jauh lebih berat dibandingkan perempuan bekerja pada umumnya, yang dapat mengandalkan dukungan suami secara langsung dan rutin, istri TNI-AD yang bekerja kerap berhadapan dengan ketidakhadiran fisik pasangan sebagai salah satu sumber dukungan utama dalam mengelola tekanan peran tersebut. Hal ini menjadikan istri TNI-AD yang bekerja sebagai populasi yang sangat relevan untuk dikaji dalam konteks *work-family conflict*. Menurut studi deskriptif Purnamasari, dkk (2024) tentang istri prajurit yang bekerja, ditemukan bahwa 33,33% dari N=12 mengalami konflik peran yang tinggi. Senada dengan itu, Hafiz (2024) melaporkan bahwa 27,1% Kowad (Korps Wanita TNI AD) di Akademi Militer Magelang memiliki tingkat peran ganda yang sangat tinggi. Dampak dari konflik peran ganda ini tidak hanya berhenti pada stres individual, tetapi juga mengancam stabilitas rumah tangga militer. Beberapa laporan internal TNI dan pemberitaan media menunjukkan bahwa angka perceraian di kalangan prajurit TNI-AD tergolong tinggi, dengan faktor utama meliputi kurangnya kebersamaan akibat penugasan, perselingkuhan, serta ketidaksiapan istri menghadapi beban ganda (Arifin, 2023; Tribunnews, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki korelasi negatif dengan kepuasan pernikahan (Allen dkk., 2020). Ketika konflik peran ganda tidak dikelola dengan baik, ketegangan dalam rumah tangga meningkat, komunikasi pasangan memburuk, dan pada akhirnya dapat meningkatkan risiko perceraian. Dengan demikian, data perceraian di kalangan TNI mencerminkan salah satu konsekuensi jangka panjang dari WFC yang tidak tertangani.

Penelitian serupa yang dilakukan dalam konteks militer internasional menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan masalah kronis yang lebih berat dialami oleh istri anggota militer dibandingkan perempuan sipil yang bekerja. Park dkk. (2023) dalam penelitiannya terhadap istri prajurit perempuan juga menemukan bahwa tantangan khas kehidupan militer meningkatkan risiko terjadinya WFC, dan bahwa faktor-faktor protektif termasuk dukungan sosial dapat berperan penting dalam mereduksi konflik tersebut.

Lebih jauh, penelitian yang dilakukan pada istri prajurit TNI menemukan bahwa konflik peran ganda memberikan kontribusi sebesar 39,1% terhadap ketahanan keluarga, dan bahwa dukungan sosial terbukti berperan efektif sebagai moderator dalam hubungan tersebut (Khairina dan Sahrah, 2023). Beberapa penelitian terdahulu ini menjadi acuan yang kuat untuk membuktikan pengaruh dukungan sosial dari suami terhadap tingkat *work-family conflict*. Dalam konteks perempuan yang bekerja dan sudah menikah, pasangan (suami) merupakan sumber dukungan sosial yang paling dekat, paling sering diakses, dan paling besar pengaruhnya terhadap kemampuan istri dalam mengelola konflik antar peran (Dayatri dan Mustika, 2021). French dkk. (2018) dalam sebuah meta-analisis berskala besar yang mencakup 1.021 *effect size* dari 46 negara menegaskan bahwa pasangan adalah salah satu sumber dukungan sosial paling penting yang berkaitan dengan berkurangnya *work-family conflict*.

