

Kohesi Kelompok dan Keterkaitan Kerja pada Prajurit TNI AD

Group Cohesion and Work Work engagement among Indonesian Army Soldiers

Feby Leoni Intan Lestari*

Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Sosial,
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Email: leonifeby@gmail.com

Adi Heryadi

Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Sosial,
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

Email: adiheryadi16@gmail.com

Abstrak

Prajurit TNI AD memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dan membutuhkan kerja sama dalam menjalankan tugas. Dalam hal itu, keterkaitan kerja dan kohesi kelompok menjadi aspek penting yang berkaitan dengan kondisi psikologis prajurit. Pengujian ini bertujuan untuk mengindikasikan pengaruh antara kohesi kelompok dengan keterkaitan kerja pada prajurit TNI AD berpangkat perwira di Akademi Militer Magelang. Pengujian memakai pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan desain korelasional. Partisipan berjumlah 100 prajurit TNI AD berpangkat perwira yang dipilih memakai *purposive sampling*. Data dikumpulkan memakai skala kohesi kelompok yang mengacu pada *Group Environment Questionnaire* (GEQ) dan skala keterkaitan kerja berdasarkan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Setelah uji coba, skala kohesi kelompok terdiri dari 17 aitem dan skala keterkaitan kerja terdiri atas 8 aitem. Analisis data memakai korelasi Spearman dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kohesi kelompok dengan keterkaitan kerja ($\rho = .80$; $p < .001$). Sebanyak 68% partisipan memiliki kohesi kelompok pada kategori sangat tinggi dan 84% memiliki keterkaitan kerja pada kategori sangat tinggi. Terdapat pengaruh positif yang sangat kuat dan signifikan antara kohesi kelompok dengan keterkaitan kerja. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya mempertahankan pengaruh interpersonal, kerja sama, dan kebersamaan dalam kelompok sebagai sumber daya sosial yang berkaitan dengan keterkaitan kerja prajurit.

Kata kunci : Keterkaitan kerja; Kohesi kelompok; Prajurit TNI AD; Psikologi Militer

Abstract

TNI AD soldiers face high work demands and require teamwork in carrying out their duties. In this context, work engagement and group cohesion are important aspects associated with soldiers' psychological conditions. This study aimed to examine the relationship between group cohesion and work engagement among TNI AD officer-rank soldiers at the Military Academy in Magelang. This study employed a quantitative non-experimental approach with a correlational design. The participants were 100 TNI AD officer-rank soldiers selected using *purposive sampling*. Data were collected using a group cohesion scale based on the *Group Environment Questionnaire* (GEQ) and a work

engagement scale consisting of vigor, dedication, and absorption. Following the try-out, the group cohesion scale consisted of 17 items and the work engagement scale consisted of 8 items. Data were analyzed using Spearman's correlation with IBM SPSS Statistics 27. The result showed a positive and significant relationship between group cohesion and work engagement ($\rho = .80$; $p < .001$). A total of 68% of participants had very high group cohesion, while 84% had very high work engagement. Group cohesion had a very strong and significant positive relationship with work engagement. These findings imply the importance of maintaining interpersonal relationships, teamwork, and group connectedness as social resources associated with soldiers' work engagement.

Keywords : Group cohesion; Work engagement; TNI AD soldiers; Military Psychology.

Article History	*corresponding author
Submitted : 22-08-2026 Final Revised : 28-09-2026 Accepted : 28-09-2026	 This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Pendahuluan

Organisasi militer memiliki karakteristik kerja yang khas, ditandai oleh disiplin tinggi, struktur hierarkis, kesiapsiagaan, serta tuntutan tugas yang kompleks. Dalam hal itu, prajurit TNI AD tidak hanya dituntut memiliki kesiapan fisik, tetapi juga kesiapan psikologis agar mampu menjalankan tugas secara optimal, konsisten, dan profesional. Satu diantara kondisi psikologis yang memiliki hubungan dalam hal kerja adalah keterkaitan kerja (*work engagement*), antara lain: kondisi motivasional positif yang berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai oleh *vigor, dedication, and absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Dalam hal militer, keterkaitan kerja menjadi kondisi psikologis yang memiliki hubungan karena berkaitan dengan kemampuan personel mempertahankan energi, dedikasi, dan keterlibatan dalam menjalankan tuntutan pekerjaannya. Pengujian pada personel militer menggambarkan bahwa sumber daya pekerjaan dan dukungan organisasi berkaitan dengan keterkaitan kerja (Gillet *et al.*, 2017). Pengujian yang lebih baru pada kadet akademi militer juga menggambarkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi psikologis yang memiliki hubungan dalam lingkungan pendidikan dan pelatihan militer (Navas-Jiménez *et al.*, 2024).

