



PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA *DUAL CAREER FAMILY* DENGAN ANAK USIA DINI

Irli Masitah Marpaung¹, Siska Oktari², Diny Amenike³

¹²³Universitas Andalas | email: irlimasitah@gmail.com

Abstrak: Peningkatan angka keluarga karir ganda (*dual career family*) membawa tantangan bagi orang tua dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga, khususnya pada keluarga dengan anak usia dini. Kondisi ini dapat memicu konflik pekerjaan-keluarga (*work family-conflict*) yang berdampak terhadap kesejahteraan orang tua dan perkembangan anak. Salah satu faktor psikologis yang diyakini dapat membantu mengurangi dampak *work family conflict* yaitu persepsi individu tentang ketersediaan dukungan dari lingkungan sosial (*perceived social support*). Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh *perceived social support* terhadap *work-family conflict* pada *dual career family* dengan anak usia dini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berupa analisis regresi linear sederhana, dengan melibatkan 111 ayah bekerja dan 111 ibu bekerja dalam *dual career family* dengan anak usia dini di 12 TK dan *daycare* di Kota Padang menggunakan *accidental sampling*. Penelitian ini menggunakan alat ukur *Work and Family Conflict Scale* (WAFCS) ($\alpha = .930$) dan *Multidimensional Scale of Perceived social support* (MSPSS) ($\alpha = .911$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived social support* terhadap *work-family conflict* pada *dual career family* dengan anak usia dini $p = .001$ ($p < .05$). Hal ini menunjukkan bahwa *perceived social support* berpengaruh secara signifikan terhadap *work family conflict*. Semakin tinggi tingkat *perceived social support* yang dirasakan orang tua bekerja dalam *dual career family*, maka semakin rendah tingkat *work family conflict* yang dialaminya.

Kata Kunci: : anak usia dini, *dual career family*, *perceived social support*, *work family conflict*

Abstract: The increasing number of dual career families presents challenges for parents in balancing work and family roles, particularly for families with young children. This condition can trigger work-family conflict, which affects both parental well-being and child development. One psychological factor believed to help reduce the impact of work-family conflict is an individual's perception of available support from their social environment (*perceived social support*). This study aims to examine the influence of *perceived social support* on *work-family conflict* in *dual career families* with young children. This study employs a quantitative method using simple linear regression analysis, involving 111 working fathers and 111 working mothers from *dual career families* with young children, selected through *accidental sampling* from 12 kindergartens and *daycare* centers in Padang City. The instruments used were the *Work and Family Conflict Scale* (WAFCS) ($\alpha = .930$) and the *Multidimensional Scale of Perceived social support* (MSPSS) ($\alpha = .911$). The research findings indicate that there is a significant influence of *perceived social support* on *work-family conflict* in *dual career families* with young children ($p = .001$, $p < .05$). This demonstrates that *perceived social support* significantly influences *work-family conflict*. The higher the level of *perceived social support* experienced by working parents in *dual career families*, the lower the level of *work-family conflict* they encounter.

Keywords: early childhood, *dual career family*, *perceived social support*, *work family conflict*

© Corresponding Author

Address: Kota Padang
Phone : 082287062622

TUNAS CENDEKIA

Jurnal Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini
Universitas Islam Negeri Palopo
Alamat: Jl Agatis Balandai Kota Palopo.Tel / fax: 0471 22076 / 0471 325195

PENDAHULUAN

Perubahan norma sosial dan pertumbuhan ekonomi yang pesat telah menciptakan peluang kerja yang semakin merata bagi pria dan wanita. Kondisi ini mendorong peningkatan partisipasi wanita dalam dunia kerja, sehingga jumlah keluarga dengan karir ganda semakin meningkat (Yang & Chen, 2021). *Dual career family* merupakan kondisi keluarga di mana suami dan istri sama-sama memutuskan memiliki tanggung jawab profesional (Higgins, 1992). Fenomena ini semakin umum di Indonesia, dibuktikan dengan data Badan Pusat Statistik (2020) yang menunjukkan lebih dari 70% keluarga memiliki kedua orang tua yang bekerja. Peningkatan ini didorong oleh berbagai faktor seperti tuntutan ekonomi, kebutuhan untuk bersosialisasi, serta pengembangan potensi diri (Higgins, 1992).