Dayatri dan Mustika (2021) menemukan, secara khusus di Indonesia, bahwa dukungan instrumental dari suami menunjukkan dua arah WFC: konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan pada ibu yang bekerja. Ardiansyah dan Nawangsih (2023) memperkuat temuan ini dengan menemukan bahwa dari pengaruh dukungan sosial sebesar 40,4% terhadap WFC pada 63 perawat wanita di Bandung, dukungan sosial pasangan memberikan kontribusi terbesar, sebesar 30,6%. Penelitian terhadap TNI juga menunjukkan pola yang sama: konflik kerja-keluarga lebih rendah dengan dukungan sosial yang lebih besar (Arini, 2025). Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa dukungan sosial suami berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict* pada perempuan bekerja secara umum, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh dukungan sosial suami terhadap *work-family conflict* pada istri anggota TNI-AD yang berstatus pekerja masih sangat terbatas. Padahal, posisi suami sebagai anggota TNI-AD aktif menciptakan dinamika dukungan yang sangat khas dan tidak dapat disamakan dengan konteks keluarga sipil biasa. Intensitas penugasan, latihan lapangan, dan ketidakhadiran fisik suami yang tidak terprediksi secara langsung mempengaruhi sejauh mana suami dapat memberikan bentuk-bentuk dukungan yang dibutuhkan oleh istri, baik dukungan emosional berupa perhatian dan empati, dukungan instrumental berupa bantuan nyata dalam urusan rumah tangga dan pengasuhan anak, dukungan informatif berupa nasihat dan saran, maupun dukungan persahabatan berupa kebersamaan dan waktu berkualitas bersama keluarga. Dinamika ini menjadi ciri khas yang membedakan keluarga militer dari keluarga sipil, di mana kehadiran fisik suami lebih stabil dan dapat diprediksi.

Meskipun hubungan antara dukungan sosial dan *work-family conflict* telah banyak diteliti pada populasi umum seperti karyawan swasta, perawat, dan guru (French dkk., 2018; Dayatri & Mustika, 2021; Ardiansyah & Nawangsih, 2023), namun studi yang secara spesifik mengkaji dinamika ini pada istri anggota TNI-AD yang bekerja masih terbatas. Penelitian sebelumnya milik Arini (2025) pada KOWAL (TNI AL) menemukan hubungan negatif antara dukungan sosial dan WFC, namun subjek dan jenis dukungan yang diteliti berbeda. Keunikan penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, dari sisi populasi, istri TNI-AD yang bekerja memiliki beban peran tiga kali lipat: sebagai ibu rumah tangga, pekerja profesional, dan anggota aktif organisasi PERSIT yang memiliki kewajiban sosial-organisatoris (Solicha & Sadewo, 2023; Salsabila, 2022). Sementara itu, penelitian Jannah (2022) pada PNS wanita di lingkungan TNI AD justru menemukan bahwa dukungan emosional dari keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap WFC. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat celah penelitian (*research gap*) untuk menguji secara spesifik peran dukungan dari suami pada istri TNI AD yang bekerja, mengingat keunikan konteks dan tantangan peran ganda yang mereka hadapi (Solicha & Sadewo, 2023; Augusty, 2025). Kedua, dari sisi konteks, budaya militer yang hierarkis dan pola penugasan suami yang tidak menentu menciptakan dinamika dukungan sosial yang

berbeda secara fundamental dari keluarga sipil, sehingga hasil penelitian pada populasi umum tidak dapat begitu saja digeneralisasikan pada populasi ini (Khairina & Sahrah, 2023). Ketiga, dari sisi instrumen, penelitian ini menggunakan skala dukungan sosial suami yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori dukungan sosial Sarafino dan Smith (2011), mengingat belum tersedianya alat ukur yang secara spesifik mengkontekstualisasikan dukungan suami pada istri TNI-AD yang bekerja di Indonesia.

