

**HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN  
*WORK FAMILY CONFLICT* PADA ISTRI BEKERJA  
YANG MEMILIKI SUAMI TNI**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi**

**OLEH :**

**EGA PRAMESWARI**

**04041282126036**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2025**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN *WORK FAMILY***  
***CONFLICT* PADA ISTRI BEKERJA YANG MEMILIKI SUAMI TNI**

**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**EGA PRAMESWARI**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 14 Juli 2025

**Susunan Dewan Penguji**

Dosen Pembimbing Skripsi I

Dosen Pembimbing Skripsi II



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy  
NIP. 198409222018032001



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A  
NIP. 199205242025061004

Dosen Penguji Skripsi I

Dosen Penguji Skripsi II



Rachmawati, S.Psi., M.A  
NIP. 197703282023212011



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A  
NIP. 198612152015042004

**Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan**  
**untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

**Indralaya, 14 Juli 2025**



Sayang Aje Mardiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN  
UJIAN SKRIPSI**

Nama : Ega Prameswari  
NIM : 04041282126036  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Skripsi : Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Istri Bekerja yang Memiliki Suami TNI

Indralaya, 23 Juni 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I

Dosen Pembimbing Skripsi II



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy  
NIP.198409222018032001



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A  
NIP.199205242025061004

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP.197805212002122004

## SURAT PERNYATAAN

Saya, Ega Prameswari, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia untuk dicabut derajat kesarjanaannya.

Indralaya, 14 Juli 2025

Peneliti,



Ega Prameswari

NIM.04041282126036

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan hasil penelitian skripsi ini dan mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas limpahan rahmat, karunia, serta kesehatan lahir dan batin yang telah diberikan sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
2. Kedua orang tua peneliti, Ayah Sambudi dan Ibu Eva Darnela yang peneliti sangat sayangi. Terima kasih yang tak terhingga atas cinta, doa, dan dukungan yang tiada henti. Terima kasih telah menjadi tempat kembali yang paling hangat dan penuh ketulusan di tengah berbagai tantangan. Kehadiran dan kasih sayang Ayah dan Ibu selalu menjadi kekuatan terbesar bagi peneliti.
3. Seluruh pihak, baik kerabat maupun sahabat terdekat, terutama kepada para istri TNI selaku responden dalam penelitian ini. Terima kasih sebesar-besarnya atas waktu, bantuan, dan kebaikan yang diberikan. Partisipasi Anda sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini.
4. Ega Prameswari, selaku peneliti. Terima kasih banyak telah melangkah sejauh ini, berjuang sepenuh hati dan sekuat tenaga, serta percaya bahwa setiap perjalanan hanya akan berlabuh pada dua hal yang tak ternilai, kenangan yang membekas dan pelajaran yang mendewasakan.

## HALAMAN MOTTO

*"Let tears and laughter walk together—it's how we fight the world."*

*"Just keep swimming"*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan berkah-Nya sampai saat ini sehingga peneliti dapat membuat dan menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Istri Bekerja yang Memiliki Suami TNI”.

Pada proses pengerjaan tugas akhir skripsi, peneliti banyak mendapatkan ilmu-ilmu baru. Peneliti juga dibantu dan dibimbing oleh banyak pihak sampai pada akhirnya peneliti berhasil menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, M.Biomed.
3. Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
4. Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog.
5. Dosen Pembimbing Skripsi I, Ibu Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy., yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan masukan, arahan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.

6. Dosen Pembimbing Skripsi II, Bapak Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A., yang telah memberikan dukungan, masukan, dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Para dosen dan seluruh staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, atas ilmu, pengalaman, dan bantuan yang telah diberikan selama masa studi peneliti.
8. Seluruh teman dekat peneliti, yang telah memberikan dukungan, semangat dan bantuan, serta menemani peneliti sejak awal perjalanan sebagai mahasiswa Psikologi, terutama dalam perjuangan menyelesaikan skripsi ini. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Putri Astuti, Meyer Dika, dan Rara Dariza.
9. Seluruh teman-teman terdekat selama masa perkuliahan di Program Studi Psikologi, terima kasih atas kebersamaan yang bermakna dan semangat yang senantiasa menguatkan dalam melalui berbagai fase perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada Aisyah Khaizuran, Revila Tirandiya, Nabila Hasya, dan Dwi Raiqah.
10. Keluarga besar *Owlster Kaizen* dan *Psybux*, terima kasih atas segala bentuk bantuan, dukungan, serta kenangan dan pembelajaran berharga yang turut mewarnai masa perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini.
11. *Seventeen* dan *Carat*, terima kasih atas semangat dan energi hangat yang secara tidak langsung telah menjadi bagian kecil tetapi berarti dalam

melewati proses ini. Kehadiran kalian memberikan warna tersendiri yang menyenangkan dalam setiap langkah perjalanan.

12. Ikatan Kerukunan Mahasiswa Baturaja (IKMB), yang telah menjadi bagian dari perjalanan peneliti dalam menyelesaikan studi ini, terima kasih atas kebersamaan dan dukungannya.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan, meskipun telah disusun dengan kesungguhan dan upaya maksimal. Oleh karena itu, peneliti senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bahan masukan yang berharga untuk penyempurnaan dan pengembangan penelitian ini di masa mendatang.

Indralaya, 14 Juli 2025



Ega Prameswari

NIM.04041282126036

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
1. Manfaat Teoritis .....	12
2. Manfaat Praktis .....	12
E. Keaslian Penelitian.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>19</b>
A. <i>Work Family Conflict</i> .....	19
1. Pengertian <i>Work Family Conflict</i> .....	19
2. Faktor <i>Work Family Conflict</i> .....	20
3. Jenis-jenis <i>Work Family Conflict</i> .....	22
B. <i>Adversity Quotient</i> .....	24
1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i> .....	24
2. Faktor-Faktor <i>Adversity Quotient</i> .....	26
3. Dimensi-Dimensi <i>Adversity Quotient</i> .....	28
C. Hubungan <i>Adversity Quotient</i> dengan <i>Work Family Conflict</i> Pada Istri Bekerja yang Memiliki Suami TNI.....	32

D. Kerangka Berpikir.....	36
E. Hipotesis Penelitian.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Identifikasi Variabel.....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
1. <i>Work Family Conflict</i> .....	37
2. <i>Adversity Quotient</i> .....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	39
3. Teknik Pengumpulan Sampel .....	41
D. Metode Pengumpulan Data .....	41
E. Validitas dan Reliabilitas .....	44
F. Metode Analisis Data.....	45
1. Uji Asumsi .....	45
2. Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	48
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	52
1. Persiapan Administrasi.....	52
2. Persiapan Alat Ukur .....	53
3. Pelaksanaan Penelitian .....	59
C. Hasil Penelitian .....	68
1. Deskripsi Responden Penelitian.....	68
2. Deskripsi Data Penelitian.....	73
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	76
D. Hasil Analisis Tambahan .....	79
E. Pembahasan.....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>100</b>
A. Kesimpulan .....	100
B. Saran.....	100
1. Bagi Istri Bekerja yang Memiliki Suami TNI.....	100
2. Bagi Penelitian Selanjutnya .....	101
C. Keterbatasan Penelitian .....	102