Keluarga dengan karir ganda memberikan manfaat signifikan pada aspek ekonomi, namun juga memicu berbagai tantangan. Orangtua bekerja menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran profesional dan keluarga. Tekanan ini semakin tinggi ketika orang tua memiliki anak usia dini yang berada pada masa emas (golden age) perkembangan, yaitu 3–6 tahun (Morrison, 2020); Papalia, 2009). Pada tahap ini, anak mengalami perkembangan pesat dalam aspek kognitif, emosional, dan sosial, serta memerlukan pengawasan aktif dan stimulasi optimal. Peran ayah dan ibu saling melengkapi dalam pengasuhan, di mana ayah mendorong eksplorasi dan keterampilan fisik dan sosial, sedangkan ibu fokus pada dukungan emosional dan rasa aman (Cabrera et al., 2018). Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan ayah dalam pengasuhan dipengaruhi oleh tingkat *work-family conflict* yang dialami, di mana

ayah dengan konflik tinggi cenderung kurang terlibat dalam aktivitas pengasuhan anak (Cooklin et al., 2016).

Tingginya tuntutan peran ganda memicu *work-family conflict*, yaitu konflik ketika tekanan dari salah satu peran mengganggu kemampuan memenuhi peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* dapat berbentuk konflik waktu, tekanan, atau perilaku yang dapat terjadi dari dua arah, yaitu dari keluarga ke pekerjaan atau dari pekerjaan ke keluarga (Carlson dkk., 2000). Penelitian meta-analisis menunjukkan bahwa anteseden *work-family conflict* mencakup faktor individual, pekerjaan, dan keluarga yang saling berinteraksi (Michel et al., 2011). Kondisi ini rentan dialami oleh orang tua yang bekerja dan memiliki anak usia dini. Penelitian menunjukkan bahwa orang tua pada *dual career family* dengan anak usia dini termasuk kelompok yang paling rentan mengalami *work-family conflict* (Del Boca dkk., 2020).

Dampak *work-family conflict* tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga berpengaruh terhadap pekerjaan, hubungan keluarga, hingga kualitas pengasuhan anak usia dini. Meta-analisis menunjukkan bahwa *work-family conflict* berhubungan negatif dengan kepuasan hidup, kepuasan pernikahan, dan kepuasan kerja (Shockley & Singla, 2011). Kondisi ini berdampak langsung pada perkembangan anak usia dini, seperti terbatasnya interaksi dengan orangtua, mengurangi tingkat percaya diri, hingga penurunan tingkat kreativitas (Allen et al., 2012). Orangtua yang mengalami konflik ini juga rentan terhadap kelelahan, kecemasan, stres pengasuhan, hingga depresi. Selain itu, konflik ini memicu penurunan tingkat kepuasan kerja, risiko burnout, dan meningkatnya *turnover*

intention yang dapat merugikan perusahaan (Amstad et al., 2011).

Salah satu faktor yang dapat mengurangi konflik pada orang tua adalah *perceived social support*, yaitu persepsi individu terhadap ketersediaan dan kualitas dukungan dari lingkungan sosialnya (Zimet dkk., 1988). Dukungan dapat berasal dari keluarga, teman, maupun orang terdekat yang berfungsi sebagai sumber daya emosional dan praktis dalam menghadapi stres. Dukungan ini berperan penting bagi orangtua bekerja, khususnya dalam pengasuhan anak usia dini, dengan membantu mengelola stres, menjaga keseimbangan peran, serta memastikan kualitas pengasuhan yang optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *perceived social support* terhadap *work-family conflict* pada *dual career family* dengan anak usia dini. Pemahaman tentang keterkaitan kedua variabel ini diharapkan menjadi landasan dalam merumuskan bentuk dukungan yang tepat bagi orang tua bekerja, sehingga mereka dapat menjalankan peran pekerjaan dan keluarga secara seimbang. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi perkembangan dan keluarga, memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran *perceived social support* sebagai faktor protektif dalam mengurangi *work-family conflict*, serta menjadi acuan dalam pengembangan kebijakan dan intervensi yang mendukung kesejahteraan orang tua bekerja dan anak usia dini.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain

kausalitas yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel *perceived social support* dan *work-family conflict*.

Partisipan penelitian berjumlah 222 orangtua yang terdiri dari 111 ayah dan 111 ibu. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah: (1) bekerja penuh waktu dengan durasi kerja minimal 40 jam per minggu, (2) menikah dan tinggal bersama pasangan (*dual career family*), dan (3) memiliki anak usia dini berusia 3-6 tahun. Partisipan dipilih menggunakan teknik *accidental sampling* dari 12 Taman Kanak-kanak (TK) dan *daycare* di Kota Padang, Sumatera Barat.

Pengumpulan data dilakukan secara luring melalui penyebaran lembar skala penelitian di lokasi TK dan *daycare*. Proses distribusi dilakukan melalui dua cara: (1) peneliti bertemu langsung dengan orangtua di lokasi sekolah, atau (2) melalui perantara pihak sekolah yang mendistribusikan dan mengumpulkan kembali skala penelitian, disesuaikan dengan kebijakan masing-masing institusi.