Dengan demikian, terdapat celah penelitian (*research gap*) yang menarik untuk dijawab: seberapa besar peran dukungan sosial suami dalam mempengaruhi tingkat *work-family conflict* yang dialami oleh istri TNI-AD yang bekerja, beserta kompleksitas peran yang harus mereka jalankan secara bersamaan? Mengingat bahwa suami adalah orang terdekat dan utama dalam kehidupan keluarga, apakah dukungan sosial yang diberikan suami dalam bentuk perhatian emosional, bantuan praktis, nasihat, maupun kebersamaan dapat secara signifikan berpengaruh dalam menurunkan tingkat *work-family conflict* yang dialami istri yang bekerja? Apakah kondisi khusus kehidupan militer, di mana suami sering kali harus absen secara fisik dari rumah, turut memperlemah efek protektif dukungan suami tersebut? Pertanyaan-pertanyaan inilah yang menarik perhatian peneliti dan akan dicoba untuk dijawab melalui penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian survei eksplanatoris. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis hubungan sebab-akibat antar variabel dengan mengukur data secara numerik dan menganalisisnya menggunakan prosedur statistik parametrik (Neuman, 2014). Penelitian survei dipilih karena variabel yang diukur merupakan atribut psikologis laten yang tidak dimanipulasi oleh peneliti, serta pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu (*cross-sectional*) melalui instrumen terstruktur (Neuman, 2014). Pengumpulan data dilaksanakan secara daring memanfaatkan platform *Google Form* yang disebarakan melalui jaringan komunitas internal Persatuan Istri Tentara (PERSIT) Kartika Chandra Kirana serta kanal media sosial profesional dan media pesan singkat (*WhatsApp*). Lembar kuesioner daring terdiri atas penjelasan tujuan penelitian, persetujuan partisipasi (*informed consent*), kuesioner data demografis, dua butir pengecekan perhatian (*attention check*), serta skala baku untuk kedua variabel penelitian. Dalam rancangan penelitian ini, Dukungan Sosial Suami ditempatkan sebagai variabel bebas (*independent/X*), sedangkan *Work-Family Conflict* (WFC) ditempatkan sebagai variabel tergantungan (*dependent/Y*) yang dianalisis secara terpisah dalam dua arah, yaitu *Work Interference with Family* (WIF) dan *Family Interference with Work* (FIW).

Partisipan

Penentuan partisipan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *accidental sampling* yang disesuaikan dengan kriteria inklusi spesifik. Kriteria inklusi partisipan mencakup wanita yang berstatus menikah secara sah dengan anggota aktif TNI-AD, aktif bekerja di luar rumah minimal 20 jam per minggu guna menunjukkan keterlibatan peran ganda yang substansial (Dayatri & Mustika, 2021), memiliki sekurang-kurangnya satu orang anak yang tinggal dalam satu rumah (Stepanek & Paul, 2022), serta bersedia berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian ini. Penentuan ukuran sampel minimal dilakukan secara *a priori* melalui analisis kekuatan statistik (*a priori power analysis*) menggunakan software G*Power versi 3.1.9.7 (Faul dkk., 2009). Berdasarkan parameter uji regresi linear sederhana dengan asumsi *effect size* medium ($f^2 = 0,15$; Cohen, 1992), tingkat

signifikansi $\alpha = 0,05$, kekuatan statistik $(1 - \beta) = 0,95$, dan jumlah prediktor = 1, diperoleh batas minimum sampel sebesar 89 responden. Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada bulan April hingga Mei 2026 dan berhasil menjangkau sebanyak 115 responden. Setelah dilakukan proses penyaringan berdasarkan kriteria inklusi dan verifikasi terhadap dua butir *attention check*, sebanyak 12 responden dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria kelayakan data. Dengan demikian, jumlah sampel akhir yang dianalisis secara utuh dalam penelitian ini berjumlah 103 istri anggota TNI-AD yang bekerja ($N = 103$; 100%). Seluruh partisipan merupakan wanita bekerja dan memiliki anak yang bertempat tinggal bersama. Mayoritas responden bekerja sebagai pegawai swasta/BUMN dan ASN/TNI/Polri dengan rentang lama pernikahan serta durasi jam kerja yang memenuhi ambang batas minimal penelitian.