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>109</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	36
-------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skoring Butir Aitem.....	42
Tabel 3. 2 Blueprint Skala <i>Work Family Conflict</i> .....	43
Tabel 3. 3 Blueprint Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	43
Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Work Family Conflict</i> Setelah Uji Coba.....	56
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Family Conflict</i> .....	56
Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Adversity Quotient</i> Setelah Uji Coba.....	58
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	59
Tabel 4. 5 Distribusi Penyebaran Skala Uji Coba.....	63
Tabel 4. 6 Distribusi Skala Penelitian.....	68
Tabel 4. 7 Deskripsi Usia Responden Penelitian.....	69
Tabel 4. 8 Deskripsi Agama Responden Penelitian.....	69
Tabel 4. 9 Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden Penelitian.....	69
Tabel 4. 10 Deskripsi Domisili Responden Penelitian.....	70
Tabel 4. 11 Deskripsi Pekerjaan Responden Penelitian.....	70
Tabel 4. 12 Deskripsi Matra Suami Responden Penelitian.....	71
Tabel 4. 13 Deskripsi Satuan Kerja Suami Responden Penelitian.....	71
Tabel 4. 14 Deskripsi Durasi Menjadi Istri TNI Responden Penelitian.....	72
Tabel 4. 15 Deskripsi Frekuensi Kegiatan Istri TNI Responden Penelitian.....	72
Tabel 4. 16 Deskripsi Jumlah Anak Responden Penelitian.....	73
Tabel 4. 17 Deskripsi Usia Anak Responden Penelitian.....	73
Tabel 4. 18 Deskripsi Data Deskriptif Responden Penelitian.....	74
Tabel 4. 19 Formulasi Kategorisasi.....	74
Tabel 4. 20 Deskripsi Kategorisasi <i>Adversity Quotient</i> .....	75
Tabel 4. 21 Deskripsi Kategorisasi <i>Work Family Conflict</i> .....	76
Tabel 4. 22 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	77
Tabel 4. 23 Hasil Uji Linear Variabel Penelitian.....	78
Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian.....	79
Tabel 4. 25 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia Responden.....	80
Tabel 4. 26 Hasil Uji Beda Berdasarkan Agama Responden.....	81

Tabel 4. 27 Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden Penelitian...	82
Tabel 4. 28 Uji Beda Berdasarkan Domisi Responden Penelitian.....	83
Tabel 4. 29 Uji Beda Berdasarkan Pekerjaan Responden Penelitian.....	84
Tabel 4. 30 Uji Beda <i>Post Hoc</i> Berdasarkan Pekerjaan Responden Penelitian....	85
Tabel 4. 31 Hasil Perbedaan <i>Mean Adversity Quotient</i> Berdasarkan Pekerjaan...	85
Tabel 4. 32 Uji Beda Berdasarkan Matra Suami Responden Penelitian.....	86
Tabel 4. 33 Uji Beda Berdasarkan Satuan Suami Bertugas .....	87
Tabel 4. 34 Uji Beda Berdasarkan Durasi Menjadi Istri TNI .....	88
Tabel 4. 35 Uji Beda Berdasarkan Frekuensi Kegiatan Istri TNI.....	89
Tabel 4. 36 Uji Beda Berdasarkan Jumlah Anak Responden Penelitian .....	90
Tabel 4. 37 Uji Beda Berdasarkan Usia Anak Responden Penelitian.....	91

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A .....	110
LAMPIRAN B .....	117
LAMPIRAN C .....	127
LAMPIRAN D .....	133
LAMPIRAN E .....	159
LAMPIRAN F.....	163
LAMPIRAN G.....	167
LAMPIRAN H.....	169

# HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA ISTRI BEKERJA YANG MEMILIKI SUAMI TNI

Ega Prameswari<sup>1</sup>, Yeni Anna Appulembang<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada istri bekerja yang memiliki suami TNI. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada istri bekerja yang memiliki suami TNI.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden penelitian sebanyak 339 responden dan 50 responden *try out* dengan kriteria responden yaitu istri bekerja yang memiliki suami TNI. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *adversity quotient* yang merujuk pada dimensi *adversity quotient* dari Stoltz (2000) dan skala *work family conflict* yang merujuk pada aspek *work family conflict* dari Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996). Analisis data yang digunakan adalah teknik *pearson's product moment*.

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p > 0,05$ ) dengan nilai  $r = -0,380$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* dimana semakin tinggi *adversity quotient*, maka semakin rendah *work family conflict* dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

**Kata Kunci:** *Work Family Conflict, Adversity Quotient, Istri TNI*

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psys  
NIP.198409222018032001

Dosen Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A  
NIP.199205242025061004

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si  
NIP.197805212002122004

**THE CORRELATION BETWEEN ADVERSITY QUOTIENT AND WORK FAMILY  
CONFLICT AMONG WORKING WIVES OF TNI PERSONNEL**

**Ega Prameswari<sup>1</sup>, Yeni Anna Appulembang<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between adversity quotient and work-family conflict among working wives of Indonesian National Army (TNI) Personnel. The hypothesis proposed in this study is that there is a relationship between adversity quotient and work-family conflict.*

*This research employed a quantitative method, involving 339 respondents and an additional 50 respondents for the try-out phase. The criteria for participants were working wives with TNI husbands. The sampling technique used was incidental sampling. The instruments utilized were an adversity quotient scale based on the dimensions proposed by Stoltz (2000), and a work-family conflict scale based on the aspects defined by Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996). Data were analyzed using pearson's product-moment correlation technique.*

*The analysis revealed a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ) with a correlation coefficient of  $r = -0.380$ . These results indicate a significant negative relationship between adversity quotient and work-family conflict, suggesting that the higher the adversity quotient, the lower the level of work-family conflict, and vice versa. Therefore, the hypothesis of this study is accepted.*

**Keywords: Work Family Conflict, Adversity Quotient, TNI Wives**

<sup>1</sup>Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

<sup>2</sup>Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy  
NIP.198409222018032001



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A  
NIP.199205242025061004

Mengetahui,  
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajieng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP.197805212002122004

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Secara umum menjadi seorang istri dari Tentara Nasional Indonesia bukanlah suatu hal yang mudah karena harus memiliki mental yang kuat dan siap dalam segi fisik maupun psikis. Hal tersebut dikarenakan peran seorang istri TNI yang tidak dapat dilepaskan dari kehidupan suaminya sebagai prajurit TNI (Yasin, Ulfa, dan Alfianto, 2021). Tugas seorang istri yang menikah dengan prajurit TNI juga akan semakin berat, karena mereka harus tergabung secara otomatis dalam organisasi khusus yang mencerminkan matra suaminya. Adapun tiga organisasi istri TNI seperti yang tertuang dalam Risalah Munas XIV (2023), yaitu Persit Kartika Candra Kirana (istri prajurit TNI-AD), Jalasenastri (istri prajurit TNI-AL), dan PIA Ardhya Garini (istri prajurit TNI-AU). Tujuan utama dari organisasi-organisasi ini adalah untuk berkontribusi pada kesejahteraan keluarga besar TNI, mendukung karir suami dalam tuntutan dari organisasi militer dengan cara mendukung saat suami menjalankan tugasnya, serta menjalankan program-program sosial dan pemberdayaan yang dilakukan oleh masing-masing organisasi istri TNI tersebut.