Pada pekerjaan dengan tuntutan tinggi, keterkaitan kerja menjadi penting karena mencerminkan energi, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam menjalankan tugas. Pengujian sebelumnya pada personel militer menggambarkan bahwa keterkaitan kerja berkaitan dengan berbagai sumber daya dan kondisi dalam lingkungan kerja. Gillet *et al.* (2017), misalnya, menggambarkan bahwa dukungan organisasi dan sumber daya pekerjaan berkaitan dengan profil motivasional, keterkaitan kerja, dan afek pada personel militer. Castanheira *et al.* (2016) juga menemukan bahwa karakteristik pekerjaan yang bersifat relasional berkaitan dengan keterkaitan kerja pada personel militer. Selain itu, Ivey *et al.* (2015) menggambarkan bahwa keterkaitan kerja merupakan konstruk yang memiliki hubungan untuk memahami pengalaman kerja pada personel militer nonoperasional. Temuan itu menggambarkan bahwa keterkaitan kerja dalam hal militer tidak hanya berkaitan dengan kondisi individual, tetapi juga dapat berpengaruh dengan karakteristik dan sumber daya yang tersedia dalam lingkungan kerja.

Satu diantara faktor yang diduga berkaitan dengan keterkaitan kerja adalah kohesi kelompok. Kohesi kelompok menggambarkan proses yang membuat anggota tetap bersatu dalam mencapai tujuan kelompok sekaligus memenuhi kebutuhan sosial antaranggota (Carron *et al.*, 1998). Dalam model *Group Environment Questionnaire*, kohesi kelompok mencakup empat aspek, antara lain: *Group Integration-Task* (GI-T), *Group Integration-Social* (GI-S), *Individual Attractions to the Group-Task* (ATG-T), dan *Individual Attractions to the Group-Social* (ATG-S) (Carron *et al.*, 1985). Konsep itu juga memiliki hubungan dalam lingkungan militer. Ahronson dan Cameron (2007) menggambarkan bahwa kohesi kelompok merupakan konstruk yang memiliki hubungan dalam kelompok militer dan mencakup aspek yang berkaitan dengan tugas maupun pengaruh sosial antaranggota. Dengan demikian, kohesi kelompok dalam hal militer dapat dipahami tidak hanya sebagai kedekatan antaranggota, tetapi juga sebagai keterpengaruh anggota terhadap kelompok dan tujuan bersama.

Dalam lingkungan militer, kohesi kelompok memiliki arti penting karena pelaksanaan tugas menuntut koordinasi, kepercayaan, kerja sama, dan tanggung jawab kolektif. Kohesi dapat menjadi sumber daya sosial yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Perry *et al.* (2021) menggambarkan bahwa *workgroup cohesion* merupakan kondisi aktual yang memiliki hubungan dalam lingkungan kerja militer, khususnya dalam kaitannya dengan kondisi kepemimpinan dan pengalaman personel dalam menjalankan pekerjaan. Sementara itu, Sundberg dan Ruffa (2021) menggambarkan pentingnya kohesi dalam memahami dinamika kelompok militer melalui pengukuran dimensi kohesi institusional. Hal itu menggambarkan bahwa kualitas pengaruh, rasa kebersamaan, dan keterpengaruh antaranggota merupakan aspek yang memiliki hubungan dalam kehidupan kerja militer.

Kohesi kelompok juga dapat berkaitan dengan kondisi psikologis personel melalui dukungan yang tersedia dalam kelompok. Ketika anggota merasa menjadi bagian dari kelompok, memiliki pengaruh yang baik dengan rekan kerja, serta memiliki tujuan yang sama, kelompok dapat menyediakan sumber daya interpersonal dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam hal militer, sumber daya itu menjadi memiliki hubungan karena personel bekerja dalam struktur yang menuntut interdependensi, koordinasi, dan pelaksanaan tugas secara kolektif. Pengujian pada personel militer menggambarkan bahwa karakteristik tim dan dukungan dalam kelompok berkaitan dengan kondisi psikologis personel serta kemampuan menghadapi tuntutan pekerjaan (Kanapeckaitė & Bagdžiūnienė, 2024). Dari hal tersebut, kohesi kelompok dapat dipandang sebagai satu diantara kondisi sosial yang berpotensi berkaitan dengan keterkaitan individu terhadap pekerjaannya.