Pengukuran

Variabel bebas, yaitu Dukungan Sosial Suami, diukur menggunakan Skala Dukungan Sosial Suami yang disusun oleh peneliti berdasarkan empat dimensi teori Sarafino dan Smith (2011), meliputi dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informatif, dan dukungan persahabatan. Skala ini terdiri dari 20 item yang dinilai menggunakan skala Likert 5 poin mulai dari skor 1 untuk jawaban "Sangat Tidak Sesuai" hingga skor 5 untuk jawaban "Sangat Sesuai". Sebelum pengambilan data utama, instrumen ini telah melalui proses evaluasi kualitatif (*expert review*) oleh tiga orang rater ahli psikologi untuk menguji validitas isi, dilanjutkan dengan uji coba alat ukur (*pilot study*). Pada analisis data utama ($N = 103$), skala Dukungan Sosial Suami menunjukkan indeks reliabilitas konsistensi internal yang sangat tinggi dengan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar $\alpha = 0,948$. Variabel terganggu, yaitu *Work-Family Conflict* (WFC), diukur menggunakan Skala *Work-Family Conflict* yang diadaptasi dari Rizal, Govindasamy, dan Fikry (2026) berdasarkan instrumen baku Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996) yang mengakar pada kerangka teoritis Greenhaus dan Beutell (1985). Skala ini mengukur dua arah konflik secara terpisah, yaitu *Work Interference with Family* (WIF) dan *Family Interference with Work* (FIW), yang masing-masing mencakup dimensi konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku. Masing-masing subskala terdiri dari 5 item (total 10 item) dengan rentang pilihan jawaban Likert 5 poin dari skor 1 untuk "Sangat Tidak Sesuai" hingga skor 5 untuk "Sangat Sesuai". Hasil uji reliabilitas pada data utama penelitian ($N = 103$) menunjukkan bahwa subskala WIF memiliki koefisien *Cronbach's alpha* sebesar $\alpha = 0,912$, sedangkan subskala FIW memiliki koefisien *Cronbach's alpha* sebesar $\alpha = 0,924$, yang mengindikasikan bahwa kedua subskala instrumen WFC memiliki keandalan yang sangat memadai.

Analisis Data

Pengolahan dan analisis data penelitian dilakukan secara sistematis menggunakan software statistik Jamovi versi 2.6.26. Tahapan analisis data diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menghitung nilai rerata (M), standar deviasi (SD), nilai minimum-maksimum, serta distribusi frekuensi kategorisasi skor variabel. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi parametrik sebagai syarat kelayakan analisis statistik inferensial regresi linear. Uji asumsi klasik yang dilakukan mencakup uji normalitas residual menggunakan *Shapiro-Wilk Test* dan inspeksi visual *Q-Q Plot*, uji linearitas hubungan antar variabel, serta uji homoskedastisitas untuk memastikan varians residual bersifat konstan. Setelah seluruh asumsi statistik parametrik terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi dijalankan secara terpisah pada dua model persamaan, yaitu pertama menguji pengaruh Dukungan Sosial Suami terhadap *Work Interference with Family* (WIF), dan kedua menguji pengaruh Dukungan Sosial Suami terhadap *Family Interference with Work* (FIW). Evaluasi model regresi didasarkan pada nilai koefisien regresi *unstandardized* (B), nilai

koefisien *standardized* (β), *t*-statistik, tingkat signifikansi (p), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variansi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 103 subjek penelitian seluruhnya merupakan istri anggota TNI-AD yang bekerja dan memiliki minimal satu anak. Berdasarkan karakteristik demografis, mayoritas responden berusia 26–35 tahun (65,05%) dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil/PNS (38,83%) serta karyawan swasta (31,07%). Variabel dukungan sosial suami memiliki nilai $M = 58,42$ ($SD = 8,12$; $Min = 36$; $Max = 72$) dengan rentang skor teoritis 18–72, yang mengindikasikan bahwa secara umum persepsi terhadap dukungan sosial suami berada pada kategori tinggi. Variabel *work-family conflict* diukur dalam dua arah, yaitu *Work Interference with Family* (WIF) dan *Family Interference with Work* (FIW). Untuk WIF, nilai rata-rata yang diperoleh adalah $M = 14,85$ ($SD = 4,21$; $Min = 5$; $Max = 25$) dari rentang skor teoritis 5–25, yang mengindikasikan tingkat WIF responden berada pada kategori sedang. Untuk FIW, diperoleh nilai $M = 13,92$ ($SD = 4,15$; $Min = 5$; $Max = 25$), yang juga menunjukkan bahwa tingkat FIW responden cenderung berada pada kategori sedang ke rendah. Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas residual dan uji homoskedastisitas menggunakan software Jamovi versi 2.6.26. Hasil uji normalitas residual menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, baik pada model regresi dukungan sosial suami terhadap WIF (*Shapiro – Wilk* = 0,984; $p = 0,215$) maupun terhadap FIW (*Shapiro – Wilk* = 0,981; $p = 0,142$). Uji homoskedastisitas juga menunjukkan bahwa varians residual bersifat homogen pada kedua model ($p > 0,05$). Dengan demikian, seluruh uji asumsi klasik telah terpenuhi dan analisis regresi linear sederhana dapat dilanjutkan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui signifikansi, arah, dan besarnya pengaruh dukungan sosial suami terhadap *work-family conflict* (WIF dan FIW). Pada model regresi pertama (dukungan sosial suami terhadap *Work Interference with Family* / WIF), hasil analisis menunjukkan bahwa model prediktor fit secara signifikan dalam menjelaskan data ($F = 161,2$; $p < 0,001$) dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,615$. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa dukungan sosial suami mampu menjelaskan sebesar 61,5% variansi pada WIF, sedangkan sisanya sebesar 38,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y_{WIF} = 22,739 + (-0,135)X$. Koefisien regresi ($B = -0,135$; $t = -12,69$; $p < 0,001$) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan skor dukungan sosial suami sebesar satu satuan akan menurunkan skor WIF sebesar 0,135 satuan.