Seperti yang diungkapkan oleh Dandim 0716/Demak, Letkol Inf Agung Udayana, bahwa peran para istri prajurit TNI sangat menentukan dalam menunjang karir suami (Hermawan, 2017). Hal serupa dikatakan oleh Kepala Staf TNI Angkatan Udara (2020), bahwa kehadiran Persatuan Istri Anggota TNI Angkatan Udara (PIA) Ardhya Garini, juga tidak sekadar menjadi wadah pemersatu istri prajurit, tetapi juga berperan aktif dalam melaksanakan kegiatan sosial dan edukasi,

serta peningkatan kesejahteraan keluarga TNI Angkatan Udara. Selain itu, menurut Muthia dan Hadiwirawan (2021), istri prajurit TNI juga diharuskan menghadiri berbagai kegiatan seperti kunjungan pimpinan dan upacara serah terima jabatan.

Organisasi istri TNI, seperti Persit memiliki pedoman yang mengatur hak dan kewajiban anggotanya, sebagaimana tercantum dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD-ART) serta Petunjuk Pelaksanaan Nomor: Juklak/14/VII/2023 tentang Pertemuan Anggota Persit Kartika Chandra Kirana. Peraturan ini menegaskan bahwa setiap anggota wajib menjunjung tinggi nama baik organisasi, mengikuti kegiatan yang diselenggarakan, serta menaati ketentuan yang berlaku, termasuk tata cara berpakaian dan etika berkomunikasi dalam Hasil Musyawarah Pusat XII. Kehadiran anggota pun diwajibkan melalui sistem absensi untuk setiap kegiatan, termasuk rapat dan arisan bulanan. Namun, pelaksanaan kegiatan tersebut disesuaikan dengan struktur dan kebutuhan masing-masing satuan. Sebagai contoh, dalam penelitian Adi, Sari, dan Ulfah (2023) Persit Yon Zipur 9 Kostrad, setiap harinya melaksanakan kegiatan seperti olahraga voli, aerobik, dan keterampilan. Rapat dan arisan diadakan setiap bulan, sedangkan pertemuan anggota, pemeriksaan kesehatan, serta pengarahan dan bimbingan mental dilaksanakan pada awal bulan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat panduan resmi yang ketat, pelaksanaan kegiatan tetap menyesuaikan dengan dinamika satuan masing-masing.

Adawiyah dan Kusyuniati (2021) juga mengungkapkan terdapat fenomena menarik tentang perbedaan peran dan posisi anggota Persit di antara para anggotanya. Setiap istri prajurit TNI, baik yang berasal dari kalangan seorang

Perwira, Bintara, maupun Tamtama akan mengalami pengalaman yang berbeda dalam menjalani kehidupan di dalam organisasi. Perbedaan ini tidak terlepas dari pengaruh status kepangkatan suami sebagai prajurit TNI, yang berdampak besar status kedudukan istri di lingkungan militer. Menurut Adi dkk. (2023), jabatan pada organisasi istri TNI ini disesuaikan dengan pangkat dan jabatan suaminya, bukan melihat kualifikasi pengalaman dan lamanya menjadi pengurus organisasi.

Lebih lanjut, status kepangkatan dan jabatan istri TNI turut berhubungan dengan penerapan Etika Persit. Etika Persit merupakan aturan dalam bertata krama dengan sesama anggota Persit sesuai dengan pangkat dan jabatan pasangan individu tersebut. Aturan tersebut diatur dengan ketat dan berulang kali menjadi perhatian yang ditekankan oleh Ketua Organisasi Istri TNI Pusat. Para Ketua Organisasi Istri TNI cabang dan ranting memiliki tugas dan tanggung jawab memberikan pengarahan terus menerus kepada anggota Persit agar bertindak tidak sampai melanggar aturan yang telah ditentukan oleh TNI. Hal ini menciptakan rasa untuk terus saling melindungi dan mengingatkan, karena bila ada anggota yang melakukan pelanggaran akan menjadi kerugian bagi keseluruhan anggota (Adi, Sari, dan Ulfah, 2023).

Penerapan etika dan aturan tersebut mengakibatkan tidak jarang anggota Persit menerima teguran dari Ketua Persit, yang merupakan istri dari Komandan Satuan (Adawiyah dan Kusyuniati, 2021). Seperti yang diungkapkan Yekti dan Kleden (2021), bahwa ini terjadi karena adanya aturan, kebijakan, dan batasan yang harus diikuti untuk menjaga nama baik diri sendiri, suami, dan institusi TNI. Hal ini menunjukkan teguran yang bersifat tidak esensial, seperti menegur secara

langsung pengurus dan anggota yang dirasa tidak sesuai dalam memposting status di media sosial, dapat menciptakan rasa tidak nyaman. Bahkan mendorong mereka untuk menghindari pengawasan ibu ketua Persit di satuan mereka (Erika, 2019). Lebih beratnya, mereka harus mengupayakan izin untuk absen dari kegiatan organisasi, terutama bagi seorang istri Perwira yang memiliki tanggung jawab sebagai pengurus (Widiastuti, 2002 dalam Adawiyah dan Kusyuniati, 2021). Situasi ini secara tidak langsung membatasi ruang gerak para istri prajurit TNI untuk mengaktualisasikan diri, yang pada akhirnya menciptakan tuntutan yang unik dan seringkali lebih berat dibandingkan dengan istri pada umumnya di masyarakat sipil.

Banyaknya peran yang harus dijalani istri prajurit TNI menjadi lebih kompleks, ketika mereka tidak hanya menjalankan peran sebagai anggota Persit Kartika Chandra Kirana, PIA, atau Jalasenastri, tetapi juga berperan sebagai wanita pekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Mariyanti, Lunanta, dan Handayani (2021), bahwa beberapa istri memutuskan untuk bekerja, karena memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung karirnya di dunia kerja, serta mengoptimalkan keterampilan dan untuk meningkatkan harga diri.