Di Indonesia, pengujian mengenai keterkaitan kerja pada personel militer telah dilakukan dengan berbagai faktor psikologis dan organisasi. Aulia *et al.* (2019), misalnya, meneliti determinan *work engagement* pada personel TNI AD. Pengujian lain juga menggambarkan bahwa keterkaitan kerja merupakan kondisi yang memiliki hubungan pada personel militer Indonesia (Bantam, 2022). Winata dan Adriansyah (2023) juga mengkaji keterkaitan kohesi tim, iklim organisasi, dan keterkaitan kerja pada prajurit TNI AD di Kalimantan. Namun, pengujian yang secara khusus menguji pengaruh antara kohesi kelompok dan keterkaitan kerja prajurit TNI AD, khususnya perwira yang bertugas di Akademi Militer Magelang, masih terbatas. Pengujian terdahulu mengenai pengaruh kedua konsep dalam hal militer banyak dilakukan pada organisasi militer di luar Indonesia, dengan karakteristik organisasi, tugas, dan hal sosial yang tidak sepenuhnya sama dengan TNI AD. Jadi, pengujian mengenai pengaruh kohesi kelompok dan keterkaitan kerja pada perwira TNI AD di Akademi

Militer Magelang dapat memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan sumber daya sosial kelompok dengan kondisi psikologis kerja dalam hal militer Indonesia.

Akademi Militer memiliki karakterstik kerja yang menekankan koordinasi, disiplin, loyalitas, tanggung jawab, dan kerja sama antarpersonel, sehingga menjadi hal yang memiliki hubungan untuk menguji pengaruh kedua variable itu. Organisasi militer memiliki tingkat interdependensi yang tinggi karena pelaksanaan tugas tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada koordinasi dan pengaruh antaranggota. Dalam hal itu, keberadaan kelompok yang kohesif dapat memberikan rasa kebersamaan dan dukungan yang membantu personel menjalankan tugasnya. Pengujian mengenai tim dalam lingkungan militer juga menggambarkan bahwa tim merupakan fondasi organisasi militer dan bahwa efektivitas tim berkaitan dengan proses kerja sama, koordinasi, serta kohesi antaranggotanya (Goodwin *et al.*, 2018). Kajian meta-analisis juga menggambarkan bahwa kohesi merupakan karakterstik penting dalam memahami efektivitas tim, dengan kohesi tugas menggambarkan pengaruh yang relatif lebih kuat dengan kinerja dibandingkan beberapa bentuk kohesi sosial yang lebih distal (Grossman *et al.*, 2022). Jadi, kohesi kelompok menjadi aspek yang memiliki hubungan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kondisi psikologis kerja prajurit.

Secara teoritis, pengaruh itu di pahami melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*. Dalam hal ini, sumber daya pekerjaan dapat mendukung proses motivasional dan membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Mazzetti *et al.* (2021) melalui meta-analisis menggambarkan bahwa sumber daya pekerjaan merupakan satu diantara komponen penting yang berkaitan dengan *work engagement*. Dalam hal pengujian ini, kohesi kelompok dapat dipandang sebagai satu diantara bentuk sumber daya sosial karena menyediakan dukungan, rasa kebersamaan, komunikasi, kepercayaan, dan kerja sama. Pandangan itu sejalan dengan pengujian Perry *et al.* (2021) yang menggambarkan memiliki hubungan *workgroup cohesion* sebagai kondisi aktual dalam lingkungan kerja militer. Nielsen *et al.* (2021) juga menggambarkan adanya pengaruh antara kohesi kelompok dengan *work engagement* pada tentara Denmark. Dengan demikian, ketika prajurit merasakan kohesi kelompok yang tinggi, mereka dapat memperoleh sumber daya sosial yang membantu menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus mendukung energi dan dedikasi dalam menjalankan tugas.

Pengaruh antara kohesi kelompok dan keterkaitan kerja juga didukung oleh pengujian mengenai dinamika kelompok dalam lingkungan militer. Kohesi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan anggota merasa terhubung dengan kelompok, memperoleh dukungan dari rekan kerja, dan memiliki orientasi terhadap tujuan bersama. Kondisi itu secara teoritis dapat mendukung proses motivasional yang dijelaskan dalam *JD-R Theory*. Tremblay dan Messervey (2022) juga menekankan pentingnya kohesi tugas dalam efektivitas tim pada operasi militer multikultural. Namun, pengujian terdahulu belum sepenuhnya memberikan gambaran mengenai pengaruh kedua variable itu pada perwira TNI AD di lingkungan Akademi Militer. Jadi, pengujian ini penting untuk menguji apakah keterkaitan antara sumber daya sosial kelompok dan keterkaitan kerja yang ditemukan dalam pengujian terdahulu juga terlihat pada hal perwira TNI AD di Akademi Militer Magelang.