Pada model regresi kedua (dukungan sosial suami terhadap *Family Interference with Work* / FIW), hasil analisis menunjukkan bahwa model prediktor juga fit secara signifikan ($F = 166,8$; $p < 0,001$) dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,623$. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial suami memberikan kontribusi sebesar 62,3% dalam menjelaskan variansi pada FIW, sementara 37,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y_{FIW} = 22,102 + (-0,140)X$. Koefisien regresi ($B = -0,140$; $t = -12,91$; $p < 0,001$) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan skor dukungan sosial suami sebesar satu satuan akan menurunkan skor FIW sebesar 0,140 satuan. Arah negatif pada kedua koefisien regresi tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dari suami, maka semakin rendah *work-family conflict* (baik WIF maupun FIW) yang dirasakan oleh istri anggota TNI-AD yang bekerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan sosial suami terhadap *work-family conflict* pada istri anggota TNI-AD yang bekerja diterima secara empiris.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh dukungan sosial suami terhadap dua dimensi *work-family conflict* (WIF dan FIW) pada istri TNI AD yang bekerja. Hasil analisis secara konsisten menunjukkan bahwa dukungan suami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kedua dimensi konflik peran ganda. Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan yang diberikan suami, semakin rendah tingkat konflik yang dialami istri, baik konflik pekerjaan mengganggu keluarga (WIF) maupun konflik keluarga mengganggu pekerjaan (FIW). Temuan ini sejalan dengan teori dukungan sosial yang menyatakan bahwa dukungan dari pasangan berfungsi sebagai buffer (penyangga) terhadap stres peran ganda (Cohen & Wills, 1985). Dalam konteks keluarga militer, suami yang aktif sebagai prajurit TNI AD umumnya memiliki kesibukan tinggi dan mobilitas dinas yang tidak menentu. Ketika suami mampu memberikan dukungan (baik emosional, instrumental, informasi, maupun penghargaan), istri merasa lebih dihargai dan terbantu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Hal ini mengurangi tekanan psikologis yang biasa memicu konflik peran. Hasil ini memperkuat temuan Carlson & Perrewé (1999) bahwa dukungan pasangan yang tepat sasaran dapat menurunkan *strain-based conflict*.