Muthia dan Hadiwirawan (2021) mengungkapkan bahwa istri prajurit TNI yang bekerja harus memikul tiga peran utama, yaitu sebagai istri, pekerja, dan anggota Persit. Hal senada diungkapkan oleh Adawiyah dan Kusyuniati (2021) bahwa istri prajurit TNI memiliki peran yang kompleks, karena dalam menjalankan ketiga peran ini harus siap untuk menjalankan tugas dan fungsi dalam berbagai peran seperti bertanggung jawab untuk merawat diri sendiri, suami, keluarga, organisasi, bekerja, dan juga mengasuh anak. Kemudian, siap untuk menjalankan

tugas dan fungsi dalam mengelola rumah tangga serta menjalankan peran pengasuhan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Hidayati (2015), bahwa peran ganda perempuan ialah peran yang dijalankan oleh seorang perempuan di rumah sebagai pengurus rumah tangga, pribadi yang mandiri, istri, dan mengasuh anak-anak, serta menjalankan peran sebagai anggota masyarakat dimana mereka menjadi pekerja dan menjadi warga negara.

Seperti yang dikutip dalam salah satu konten yang diunggah oleh Akunreal (2024), yang membahas peran istri TNI yang tetap aktif dalam organisasi Persit meskipun sedang bekerja. Akun TikTok @alarsy\_ocha berkomentar bahwa ia juga pernah mengalami hal tersebut sebagai *managing partner tax consulting* dan dosen pajak, ketika akan menghadiri sidang menyempatkan dokumentasi menggunakan baju persit lalu setelahnya masuk ke ruangan sidang mengganti dengan *blazer*. Sementara itu, @tokomylinda juga menambahkan bahwa pasien yang sedang dilayaninya sempat menertawakannya karena melihat ia terburu-buru mengganti pakaian dan jilbab untuk mengikuti kegiatan Persit. Di sisi lain, akun TikTok @kaylayosi123 membagikan pengalaman harus mengurus anak di rumah ketika ada giat Persit, ditambah lagi sedang bekerja sementara suami sedang menjalani satuan tugas. Hal ini didukung oleh konten yang diunggah oleh Ridha (2023), bahwa menjadi seorang istri TNI-AU yang bekerja, seringkali harus meminta izin pulang lebih awal, cuti, atau izin terlambat masuk ke kantor apabila jam kegiatan yang mendadak tersebut bersamaan dengan jam kantor.

Darmawati (2015), mengungkapkan bahwa wanita sebagai istri yang bekerja cenderung dan lebih sering mengalami *work family conflict*. Fita (2017),

juga menambahkan bahwa *work family conflict* ini muncul ketika waktu dan perhatian lebih banyak tercurah pada pekerjaan, sehingga kebutuhan keluarga terabaikan, atau sebaliknya. Utami dan Wijaya (2018) menyatakan bahwa tuntutan yang dihadapi ibu yang bekerja, seperti jam kerja yang ketat, beban tugas yang menumpuk, serta *deadline* dan target pekerjaan yang harus dipenuhi, turut menjadi penyebab *work family conflict*. Senada dengan itu, Idris, Hasyim, dan Alhadar (2023), juga menambahkan jam kerja yang tidak fleksibel, beban kerja tinggi, stres, konflik pribadi, perjalanan dinas, perubahan karir, atau atasan yang tidak mendukung menjadi pemicu *work family conflict*.

*Work family conflict* ini pada akhirnya berdampak negatif pada kehidupan profesional maupun keluarga. Sugiyanto, Iriwati, dan Padmanty (2016) mengungkapkan bahwa *work family conflict* dapat menurunkan motivasi, menyebabkan kesulitan berkonsentrasi, serta mendorong penarikan diri dari pekerjaan. Eliana, Siregar, dan Sadijah (2021), juga menambahkan bahwa *work family conflict* dapat mempengaruhi kesehatan, seperti stres, mudah marah, dan kurangnya konsentrasi akibat pemecahan fokus yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Dampak dari konflik peran ganda tidak hanya dirasakan di tempat kerja, tetapi juga dalam kehidupan berkeluarga. Wongpy dan Setiawan (2019), mengungkapkan bahwa salah satu tanda dari konflik ini adalah menurunnya kualitas komunikasi, yang pada akhirnya mengurangi keintiman dengan anak dan suami.

Fenomena ini juga didukung dengan hasil survei pada istri bekerja yang memiliki suami TNI-AD berjumlah 17 orang yang dilakukan oleh peneliti

berdasarkan faktor *work family conflict* pada tanggal 11 November 2024. Berdasarkan hasil survei menunjukkan bahwa 82,4% menjawab tuntutan pekerjaan, termasuk kegiatan yang harus dilakukan di organisasi istri TNI mengganggu kehidupan rumah tangga dan keluarga mereka. Selanjutnya, 88,2% subjek menjawab bahwa waktu mereka yang tersita oleh pekerjaan termasuk kegiatan di organisasi istri TNI membuat mereka sulit untuk sepenuhnya memenuhi tanggung jawab keluarga. Sebanyak 88,2% menjawab tuntutan pekerjaan dan kegiatan di organisasi istri TNI membuat hal-hal yang ingin dilakukan dirumah sering tertunda. Selain itu, sebanyak 76,5% merasa bahwa pekerjaan atau tugas-tugas di organisasi istri TNI menimbulkan tekanan yang membuat sulit menjalankan tugas-tugas di rumah dan keluarga. Kemudian, 88,2% menjawab karena banyaknya tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan kegiatan organisasi istri TNI, akhirnya mereka harus mengubah dan membatalkan rencana kegiatan keluarganya.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan 2 orang istri TNI Angkatan Darat yang berinisial EM dan IH pada tanggal 13 November 2024. Subjek EM mengatakan bahwa menjadi perawat sebelum dan sesudah menikah tentu mengalami banyak perbedaan, terutama rasa tanggung jawab yang menjadi lebih berat ketika menjadi seorang istri TNI selama 22 tahun, ditambah memiliki anak dan suami. Hal ini dirasakan ketika ada acara mendadak yang diwajibkan oleh organisasi istri TNI, sehingga harus segera mengurus izin dari tempat kerja, ditambah lagi ketika meninggalkan anak yang berada di rumah sendirian karena harus pergi ke sekolah.

Subjek IH yang telah menjadi istri TNI selama 23 tahun pun mengatakan hal yang serupa, bahwa bekerja pada bidang yang mengharuskan untuk selalu siaga saat menjalani tugasnya menjadi seorang karyawati Bank sebagai seorang *teller*. Tentunya tidak mudah untuk meninggalkan *shift* begitu saja saat mendadak diwajibkan untuk datang pada kegiatan Persit, sehingga mengharuskannya untuk izin menghadiri kegiatan dan terkadang menerima teguran melalui suaminya. Hal yang sama juga terjadi ketika mereka hendak pergi melakukan acara keluarga, sehingga anak mereka terpaksa untuk ikut kegiatan Persit dan menunda acara keluarga mereka. Subjek IH juga menjelaskan bahwa terkadang ia tidak mengikuti kegiatan Persit sepenuhnya untuk pulang ke rumah saat anaknya meminta bantuan atau sebaliknya, ketika tidak bisa menghadiri kegiatan anaknya karena harus memenuhi panggilan organisasi istri TNI dan menyebabkan meninggalkan anaknya sendiri di rumah.