Berdasarkan uraian itu, pengujian ini bertujuan untuk mengindikasikan pengaruh antara kohesi kelompok dengan keterkaitan kerja pada prajurit TNI AD berpangkat perwira di Akademi Militer Magelang. Hipotesis pengujian adalah terdapat pengaruh positif yang

signifikan antara kohesi kelompok dan keterkaitan kerja, sehingga semakin tinggi kohesi kelompok maka semakin tinggi pula keterkaitan kerja prajurit TNI AD.

Metode

Pengujian ini memakai pendekatan kuantitatif non-eksperimental dan desain korelasional. Pengujian dilakukan agar mengindikasikan pengaruh antara kohesi kelompok dengan keterkaitan kerja perwira TNI AD yang bertugas di Akademi Militer (Akml) Magelang. Pengumpulan data pengujian dilakukan setelah instrument melalui tahap uji coba dan peneliti memperoleh instrument yang digunakan dalam pengujian utama.

Sample / Populasi

Populasi dalam pengujian ini adalah perwira TNI AD yang bertugas di Akademi Militer Magelang dengan jumlah 514 perwira, terdiri atas 281 perwira pertama dan 233 perwira menengah. Sample pengujian berjumlah 100 perwira TNI AD yang dipilih memakai teknik *purposive sampling*. Pemilihan sample didasarkan pada karakteristik yang telah ditentukan dalam pengujian, antara lain: prajurit TNI AD aktif berpangkat perwira yang bertugas di Akademi Militer Magelang. Selain sample pengujian utama, sebanyak 50 responden dengan karakteristik yang sesuai digunakan dalam tahap uji coba instrument.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan memakai dua instrument pengujian, antara lain: skala kohesi kelompok dan skala keterkaitan kerja. Skala kohesi kelompok mengacu pada *Group Environment Questionnaire (GEQ)* yang dikembangkan oleh Carron *et al.* (1985), mencakup empat aspek, antara lain: *Group Integration-Task (GI-T)*, *Group Integration-Social (GI-S)*, *Individual Attractions to the Group-Task (ATG-T)*, dan *Individual Attractions to the Group-Social (ATG-S)*. Skala keterkaitan kerja disusun berdasarkan tiga aspek, antara lain: vigor, dedication, dan absorption. Kedua instrument memakai skala Likert dengan lima alternatif jawaban.

Sebelum digunakan dalam pengujian utama, instrument melalui tahap uji coba terhadap 50 responden. Hasil uji coba menggambarkan bahwa 17 item skala kohesi kelompok memenuhi kriteria dan dipertahankan. Pada skala keterkaitan kerja, satu item dieliminasi sehingga tersisa 8 item yang digunakan dalam pengujian utama. Pengumpulan data pengujian utama dilakukan *online* memakai *Google Form* selama dua minggu pada bulan Juli 2026. Responden terlebih dahulu memperoleh penjelasan mengenai pengujian dan memberikan persetujuan melalui *informed consent* sebelum mengisi kuesioner.

Analisis Data

Analisis data dilakukan memakai *IBM SPSS Statistics 27*. Analisis diawali dengan analisis deskriptif untuk mengindikasikan gambaran data pengujian, kemudian dilanjutkan dengan uji normalitas dan uji linearitas sebagai uji asumsi. Hasil uji normalitas menggambarkan bahwa data tidak berdistribusi normal, sedangkan hasil uji linearitas menggambarkan bahwa pengaruh kedua variabel tidak memenuhi asumsi linearitas. Jadi, pengujian hipotesis dilakukan memakai teknik korelasi *Spearman's rho* untuk mengindikasikan arah dan kekuatan pengaruh antara kohesi kelompok dengan keterkaitan kerja. Taraf sig. yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah 0,05.

Hasil

Pengujian melibatkan 100 prajurit TNI AD berpangkat perwira yang bertugas di Akademi Militer Magelang. Hasil pengujian meliputi karakteristik subjek, reliabilitas instrument, uji asumsi, kategorisasi variable, dan pengujian hipotesis.

Karakteristik Subjek Pengujian

Sebanyak 93 responden (93%) berjenis kelamin laki-laki dan 7 responden (7%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan pangkat, 62 responden (62%) merupakan perwira pertama dan 38 responden (38%) merupakan perwira menengah.

Table 1. Karakteristik subjek pengujian.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	93	93
Jenis kelamin	Perempuan	7	7
Pangkat	Perwira pertama	62	62
Pangkat	Perwira menengah	38	38

Reliabilitas Instrument

Hasil uji reliabilitas setelah pengambilan data menggambarkan Cronbach's alpha sebesar 0,917 pada skala kohesi kelompok dan 0,839 pada skala keterkaitan kerja. Kedua instrument memenuhi kriteria reliabilitas yang digunakan dalam pengujian, antara lain: $\geq 0,80$.