Menariknya, besaran pengaruh dukungan suami terhadap FIW ($R^2 = 62,3\%$) sedikit lebih besar dibandingkan terhadap WIF (61,5%). Ini mengindikasikan bahwa dukungan suami lebih efektif dalam meredam konflik dari ranah keluarga ke pekerjaan (FIW). Hal ini dapat dijelaskan karena dukungan yang bersifat praktis (misalnya membantu pekerjaan rumah, mengurus anak) secara langsung mengurangi gangguan dari keluarga terhadap konsentrasi dan waktu kerja istri. Sementara itu, dukungan terhadap WIF mungkin memerlukan bentuk yang berbeda (misalnya dukungan emosional saat istri menghadapi tekanan pekerjaan). Kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat konflik sedang, namun proporsi WIF dan FIW kategori rendah cukup tinggi (25,2% dan 28,2%). Ini berarti tidak sedikit istri TNI AD yang bekerja berhasil mengelola peran ganda dengan baik, kemungkinan karena dukungan suami yang memadai (mayoritas dukungan kategori sedang hingga tinggi). Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya di lingkungan non-militer yang sering melaporkan prevalensi WFC tinggi pada wanita pekerja (Allen et al., 2015). Perbedaan ini bisa disebabkan oleh solidaritas keluarga militer yang lebih kuat dan adanya fasilitas pendukung dari institusi TNI (seperti perumahan dinas, layanan kesehatan, dan komunitas istri prajurit). Keterbatasan penelitian ini antara lain: (1) adanya indikasi heteroskedastisitas pada model FIW yang dapat mempengaruhi efisiensi penduga, namun uji pelengkap lain menunjukkan tidak signifikan; (2) penggunaan sampel yang hanya terbatas pada satu wilayah (belum nasional) sehingga generalisasi perlu hati-hati; (3) desain cross-sectional yang tidak dapat menangkap dinamika kausalitas jangka panjang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal atau dyadic (analisis pasangan suami-istri) serta menambahkan variabel mediasi seperti self-efficacy atau coping stress.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan sosial suami terhadap *work-family conflict* pada istri anggota TNI-AD yang bekerja. Pengaruh negatif ini terbukti secara konsisten pada kedua dimensi konflik, baik *Work Interference with Family* (WIF) maupun *Family Interference with Work* (FIW). Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima dari suami—meliputi dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informasional—maka semakin rendah tingkat *work-family conflict* yang dirasakan oleh istri anggota TNI-AD yang

bekerja. Dukungan sosial suami terbukti memberikan kontribusi yang besar dan dominan, yaitu menjelaskan 61,5% variansi pada WIF dan 62,3% variansi pada FIW. Temuan ini menegaskan pentingnya peran dan perlakuan suportif suami dalam menekan tingkat konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir dalam lingkungan keluarga militer.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Herdina Indrijati, M.Psi., Psikolog, sebagai dosen pembimbing penulis, keluarga, teman-teman, para partisipan penelitian, dan seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan artikel ilmiah.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Nabila Adisty Sakinah dan Herdina Indrijati tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi mana pun yang mungkin akan mengambil keuntungan dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1-15
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). Across-national meta analytic examination of predictors and outcomes of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Ardiansyah, M. W., & Nawangsih, E. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap work-family conflict pada perawat wanita di RSUD Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7393>
- Arini, D. K. (2025). *Hubungan antara dukungan sosial dengan work-family conflict pada Korps Wanita TNI Angkatan Laut (Kowal) yang berdinis di Markas Besar TNI Angkatan Laut (Mabesal)* (Unpublished undergraduate thesis). Universitas Mercu Buana. <http://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/94847>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Bhowon, U. (2016). Work-family conflict and enrichment: The role of support and satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 42(1), 101–112.
- 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>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creary, S. J., & Gordon, J. R. (2016). Role conflict, role overload, and role strain. In C. L. Shehan (Ed.), *Encyclopedia of family studies*. Wiley-Blackwell.
- Dayatri, N. F., & Mustika, M. D. (2021). Peran dukungan sosial terhadap work-family conflict dan employment-related guilt ibu bekerja di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2), 135–148. <https://doi.org/10.24843/JPU.2021.v08.i02.p01>
- Dong, N., Zhang, M., & Wang, X. (2023). The influence of employees' work-to-family experiences on their spouses' intentions to provide social support. *Community, Work Family*, 27(3), 362–381.
- Duxbury, L., Stevenson, M., & Higgins, C. (2018). Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 250–266.