Greenhaus dan Beutell (1985), memperkenalkan konsep *work family conflict* yang didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Sedangkan menurut Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996) bahwa *work family conflict* adalah bentuk konflik antar peran di mana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan, dan ketegangan yang ditimbulkan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga. *Work family conflict* terdiri dari tiga aspek yang meliputi *general demand* (tuntutan umum), *time based conflict* (konflik berbasis waktu), dan *strain based conflict* (konflik berbasis tekanan).

Aspek *general demand* atau tuntutan umum mengacu pada tanggung jawab, persyaratan, harapan, tugas, dan komitmen yang terkait dengan peran tertentu di pekerjaan atau keluarga. Dalam konteks *work family conflict*, *general demand* menggambarkan konflik yang muncul akibat apa yang diharapkan dari peran yang mempengaruhi tanggung jawab di peran lain. Kemudian, aspek *time based conflict* atau tuntutan berbasis waktu terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan atau keluarga mengganggu pelaksanaan tanggung jawab di peran lainnya. Contohnya, waktu pekerjaan yang berlebihan bisa menghalangi seseorang untuk merawat anak atau menghadiri acara keluarga. Sedangkan aspek *strain based conflict* atau tuntutan berbasis tekanan terjadi ketika stres atau tekanan dari pekerjaan atau keluarga mengganggu tanggung jawab di peran lainnya.

*Work family conflict* memiliki keterkaitan yang erat dengan *adversity quotient* individu. Seperti yang dikemukakan oleh Bellavia dan Frone (dalam Hidayati, 2015), bahwa salah satu faktor karakteristik individu dalam *work-family conflict* adalah faktor kepribadian, termasuk *adversity quotient*. Agustina, Nurhikmah, dan Rudiansyah (2022) mengungkapkan bahwa setiap orang memerlukan kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) untuk bertahan dan mengatasi tantangan dalam hidup. Dalam hal ini, *adversity quotient* mencerminkan kekuatan mental seseorang dalam menghadapi tantangan.

Menurut Stoltz (2000), *adversity quotient* merupakan seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan individu untuk mengatasinya. *Adversity Quotient* mempunyai empat dimensi untuk melihat seberapa besar kemampuan individu dalam mengatasi konflik. Keempat dimensi

tersebut dikenal juga dengan CO2RE, yaitu *control* (kendali), *origin and ownership* (asal usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), dan *endurance* (daya tahan).

Dimensi *control* (kendali) terkait seberapa banyak kendali yang individu rasakan terhadap sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Dimensi *origin and ownership* (asal-usul dan pengakuan) terkait apa yang menjadi sebuah asal-usul kesulitan dan sampai sejauh mana individu dapat mengakui akibat-akibat dari kesulitan tersebut. Kemudian, dimensi *reach* atau jangkauan terkait sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan individu. Sementara, dimensi *endurance* atau daya tahan terkait lamanya kesulitan dan penyebab kesulitan yang dihadapi individu berlangsung.

Pada akhirnya *adversity quotient* memiliki andil dalam keberhasilan individu pada berbagai aspek kehidupan. Atalia, Daviq, Chairilisyah, dan Febrialismanto (2020) menyebutkan bahwa *adversity quotient* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kesuksesan lingkungan masyarakat, sekolah, dan terutama menjadi orang tua. Sejalan dengan hal tersebut, Sakdiah (2017) menjelaskan bahwa *adversity quotient* merupakan aspek yang sangat penting dan sebaiknya dimiliki oleh setiap individu, terutama pasangan suami istri. Individu dengan *adversity quotient* yang tinggi, khususnya yang bertipe *climbers*, memiliki kemampuan akan sangat berguna dalam rumah tangga. Hal ini karena individu tersebut akan lebih baik dalam menghadapi hambatan, rintangan, dan kesulitan yang hadir dalam kehidupan rumah tangga.

Hasil penelitian serupa dari Wardini dan Periantalo (2019), mengungkapkan bahwa setiap individu memiliki cara dan strategi yang berbeda-beda dalam

mengatasi masalah dan kesulitan yang dialami untuk berhasil menjalani kedua perannya dengan baik. Kemampuan untuk menghadapi tuntutan dari kedua peran ini sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis yang berasal dari dalam diri individu (*intrinsik*), salah satunya adalah *adversity quotient*. Lebih lanjut, hasil penelitian tersebut juga mengungkapkan adanya hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan *work family conflict*.

Ketika seseorang yang memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi, maka cenderung semakin mudah individu tersebut dalam menghadapi tantangan hidup, termasuk dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga atau *work family conflict*. Hal ini tidak hanya membantu dalam mencegah terjadinya benturan antara masalah keluarga dan pekerjaan, tetapi juga dapat menjadikan pengalaman tersebut sebagai proses pembelajaran yang berharga dan bersifat positif (Shari, Winarsunu, dan Syakarofath, 2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti ingin meneliti “Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Istri Bekerja yang Memiliki Suami TNI”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada istri bekerja yang memiliki suami TNI?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan hubungan *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada istri bekerja yang memiliki suami TNI.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap kajian ilmu pengetahuan pada bidang psikologi. Khususnya yang berkaitan dengan hubungan *adversity quotient* dengan *work family conflict*.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Subjek**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu istri bekerja yang memiliki suami TNI untuk lebih memahami pentingnya *adversity quotient* dalam menghadapi *work family conflict*. Dengan meningkatnya *adversity quotient*, para istri diharapkan mampu mengelola tekanan dari tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga yang dinamis dengan lebih efektif.

##### **b. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan serta pengalaman dalam penelitian,

khususnya tentang hubungan *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada istri bekerja yang memiliki suami TNI.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang berjudul "Hubungan Antara *Adversity Quotient* dan *Self-Efficacy* dengan *Job Crafting* pada Wanita Bekerja dengan Sistem *Work From Home* (WFH)" yang dilakukan oleh Budiani, Puspitadewi, dan Mulyana (2022) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dan *self-efficacy* dengan *job crafting* pada wanita bekerja yang menjalani sistem *work from home*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*, melibatkan 65 wanita yang bekerja secara *work from home* di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *adversity quotient* dan *self-efficacy* dengan *job crafting*, di mana *self-efficacy* memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan *adversity quotient* dalam mempengaruhi *job crafting*.

Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel terikat dan subjek penelitian. Dalam penelitian sebelumnya, *job crafting* digunakan sebagai variabel terikat. Sedangkan dalam penelitian ini, *work-family conflict* menjadi variabel terikat dan *adversity quotient* sebagai variabel bebas. Selain itu, penelitian sebelumnya berfokus pada wanita bekerja yang menjalani sistem *work from home* di Surabaya, sedangkan penelitian ini secara khusus meneliti istri bekerja yang memiliki suami TNI.

Penelitian berjudul "Hubungan *Adversity Quotient* dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. X" oleh Putri dan Nurwidawati (2022) melibatkan 79 karyawan PT. X. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *adversity quotient* dan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* dan stres kerja, dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,717 dan signifikansi ( $p$ ) = 0,000. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi *adversity quotient*, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

Perbedaan utama dalam penelitian ini terletak pada subjek, topik, dan variabel yang digunakan. Penelitian sebelumnya berfokus pada karyawan PT. X dan mengkaji hubungan antara *adversity quotient* dengan stres kerja, sementara penelitian ini berfokus pada istri bekerja yang memiliki suami TNI dan menghubungkan *adversity quotient* dengan *work-family conflict*. Dengan demikian, penelitian ini menyoroti konteks yang berbeda, yaitu keseimbangan peran dalam keluarga dan pekerjaan, bukan hanya aspek stres kerja dalam lingkungan perusahaan.

Penelitian yang berjudul "*Hubungan Work Family Conflict dengan Kepuasan Pernikahan pada Ibu yang Bekerja*" oleh Sofia dan Hatta (2020) melibatkan 133 ibu bekerja di hotel berbintang 5 di Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan pernikahan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dan kepuasan pernikahan. Semakin tinggi tingkat *work-family conflict*, semakin rendah kepuasan pernikahan yang dirasakan.

Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Sofia dan Hatta, yaitu membahas kepuasan pernikahan sebagai variabel terikat pada ibu bekerja secara umum, sedangkan penelitian ini akan berfokus pada *work family conflict* yang dialami istri TNI yang bekerja, serta hubungan *adversity quotient* sebagai variabel bebas terhadap *work family conflict*.

Penelitian yang berjudul “*Study of the Relationship Between Work Family Conflict and Work Engagement in Career Women Who Have Families*” oleh Hilmy, Alyshia, Julyta, Yudha, Ginta, dan Jessica (2024) melibatkan 132 wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak dengan usia partisipan berkisar antara 20–40 tahun dan minimal sudah bekerja di pekerjaan tersebut selama 3 tahun. Hipotesis penelitian ini adalah adanya hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement* pada wanita karir yang berkeluarga. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *work engagement* pada wanita karir yang sudah menikah.

Perbedaan dengan penelitian ini dengan terletak pada fokus variabel dan subjek. Penelitian oleh Haidar Hilmy et al. membahas hubungan antara *work family conflict* dengan *work engagement* pada wanita karir yang memiliki keluarga secara umum, dimana *work family conflict* sebagai variabel bebas. Sedangkan penelitian ini akan berfokus pada subjek istri TNI yang bekerja serta bagaimana *adversity quotient* sebagai variabel bebas yang mempengaruhi *work family conflict* sebagai variabel terikat.

Penelitian yang berjudul “*Work-Family Conflict and Career Development on Performance of Married Women Employees: Case of Bank Employees,*

*Indonesia*" oleh Yusuf dan Hasdinar (2020) melibatkan 38 wanita menikah yang bekerja di bank milik negara di Ambon, Indonesia. Penelitian ini menemukan bahwa *work family conflict* memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kinerja dan pengembangan karir karyawan, namun kinerja tidak memiliki efek signifikan terhadap pengembangan karir.

Perbedaannya dengan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dan Hasnidar berfokus pada variabel *career development*, sedangkan penelitian ini menggunakan salah satu variabel yaitu *adversity quotient*. Kemudian subjek yang digunakan penelitian Yusuf dan Hasnidar yaitu wanita pekerja bank yang sudah menikah, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek istri bekerja yang memiliki suami TNI. Dengan persamaan kedua penelitian ini menggunakan variabel *work family conflict*.

Penelitian yang berjudul "*Risk and Protective Factors for Work-Family Conflict among Female Military Spouses*" oleh Park, Molly, Sullivan, Merrill, Clarke-Walper, dan Riviere (2023) melibatkan 334 istri anggota militer yang tinggal bersama pasangan mereka di Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa risiko pekerjaan militer, seperti jumlah penugasan tempur dan masalah kesehatan mental pasangan, memiliki hubungan positif signifikan dengan *work-family conflict*.

Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada variabel dan subjek. Penelitian oleh Park et al. berfokus pada risiko pekerjaan militer secara umum di Amerika Serikat pada pasangan anggota militer yang tinggal di Amerika Serikat,

sementara penelitian ini menggunakan variabel *adversity quotient* sebagai variabel bebas dan menggunakan subjek istri bekerja yang memiliki suami TNI di Indonesia.

Penelitian berjudul "*The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and psychological well-being among Chinese working women*" oleh Xiaoying Bian dan Mohd Sukor (2024) melibatkan 258 wanita bekerja penuh waktu di Provinsi Hebei, China. Penelitian ini menguji hipotesis bahwa *work-life balance* memediasi hubungan antara *work-family conflict* dan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis, tetapi efek ini sebagian besar dimediasi oleh *work-life balance*, dengan mediasi penuh ditemukan pada hubungan konflik keluarga-ke-kerja dan kesejahteraan psikologis, serta mediasi parsial pada konflik kerja-ke-keluarga.

Perbedaannya dengan penelitian ini terdapat pada hubungan antara *adversity quotient* dan *work family conflict* pada istri bekerja yang memiliki suami TNI. Jika penelitian Bian dan Sukor menggunakan *work-life balance* sebagai variabel mediasi, penelitian ini akan menggunakan *adversity quotient* sebagai salah satu variabel utama. Selain itu, subjek penelitian juga berbeda, di mana Bian dan Sukor meneliti wanita pekerja dari berbagai sektor industri, sedangkan penelitian ini akan menargetkan istri bekerja yang menghadapi dinamika khusus sebagai pasangan TNI.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian sebelumnya, perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang digunakan, lokasi pengambilan data, serta karakteristik subjek penelitian. Hingga saat ini,