Table 2. Hasil uji reliabilitas instrument.

Variable	Cronbach's alpha	Standar	Ket.
Kohesi kelompok	0,917	$\geq 0,80$	Reliabel
Keterkaitan kerja	0,839	$\geq 0,80$	Reliabel

Kategorisasi Kohesi Kelompok

Skala kohesi kelompok terdiri atas 17 aitem dengan skor hipotetik 17–85. Data empirik memiliki skor minimum 40, maksimum 85, mean 72,78, dan standar deviasi 10,986. Sebanyak 68 responden (68%) berada pada kategori sangat tinggi, 27 (27%) tinggi, 3 (3%) sedang, 2 (2%) rendah, dan tidak terdapat responden pada kategori sangat rendah.

Table 3. Kategorisasi kohesi kelompok.

Kategori	Rentang nilai	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sangat rendah	≤ 34	0	0
Rendah	35–45	2	2
Sedang	46–57	3	3

Tinggi	58–68	27	27
Sangat tinggi	≥ 69	68	68
Jumlah		100	100

Kategorisasi Keterkaitan Kerja

Skala keterkaitan kerja terdiri atas 8 aitem dengan skor hipotetik 8–40. Data empirik memiliki skor minimum 20, maksimum 40, mean 35,20, dan standar deviasi 4,748. Sebanyak 84 responden (84%) berada pada kategori sangat tinggi, 11 (11%) tinggi, 3 (3%) sedang, 2 (2%) rendah, dan tidak terdapat responden pada kategori sangat rendah.

Table 4. Kategorisasi keterkaitan kerja.

Kategori	Rentang nilai	Fekkuensi (n)	Presentase (%)
Sangat rendah	≤ 16	0	0
Rendah	17–21	2	2
Sedang	22–27	3	3
Tinggi	28–32	11	11
Sangat tinggi	≥ 33	84	84
Jumlah		100	100

Uji Hipotesis

Hasil uji asumsi menggambarkan bahwa data pengujian tidak memenuhi asumsi normalitas dan linearitas. Jadi, pengujian hipotesis dilakukan memakai teknik korelasi nonparametrik Spearman's rho. Hasil analisis menggambarkan koefisien korelasi $\rho = 0,80$ dengan $p < 0,001$. Dalam hal ini, terdapat efek positif dan sig. antara kohesi kelompok dengan keterkaitan kerja. Nilai 0,80 menggambarkan pengaruh yang sangat kuat berdasarkan pedoman interpretasi yang digunakan dalam skripsi, sehingga hipotesis pengujian diterima.

Table 5. Hasil uji korelasi *Spearman's rho*.

Variable	<i>Spearman's rho</i> (ρ)	P	Ket,
Kohesi kelompok – keterkaitan kerja	0,80	$<0,001$	H1 diterima

Pembahasan

Hasil pengujian menggambarkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat antara kohesi kelompok dengan keterkaitan kerja pada prajurit TNI AD berpangkat perwira di Akademi Militer Magelang ($\rho = 0,80$; $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi kohesi kelompok yang dirasakan prajurit, semakin tinggi pula keterkaitan kerja yang dimiliki. Sebaliknya, kohesi kelompok yang lebih rendah berkaitan dengan keterkaitan kerja yang lebih rendah. Temuan ini menggambarkan bahwa rasa kebersamaan, kerja sama, dukungan, dan keterpengaruh antaranggota kelompok merupakan aspek yang memiliki hubungan dengan keterkaitan kerja

pada hal kerja militer. Meskipun demikian, karena pengujian ini memakai desain korelasional, pengaruh yang ditemukan tidak dapat diinterpretasikan sebagai pengaruh sebab-akibat.

Sebagian besar responden memiliki kohesi kelompok pada kategori sangat tinggi, antara lain: sebesar 68%. Tingginya kohesi kelompok menggambarkan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan adanya keterpengaruh yang kuat dengan kelompoknya. Kondisi itu memiliki hubungan dengan karakteristik organisasi militer yang menekankan kerja sama, disiplin, loyalitas, tanggung jawab, serta pelaksanaan tugas secara kolektif. Carron *et al.* (1985) menjelaskan kohesi sebagai proses dinamis yang membuat anggota kelompok tetap bersatu untuk mencapai tujuan bersama sekaligus memenuhi kebutuhan sosial anggota. Definisi itu kemudian menempatkan kohesi sebagai konstruk yang bersifat multidimensional, mencakup orientasi terhadap tugas maupun kebutuhan sosial anggota (Carron *et al.*, 1998). Dalam hal militer, Ahronson dan Cameron (2007) menggambarkan bahwa model empat dimensi GEQ juga memiliki hubungan ketika diterapkan pada personel militer. Jadi, tingginya kohesi kelompok pada responden dapat menggambarkan adanya keterkaitan anggota terhadap kelompok maupun tujuan tugas yang dijalankan bersama.