Penelitian ini menggunakan dua instrumen berbentuk skala psikologis dengan model Skala Likert: (1) *Work and Family Conflict Scale (WAFCS)* untuk mengukur tingkat *work-family conflict* dengan koefisien reliabilitas $\alpha = .930$ dan (2) *Multidimensional Scale of Perceived social support (MSPSS)* untuk mengukur *perceived social support* dengan koefisien reliabilitas $\alpha = .911$. Kedua instrumen telah melalui uji validitas, reliabilitas, dan daya beda aitem.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 29 for Mac. Tahapan analisis meliputi: (1) uji asumsi yang mencakup uji normalitas dan linearitas, (2) uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana, dan (3)

analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik kedua variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar .001 ($p < .05$). Nilai signifikansi ini berada di bawah ambang batas yang telah ditentukan, yaitu $p < .05$, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*perceived social support*) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*work-family conflict*) pada dual career family dengan anak usia dini. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Perceived social support berperan sebesar 15,1% dalam mempengaruhi *work family conflict*. Koefisien regresi bernilai negatif, yang menunjukkan jika dukungan sosial yang dirasakan dapat membantu individu dalam mengelola tuntutan peran ganda, sehingga tekanan yang dirasakan dapat berkurang.

Untuk melihat besaran pengaruh dan arah hubungan antara *perceived social support* terhadap *work family conflict* secara lebih rinci, hasil analisis regresi linear sederhana disajikan dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	R ²	b
<i>Perceived social support</i>	.151	62.492
Work Family Conflict		-.281

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa *perceived social support* memiliki nilai koefisien determinasi (R²) sebesar .151, yang menunjukkan bahwa variabel

perceived social support mampu menjelaskan 15,1% varians *work family conflict* pada dual career family dengan anak usia dini. Sisanya sebesar 84,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor organisasi, karakteristik kepribadian, atau kondisi ekonomi keluarga.

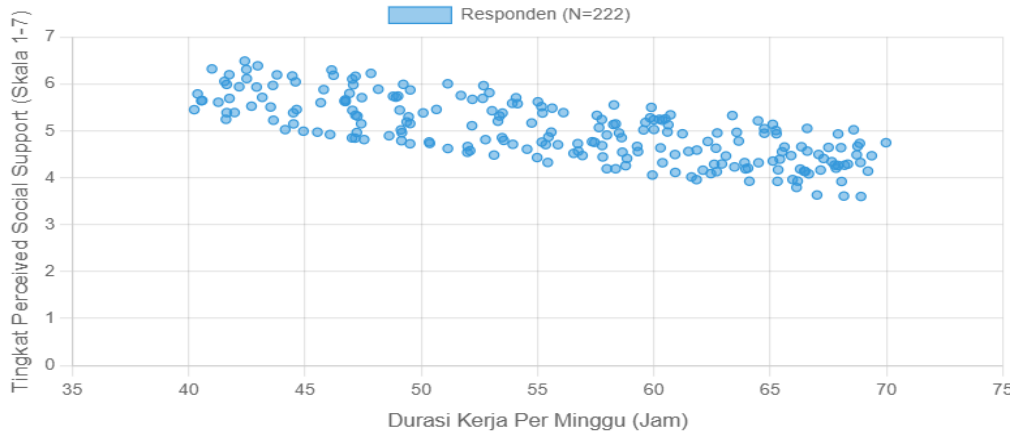
Koefisien regresi (b) bernilai -.281, menandakan adanya hubungan negatif antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi tingkat *perceived social support* yang dirasakan oleh orang tua, maka semakin rendah tingkat *work family conflict* yang dialami, dan sebaliknya. Nilai konstanta regresi sebesar 62.492 menunjukkan nilai prediksi *work family conflict* ketika *perceived social support* bernilai nol, meskipun secara praktis kondisi ini jarang terjadi karena setiap individu umumnya memiliki bentuk dukungan sosial dalam tingkat tertentu.