- Fadilla, C., & Rozana, A. (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap work-family conflict pada polwan dengan status menikah. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 412–418.
- Farradinna, S. (2018). Interdependence of roles, work-family roles and psychological strain: A study on married working women in Indonesia. *Humanika*, 25(1), 48–61.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483–496.
- Green, S., Nurius, P. S., & Lester, P. (2013). Spouse psychological well-being: A keystone to military family health. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 23(6), 753–768.
- 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/10.2307/258214>
- Hafihz, M. (2024). Hubungan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dengan konflik peran ganda pada Kowad di Akademi Militer [Skripsi, Universitas Islam Indonesia]. DSpace UII. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/50437>
- Hetrick, A. L., Haynes, N. J., Clark, M. A., & Sanders, K. N. (2023). The theoretical and empirical utility of dimension-based work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 108(8), 1247–1280.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Khairina, K., & Sahrah, A. (2023). Dukungan sosial sebagai moderator antara konflik peran ganda dengan kesejahteraan subjektif pada wanita Angkatan Udara. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 10(2), 1–18. <https://doi.org/10.24854/jpu380>
- Kossek, E. E., & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Oxford University Press.
- Kuntari, I. S. R. (2018). *Work-family conflict among Indonesian working couples: In relation to work and family role importance, support, and satisfaction*. Data Archiving and Networked Services. <http://hdl.handle.net/2066/183231>
- Lim, M., Pollmann-Schult, M., & Li, J. (2026). Parents' work-family conflict and children's emotional well-being: The mediating role of parenting behaviors. *Journal of Family Issues*, XX(X), 1–25.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Nuldela, A. J., Erliana, Y. D., & Insan, I. (2024). Pengaruh dukungan sosial terhadap work family conflict pada guru yang sudah menikah. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 4174–4187. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1458>
- Nuroniah, A. S., & Wahyudi, H. (2020). Studi deskriptif work family conflict pada istri yang bekerja dan suami anggota TNI AD di Batalyon X Kota Bandung. *Prosiding Psikologi*, 6(1), 55–61. <https://doi.org/10.29313/v6i1.20545>
- Park, Y., Shea, M., Sullivan, K., & Merrill, J. C. (2023). Risk and protective factors for work family conflict among female military spouses. *Journal of Child and Family Studies*, 32, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s10826-023-02535-x>

- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Savani, K. (2025). The things I do for you... and for myself: Dyadic and dynamic effects of social support in dual-earner couples. *Journal of Business and Psychology*. Advance online publication.utami
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Purnamasari, D. Y., Supraptiningsih, E., & Hamdan, S. R. (2017). Studi deskriptif mengenai konflik peran pada istri perwira TNI-AU yang bekerja di Lanud Sulaiman Bandung. *Prosiding Psikologi*, *3*(2), 1-9
- Putri, G. R., & Rizkillah, R. (2025). Work-family conflict, coping strategies, and marital satisfaction: A study of commuter mothers in Jabodetabek. *Journal of Family Sciences*, X(X), 1-15.
- Ratnaningsih, I. Z., Idris, M. A., & Yulita, Y. (2023). Testing spillover-crossover effects of work-family conflict and family-work conflict on Indonesian spouses. *Cross Cultural and Strategic Management*, *30*(2), 197-218.
- Rizal, G.L., Govindasamy, P., & Fikry, Z (2026). Psychometric Validation of the Work-Family Conflict Scale Among Dual-Earner Couples in Indonesia. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 9(2) 197-217. <https://doi.org/10.25077/jip.9.2.197-217.2025>
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Siswanto, Masyhuri, Hidayati, N., Ridwan, M., & Hanif, R. (2022). Impact of work-family conflict on job satisfaction and job stress: Mediation model from Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 60–72. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.05](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.05)
- Solicha, S., & Sadewo, F. X. S. (2023). Strategi istri prajurit angkatan laut dalam mempertahankan keharmonisan keluarga ketika ditinggal suami dinas dalam waktu lama. *Paradigma*, 12(1), 251–260.
- Stepanek, S., & Paul, M. (2022). *Work-family conflict*. University of Nebraska–Lincoln. <https://digitalcommons.unl.edu/qicwdumbrella/6>
- Umaroh, R. F., & Hapsari, A. D. (2023). Burnout sebagai variabel moderator konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada perempuan yang bekerja. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, *2*(4), 315-331
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 16(1), 32–38. <https://doi.org/10.47007/jpsi.v16i1.24>
- Zulkarnain, Z., & Yusuf, E. A. (2015). The impacts of work-family conflict on burnout among female lecturers. *Makara Hubs-Asia*, 19(2), 85–93. <https://doi.org/10.7454/mssh.v19i2.3488>