Keterkaitan kerja juga berada pada kategori sangat tinggi pada sebagian besar responden, antara lain: sebesar 84%. Kondisi itu menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan keterkaitan kerja melalui tiga aspek, antara lain: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dalam hal militer, kondisi itu menjadi memiliki hubungan karena prajurit menghadapi tuntutan pekerjaan yang membutuhkan kesiapan, ketekunan, dan keterlibatan dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan pengujian Gillet *et al.* (2017) menggambarkan sumber daya pekerjaan dan dukungan organisasi berkaitan dengan *work engagement* pada personel militer. Pengujian Navas-Jiménez *et al.* (2024) pada kadet akademi militer juga menggambarkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi psikologis yang memiliki hubungan dalam lingkungan pendidikan dan pelatihan militer.

Pengaruh positif yang sangat kuat antara kohesi kelompok dan keterkaitan kerja dapat di pahami mekalui *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*. Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa sumberdaya pekerjaan dapat mendukung proses motivasional dan membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Mazzetti *et al.* (2021) melalui meta-analisis menggambarkan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki pengaruh yang penting dengan *work engagement*. Dalam pengujian ini, kohesi kelompok dapat dipandang sebagai satu diantara bentuk sumber daya sosial yang tersedia dalam lingkungan kerja melalui dukungan, komunikasi, rasa saling percaya, dan kerja sama antaranggota. Ketika prajurit merasakan adanya pengaruh kelompok yang kuat, mereka dapat memperoleh dukungan interpersonal yang memiliki hubungan dalam menjalankan tugas dan menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, tingginya kohesi kelompok dapat berjalan bersama dengan kondisi keterkaitan kerja yang lebih tinggi.

Temuan pengujian ini juga sejalan dengan pengujian terdahulu dalam hal militer yang menggambarkan pentingnya kohesi dan pengaruh kelompok dalam pengalaman kerja personel. Nielsen *et al.* (2021) menemukan pengaruh antara kohesi kelompok dengan *work engagement* dan burnout pada tentara Denmark. Temuan itu memberikan dukungan empiris yang lebih langsung terhadap keterkaitan antara kualitas kelompok dan kondisi psikologis kerja personel militer. Perry *et al.* (2021) menggambarkan bahwa *workgroup cohesion* merupakan kondisi aktual yang memiliki hubungan dalam lingkungan kerja militer, khususnya dalam kaitannya dengan kondisi kepemimpinan dan pengalaman personel. Sundberg dan Ruffa (2021) juga menggambarkan pentingnya kohesi dalam memahami dinamika kelompok militer melalui dimensi kohesi institusional. Selain itu, pengujian Kanapeckaitė dan Bagdžiūnienė (2024)

menggambarkan bahwa karakteristik tim berkaitan dengan kondisi psikologis dan kesejahteraan personel militer. Tremblay dan Messervey (2022) juga menekankan pentingnya kohesi tim dalam efektivitas tim pada operasi militer multikultural. Temuan-temuan itu memberikan dukungan bahwa pengaruh sosial, kohesi tim, dan karakteristik kelompok merupakan aspek yang memiliki hubungan dalam memahami pengalaman psikologis prajurit di lingkungan kerja.