peneliti belum menemukan adanya penelitian lain dengan judul yang sama. Oleh karena itu, keaslian judul penelitian ini dapat dipastikan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, N., & Kusyuniati, S. (2021). Dinamika Kehidupan Istri Prajurit TNI AD yang Tinggal di Asrama Militer (Perspektif Feminis). *Jurnal Ilmu Agama & Kebudayaan*, 21(2), 44–52.
- Adi, A., Sari, I., & Ulfah, C. (2023). Peran Kelompok Kohesivitas Pada Keputusan Pembelian Produk (Studi Kasus Pada Kelompok Istri Prajurit). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 13(03), 50–62.
- Agustina, T., Nurhikmah, & Rudiansyah, M. (2022). The Influence of Locus of Control, Self-Efficacy, and Adversity Quotient on Business Performance. *Jurnal Economia*, 18(1), 1–15.
- Akunreal [@dik\_end]. (2024). Lagi kerja tapi harus tetap ikut Giat, otw ganti skin [video]. Diambil dari <https://vt.tiktok.com/ZSjg2FC8L/>
- Amparo, M. M. (2015). The level of adversity quotient and social skills of student leaders at De La Salle Lipa.
- Arfidianingrum, D., Nuzulia, S., & Fadhallah, R. A. (2013). Hubungan Antara Adversity Intelligence Dengan Work-Family Conflict Pada Ibu yang Bekerja Sebagai Perawat. *Journal UNS: Developmental and Clinical Psychology*, 2(2), 13–22.
- Atalia, R. M., Daviq, Chairilisyah, & Febrialismanto. (2020). Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Adversity Quotient Pada Orang Tua Yang Memiliki Anak Usia Dini Berkebutuhan Khusus Di Tk Se-Kota Pekanbaru. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 3(1), 77–89. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v3i1.866>
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi (II)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi (II)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Badan Pusat Statistik Indonesia Tahun 2003.
- Baltes, B. B., Clark, M. A., & Chakrabarti, M. (2006). Oxford Handbooks Online Work-Life Balance : The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation What is Work-Family Conflict? Boundary Management Strategies — Integration or Segmentation? *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, (Sep 2012), 1–23. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0016>
- Becvar, D. S., & Becvar, R. J. (2014). *A Family Therapy A System Integration*. Inggris: Pearson Education Limited.
- Bian, X., & Sukor, M. S. M. (2024). The mediating effect of work- life balance on the relationship between work-family conflict and psychological well-being among Chinese working women. *Scientific Reports*, 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1038/s41598-024-79322-1>
- Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting Work – Family Conflict From Workload , Job Attitudes , Group Attributes , and Health : A Longitudinal Study. *Military Psychology*, 17(3), 203–227.
- Budiani, M. S., Puspitadewi, N. W. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Adversity Quotient Dan Self-Efficacy Dengan Job Crafting Pada Wanita Bekerja Dengan Sistem Work From Home (Wfh). *Jurnal Psikologi Teori dan*

- Terapan*, 13(1), 27–38. <https://doi.org/10.26740/jppt.v13n1.p27-38>
- Darmawati. (2015). Dinamika Dual Carier Family atau Work -Family Conflict Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Pengambil Keputusan Atau Top Manager/Leader Di Lingkungan Kerjanya. *Kuriositas, Edisi VIII*.
- Devita, & Ahadiyaningsih, K. (2021). The Relationship between the Adversity Quotient (Fighting Power) and Work Motivation of TNI (Indonesia National Army) Members in Kodim 1408/BS Kodam VII Wirabuana. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 10(6), 641–644. <https://doi.org/10.21275/sr21605083957>
- Dharma Pertiwi Pengurus Pusat. (2023). Risalah Rapat Paripurna Musyawarah Nasional XIV Dharma Pertiwi tahun 2023.
- Eliana, Siregar, L. M., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Perempuan Bekerja Di Pt Hasil Raya Industri Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 04(1), 33–41. <https://doi.org/10.34012>
- Elvina, Marpaung, W., & Manurung, Y. S. (2021). Hubungan Antara Adversity Intelligence Dengan Work-Family Conflict Pada Guru Wanita Di Sekolah Kalam Kudus Mayang Medan. *Psyche 165 Journal*, 14(1), 67–70.
- Erika, D. (2019). Literasi Digital Perempuan Pada Organisasi Persatuan Istri Prajurit (Persit). *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(2), 36–45. <https://doi.org/10.14710/interaksi.8.2.36-45>
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Theories of Personality*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ferdiansyah, M., & Masfufah, U. (2022). Perkembangan Dewasa Madya Sebuah Studi Kasus. *Flourishing Journal*, 2(9), 598–604. <https://doi.org/10.17977/um070v2i92022p598-604>
- Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 273–278. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i2.4374>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health Consequences of Work-Family Conflict: The Dark Side of the Work-Family Interface. *Employee Health, Coping and Methodologies*, 61–98. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)05002-X](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S1479-3555(05)05002-X)  
Downloaded
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hastuti, W., & Fikry, Z. (2023). Hubungan Antara Adversity Quotient dengan Work Family Conflict pada Ibu Bekerja sebagai Perawat yang Memiliki Anak. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 16409–16417.
- Hermawan, N. (2017). Peran istri sangat menentukan dalam menunjang karier suami. Diambil 14 Oktober 2024, dari [https://tniad.mil.id/peran-istri-sangat-menentukan-dalam-menunjang-karier-suami/#:~:text=Dandim 0716/Demak Letkol Inf Agung](https://tniad.mil.id/peran-istri-sangat-menentukan-dalam-menunjang-karier-suami/#:~:text=Dandim%200716/Demak Letkol Inf Agung)

- Hidayati, F. N. . (2015). Hubungan Antara Self Compassion Dengan Work Family Conflict Pada Staf Markas Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(2), 183–189. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.2.183-189>
- Hidayati, N. (2015). Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik). *Muwazah: Jurnal Kajian Gender*, 7(2), 108–119.
- Hilmy, H., Alyshia, D. N., Julyta, G., Yudha, I. W., Ginta, M. C. A., & Jessica. (2024). Studi Hubungan antara Work Family Conflict dan Work Engagement Pada Wanita Karir yang Berkeluarga. *Journal of Social and Economics Research*, 3(2)(1), 123–138.
- Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Bri Cabang Kota Tidore Kepulauan the Effect of Work Family Conflict on Employee Performance Through Work Stress As a Mediating Variable At P. *Jurnal EMBA*, 11(3), 138–148.
- Kepala Staf TNI Angkatan Udara. (2020). Peran PIA AG adalah turut mensejahterakan keluarga TNI AU. Diambil 14 Oktober 2024, dari <https://tni.mil.id/view-190544-kasau-peran-pia-ag-adalah-turut-mensejahterakan-keluarga-tni-au.html>
- Kim, J. L. S., & Ling, C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204–221. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/09649420110395692> Downloaded
- Krisanti, D., Hayati, S., & Zubair, A. G. H. (2023). Hubungan Perbandingan Sosial dengan Kebersyukuran pada Dewasa Madya di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 3(1), 112–118. <https://doi.org/10.56326/jpk.v3i1.2141>
- Kurniawan, I., & Krisnawati, E. (2019). Adversity Quotient (AQ) dan Stres Kerja Pegawai Bagian Protokol Pemerintah Provinsi Jambi. *Jurnal Studia Insania*, 7(2), 144–160. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i2.3084>
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Handayani, S. (2021). Optimisme Ibu Bekerja Di Indonesia Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Kepemilikan Asisten Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 19(2), 9–21.
- Muthia, T., & Hadiwirawan, O. (2021). Pencarian Posisi Peran Anggota Persit: Penelitian Tentang Istri Tni Yang Bekerja. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 4(1), 22–47. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v4i1.19719>
- Nadhira, A. I., & Arjanggal, R. (2018). Hubungan Antara Adversity Quotient dan Stres Pada Anggota Kepolisian Di Polrestabes Semarang. *Proyeksi*, 13(1), 25–34.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Octavia, E., & Nugraha, S. P. (2013). Hubungan Antara Adversity Quotient Dan Work Study Conflict Pada Mahasiswa yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 1 No. 1, 44–51.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human Development*. New York: Higher Education.

- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment , work-family conflict and well-being : a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 568(October 2000), 551–568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- Park, Y., Shea, M., Meriill, J. C., Sullivan, K., Clarke-Walper, K., & Riviere, L. A. (2023). Risk and Protective Factors for Work-Family Conflict among Female Military Risk and Protective Factors for Work-Family Conflict among Female Military Spouses. *Journal of Child and Family Studies*, (January). <https://doi.org/10.1007/s10826-023-02535-x>
- Parvathy, U., & Praseeda, M. (2014). Relationship between Adversity Quotient and Academic Problems among Student Teachers. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(11), 23–26.
- Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Susunan Organisasi Tentara Nasional Indonesia. (2019).
- Persit Kartika Chandra Kirana Pengurus Pusat. (2023a). Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.
- Persit Kartika Chandra Kirana Pengurus Pusat. (2023b). Hasil Musyawarah Pusat XIII Persit Kartika Chandra Kirana. Jakarta.
- Persit Kartika Chandra Kirana Pengurus Pusat. (2023c). Petunjuk Pelaksanaan Persit Kartika Chandra Kirana.
- Phoolka, E. S., & Kaur, D. N. (2012). Adversity Quotient: A new paradigm to explore. *International Journal of Contemporary Business Studies International journal of Contemporary Business Studies*, 3(4).
- Portal Informasi Indonesia. (2023). Agama. Diambil 20 Juni 2025, dari <https://indonesia.go.id/profil/agama>
- Pratiwi, P. D., & Prihartanti, N. (2022). The Effect of Formal Education and Adversity Intelligence on Marital Satisfaction on Working Women. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 803–810. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1586>
- Putri, I. D., & Nurwidawati, D. (2022). Hubungan Adversity Quotient Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT.X The Relationship between Adversity Quotient and Job Stress in Employees of PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 860–875.
- Raqib, A. A. F., Djudiyah, & Ni'matuzahroh. (2023). Adversity Quotient Pada Mahasiswa Berwirausaha. *Jurnal Psikologi, Filsafat dan Sainstek*, 8762(2), 114–122.
- Ridha [@rydha015]. (2023). Kalau kegiatan ibu pia dengan jam kantor bersamaan [video]. Diambil dari <https://vt.tiktok.com/ZSjg2BMoe/>
- Rumondor, P., Pranajaya, S. A., Sudadi, S., Rumfot, S., & Rofi'i, A. (2023). The Analysis of Relationship Between Parenting Pattern, Demographic Variables, Adversity Intelligence and Emotional Intelligence. *Journal on Education*, 5(4), 16081–16087.
- Sakdiah, H. (2017). Urgensi Adversity Quotient Dalam Membangun Keluarga Sakinah (Pendekatan Konseling Pernikahan). *KONSELING RELIGI Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 7(2), 99.
- Saryantono, B. (2021). Pengaruh Metode Problem Solving Pada Pembelajaran Daring Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa. *Jurnal*

- Ilmiah Nusantara*, 14 (2), 437–450.
- Septiarly, Y. L., Retnoningias, D. W., & Dewi, N. N. A. I. (2024). Gambaran Adversity Quotient Mahasiswa Program Studi Sarjana Tingkat Awal Universitas Swasta A di Bali. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 15(1).
- Shari, W. S., Winarsunu, T., & Syakarofath, N. A. (2022). Peran adversity quotient terhadap work-life balance karyawan. *Cognicia*, 10(2), 86–92. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22535>
- Singh, S., & Sharma, D. T. (2017). Affect of Adversity Quotient on the Occupational Stress of IT Managers in India. *Procedia Computer Science*, 122, 86–93. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.345>
- Sofia, G., & Hatta, M. I. (2020). Hubungan Work Family Conflict dengan Kepuasan Pernikahan pada Ibu yang Bekerja. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 341–347. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.22435>
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyanto, E., Irawati, Z., & Padmanty, S. (2016). Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta). *Iqtishadia*, 9(1), 27–52.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono, T. A., Kumalasari, A. D., & Fitriana, E. (2021). Hubungan Quarter-Life Crisis Dan Subjective Well-Being Pada Individu Dewasa Muda. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 301–322. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.4646>
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Bab VI Pasal 14 Tentang Jenjang Pendidikan Indonesia. (2003).
- Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia. (2004).
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 16(1), 1–8.
- Vinas, D. K. D., & Aquino-malabanan, M. G. (2015). Adversity Quotient and Coping Strategies of College Students in Lyceum of the Philippines University. *Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences*, 2(3).
- Wahyuni, R. (2024). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Pola Pikir Orang Tua Terhadap Pola Pengasuhan Anak. *Nabawi: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2).
- Wardini, M., & Periantalo, J. (2019). Hubungan determinasi diri dan kecerdasan adversitas terhadap konflik peran ganda ibu bekerja di Kota Jambi: The relationship between self-determination and adversity quotient to work-family conflict on working moms at Jambi City. *Jurnal Psikologi Jambi*, 04(01), 16–24.
- Wongpy, N., & Setiawan, J. L. (2019). Konflik Pekerjaan dan Keluarga Pada Pasangan dengan Peran Ganda. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 10(1), 31–45. <https://doi.org/10.26740/jpvt.v10n1.p31-45>
- Yasin, E., Ulfa, M., & Alfianto, A. G. (2021). Hubungan dukungan sosial terhadap adaptasi stress istri TNI-AD saat suaminya bertugas di daerah rawan konflik.

- Media Husada Journal of Nursing Science*, 2(2), 13–20.
- Yekti, K. P., & Kleden, K. P. (2021). Pertanggungjawaban Pidana Prajurit TNI Terhadap Tindak Pidana Istri dan Anggota Keluarga. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(1), 36–45.
- Yusuf, R. M., & Hasdinar. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees : Case of bank employees , Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(1), 151–162.
- Zulaikha, S., Nasir, M., & Zuanny, I. P. (2020). The Relationship between Adversity Quotient and Work Family Conflict on Police Women in Mapolda based in Aceh. *International Conference on Psychology*, (ICPsy 2019), 112–118. <https://doi.org/10.5220/0009438401120118>