Hasil pengujian ini juga memperkuat temuan Aulia *et al.* (2019) mengenai memiliki hubungan *work engagement* pada personel TNI AD. Aulia *et al.* (2019) menggambarkan bahwa cinta pekerjaan, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi bersama-sama berkaitan dengan keterkaitan kerja personel TNI AD. Pengujian ini memberikan fokus yang lebih spesifik dengan menguji keterkaitan *work engagement* dengan kohesi kelompok pada perwira TNI AD yang bertugas di Akademi Militer Magelang. Temuan Winata dan Adriansyah (2023) mengenai keterkaitan kohesi tim, iklim organisasi, dan keterkaitan kerja pada prajurit TNI AD juga memperlihatkan memiliki hubungan kondisi kelompok dalam memahami keterkaitan kerja pada TNI AD. Dengan demikian, keterkaitan kerja pada personel militer Indonesia tidak hanya memiliki hubungan untuk dipahami melalui faktor individual atau organisasi secara umum, tetapi juga melalui kondisi kelompok tempat prajurit menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh antara kohesi kelompok dan keterkaitan kerja dalam pengujian ini juga dapat dipahami melalui karakteristik interdependensi pekerjaan militer. Goodwin *et al.* (2018) menjelaskan bahwa tim merupakan fondasi penting dalam organisasi militer karena pelaksanaan tugas militer berlangsung melalui struktur yang tersusun atas tim dan unit yang saling bergantung. Dalam kondisi demikian, kemampuan anggota untuk bekerja bersama, berkoordinasi, dan mempertahankan pengaruh yang efektif menjadi bagian penting dari pelaksanaan tugas. Grossman *et al.* (2022) melalui meta-analisis menggambarkan bahwa kohesi memiliki pengaruh dengan kinerja tim dan bahwa pengaruh itu dapat berbeda bergantung pada bentuk kohesi yang digunakan. Temuan itu memberikan hal bahwa kohesi bukan hanya berkaitan dengan kedekatan sosial, tetapi juga dengan orientasi anggota terhadap tugas bersama. Dalam hal pengujian ini, kondisi itu dapat membantu menjelaskan mengapa kohesi kelompok berkaitan kuat dengan keterkaitan kerja pada perwira TNI AD yang menjalankan tugas dalam lingkungan yang menuntut koordinasi dan interdependensi.

Pengaruh yang sangat kuat antara kedua variabel dalam pengujian ini tidak berarti bahwa kohesi kelompok merupakan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan keterkaitan kerja. Keterkaitan kerja dapat dipengaruhi atau berkaitan dengan berbagai sumber daya pekerjaan dan faktor individual lainnya, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, maupun karakteristik individu. Gillet *et al.* (2017), misalnya, menggambarkan bahwa sumber daya pekerjaan dan dukungan organisasi merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan *work engagement* pada personel militer. Jadi, pengaruh antara kohesi kelompok dan keterkaitan kerja perlu dipahami sebagai bagian dari dinamika psikologis dan organisasi yang lebih luas.

Pengujian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, pengujian memakai desain korelasional sehingga tidak menjelaskan pengaruh sebab-akibat antara kohesi kelompok dan keterkaitan kerja. Kedua, pengujian hanya melibatkan perwira TNI AD yang bertugas di Akademi Militer Magelang sehingga hasil pengujian perlu digeneralisasikan secara hati-hati pada prajurit dengan karakteristik pangkat, satuan, tugas, atau wilayah yang berbeda. Ketiga, pengumpulan data dilakukan *online* melalui *Google Form*, sehingga pengujian bergantung pada laporan subjektif responden. Pengujian selanjutnya dapat mempertimbangkan sampel yang lebih beragam, melibatkan satuan militer dengan karakteristik tugas yang berbeda, serta menguji faktor lain yang berpotensi berkaitan dengan keterkaitan kerja dan kohesi kelompok.

Secara keseluruhan, pengujian ini menggambarkan bahwa kohesi kelompok memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat dengan keterkaitan kerja pada prajurit TNI AD berpangkat perwira di Akademi Militer Magelang. Temuan itu menggambarkan bahwa kondisi pengaruh dan kebersamaan dalam kelompok merupakan aspek yang memiliki hubungan dalam memahami keterkaitan kerja pada lingkungan militer. Meskipun tidak dapat disimpulkan sebagai pengaruh sebab-akibat, hasil pengujian memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kohesi kelompok yang dirasakan prajurit, semakin tinggi pula keterkaitan kerja yang dilaporkan. Temuan ini dapat menjadi pertimbangan dalam memahami pentingnya sumber daya sosial dan dinamika kelompok dalam lingkungan kerja militer.

Kesimpulan

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengindikasikan pengaruh antara kohesi kelompok dengan keterkaitan kerja pada prajurit TNI AD berpangkat perwira di Akademi Militer Magelang. Hasil pengujian menggambarkan pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat antara kedua variable, dengan Spearman's rho sebesar 0,80 dan $p < 0,001$. Sebagian besar responden memiliki kohesi kelompok dan keterkaitan kerja pada kategori sangat tinggi. Temuan ini menggambarkan bahwa kohesi kelompok merupakan sumber daya sosial yang memiliki hubungan dengan keterkaitan kerja prajurit, khususnya melalui kebersamaan, kerja sama, komunikasi, dan dukungan antaranggota. Implikasinya, pemeliharaan pengaruh kelompok yang positif dapat menjadi satu diantara perhatian dalam pembinaan personel bersama dengan faktor lain yang berkaitan dengan keterkaitan kerja.

Saran

Prajurit TNI AD, khususnya yang bertugas di Akademi Militer Magelang, disarankan mempertahankan kohesi kelompok melalui komunikasi terbuka, kerja sama, sikap saling percaya, dan saling mendukung. Institusi TNI AD dapat mempertimbangkan kegiatan pembinaan personel, kerja sama tim, forum komunikasi, dan evaluasi kelompok untuk mempererat pengaruh antaranggota. Peneliti selanjutnya disarankan melibatkan satuan atau wilayah yang lebih beragam serta mengkaji faktor lain yang berpengaruh dengan keterkaitan kerja, seperti gaya kepemimpinan, dukungan dan iklim organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja.

Daftar Pustaka

- Ahronson, A. & Cameron, J. E. (2007). The nature and consequences of group cohesion in a military sample. *Military Psychology*, 19(1), 9–25. <https://doi.org/10.1080/08995600701323277>
- Aulia, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Determinants of work engagement for TNI-AD (Indonesian Armed Forces-Army) personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1), 35–55. <https://doi.org/10.24123/aipj.v35i1.2881>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bantam, D. J. (2022). Perbedaan work engagement antara pegawai negeri sipil, karyawan swasta, Tentara Nasional Indonesia dan karyawan di bawah yayasan militer. *Jurnal Pengujian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 11(1), 3–11.
- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 213–226). Fitness Information Technology.

- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7(3), 244–266. <https://doi.org/10.1123/jsp.7.3.244>
- Castanheira, F., Chambel, M. J., Lopes, S., & Oliveira-Cruz, F. (2016). Relational job characteristics and work engagement: Mediation by prosocial motivation. *Military Psychology*, 28(4), 226–240. <https://doi.org/10.1037/mil0000116>
- Gillet, N. Becker, C., Lafrenière, M. A. K., Huart, I., & Fouquereau, E. (2017). Organizational support, job resources, soldiers' motivational profiles, work engagement, and affect. *Military Psychology*, 29(5), 418–433. <https://doi.org/10.1037/mil0000179>
- Goodwin, G. F., Blacksmith, N., & Coats, M. R. (2018). The science of teams in the military: Contributions from over 60 years of research. *American Psychologist*, 73(4), 322–333. <https://doi.org/10.1037/amp0000259>
- Grossman, R., Nolan, K., Rosch, Z., Mazer, D., & Salas, E. (2022). The team cohesion-performance relationship: A meta-analysis exploring measurement approaches and the changing team landscape. *Organizational Psychology Review*, 12(2), 181–238. <https://doi.org/10.1177/20413866211041157>
- Ivey, G. W., Blanc, J. R. S., & Mantler, J. (2015). An assessment of the overlap between morale and work engagement in a nonoperational military sample. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 338–347. <https://doi.org/10.1037/a0038559>
- Kanapekaitė, R., & Bagdžiūnienė, D. (2024). Relationships between team characteristics and soldiers' organizational commitment and well-being: The mediating role of psychological resilience. *Frontiers in Psychology*, 15, 1353793. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1353793>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Navas-Jiménez, M. C., Laguía, A., Recio, P., García-Guío, C., Pastor, A., Edú-Valsania, S., Molero, F., Mikulincer, M., & Moriano, J. A. (2024). Secure base leadership in military training: Enhancing organizational identification and resilience through work engagement. *Frontiers in Psychology*, 15, 1401574. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401574>
- Nielsen, K., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2021). The role of group cohesion in work engagement and burnout: A multilevel study among Danish soldiers. *Work & Stress*, 35(1), 60–78. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1801884>
- Perry, S. J. Johnson, L. U., Witt, L. A., & McDonald, D. P. (2021). Equipping soldiers to benefit from goal-focused leadership: The moderating effects of non-discriminatory leader behaviors and workgroup cohesion. *Military Psychology*, 33(5), 341–355. <https://doi.org/10.1080/08995605.2021.1962182>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sundberg, R., & Ruffa, C. (2021). Measurements for the institutional cohesion dimension of the standard model of military group cohesion. *Military Psychology*, 33(2), 92–103. <https://doi.org/10.1080/08995605.2021.1897491>
- Tremblay, M. A., & Messervey, D. (2022). Task cohesion over social cohesion in multicultural military operations: A team effectiveness perspective. *Military Psychology*, 34(1), 33–45. <https://doi.org/10.1080/08995605.2021.1982456>
- Winata, A., & Adriansyah, M. A. (2023). Kohesi tim, iklim organisasi, dan keterkaitan kerja prajurit TNI AD di Kalimantan. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1), 55–70.