Orang tua dalam dual career family menghadapi berbagai tantangan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga. Salah satu temuan dalam penelitian ini adalah banyak responden mengalami konflik waktu akibat durasi kerja melebihi batas maksimal sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Kondisi durasi kerja yang berlebihan ini memicu meningkatnya konflik peran akibat keterbatasan sumber daya psikologis, seperti tenaga dan waktu. Keterbatasan ini berdampak pada penurunan kualitas pengasuhan anak usia dini, seperti berkurangnya waktu interaksi dan stimulasi perkembangan anak. Selain itu, kondisi ini juga menyebabkan terganggunya pola hubungan keluarga akibat perbedaan jadwal antar pasangan yang membatasi kesempatan untuk

berkomunikasi dan menghabiskan waktu bersama.

atau fleksibilitas kerja dari organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kebijakan



Gambar 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Tingkat WFC

Persepsi terhadap ketersediaan dan kualitas dukungan sosial membantu orang tua menghadapi tuntutan peran ganda

organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, seperti fleksibilitas jadwal dan dukungan supervisor, terbukti efektif



Gambar 2. Korelasi antara Durasi Kerja Per Minggu dengan Tingkat *Perceived Social*

(Chung dkk., 2023). Dukungan yang dirasakan menjadi sumber daya psikologis yang menurunkan tekanan akibat pekerjaan dan keluarga (Kossek dkk., 2011). Dalam kerangka Job Demands-Resources Theory, dukungan sosial merupakan sumber daya personal yang dapat mengimbangi tingginya tuntutan pekerjaan dan keluarga (Bakker & Demerouti, 2017). Dukungan sosial juga berfungsi sebagai mekanisme pertahanan terhadap emosi negatif, serta meningkatkan kesejahteraan dan kualitas interaksi keluarga (Karabara & Celik, 2023). Bentuk dukungan dapat berupa bantuan pengasuhan anak dari keluarga, dukungan pasangan dalam rumah tangga,

mengurangi *work-family conflict* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Kelly et al., 2014). Dukungan ini berperan sebagai coping mechanism yang efektif untuk mengurangi tingkat *work-family conflict*.

Mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk variabel work family conflict, yang berarti bahwa sebagian besar orang tua mengalami konflik namun tidak ekstrem (Mihelic & Tekavcic, 2014). Temuan ini konsisten dengan penelitian meta-analisis yang menunjukkan bahwa tingkat *work-family conflict* bervariasi tergantung pada karakteristik pekerjaan, keluarga, dan gender (Byron, 2005).

Dimensi strain-based work interference with family memiliki nilai mean tertinggi, menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan lebih dominan memengaruhi peran keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Sebaliknya, dimensi strain-based family interference with work memiliki mean terendah, kemungkinan karena adanya layanan TK atau daycare yang mengurangi kecemasan pengasuhan selama jam kerja.

Mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk variabel *perceived social support*, yang menunjukkan bahwa sebagian besar orang tua bekerja merasa memiliki akses dukungan sosial yang memadai namun belum optimal dalam mengurangi tekanan sehari-hari (Cohen & Wills, 1985). Dimensi family memiliki nilai mean tertinggi, menunjukkan peran penting dukungan keluarga dalam membantu pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga (Jannah dkk., 2022). Sebaliknya, dimensi friends memiliki nilai mean terendah, yang disebabkan keterbatasan waktu interaksi sosial akibat beban peran ganda (Nomaguchi & Milkie, 2020).

Temuan tambahan menunjukkan perbedaan signifikan tingkat *perceived social support* berdasarkan durasi kerja. Responden dengan jam kerja lebih lama cenderung memiliki *perceived social support* lebih rendah, dan sebaliknya.

Hal ini disebabkan berkurangnya waktu dan energi untuk berinteraksi dengan keluarga maupun teman, sehingga mengurangi kualitas hubungan sosial (Roeters, 2010). Ketika waktu kerja melebihi batas normal, orang tua mengalami kelelahan fisik dan mental yang membatasi kemampuan mereka untuk terlibat dalam interaksi sosial yang bermakna. Kondisi ini pada akhirnya menurunkan persepsi terhadap ketersediaan

dan kualitas dukungan dari lingkungan sekitar.

Tuntutan waktu kerja yang tinggi berdampak negatif pada hubungan interpersonal dan kesejahteraan psikologis individu (Park & Lee, 2024). Berkurangnya waktu berkualitas dengan keluarga dan teman tidak hanya menurunkan *perceived social support*, tetapi juga meningkatkan risiko isolasi sosial yang dapat memperburuk tingkat *work-family conflict* yang dialami orang tua bekerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *perceived social support* berpengaruh signifikan terhadap work family conflict pada dual career family dengan anak usia dini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived social support*, semakin rendah tingkat work family conflict, dan sebaliknya. Temuan ini mengonfirmasi bahwa dukungan sosial berperan sebagai faktor protektif yang dapat membantu orang tua mengelola tuntutan peran ganda secara lebih efektif.

Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa orang tua dalam dual career family dengan anak usia dini berada pada kategori *perceived social support* dan work family conflict sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki akses terhadap dukungan sosial dalam tingkat yang memadai, namun masih mengalami konflik peran yang cukup signifikan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menunjukkan perlunya optimalisasi dukungan sosial untuk lebih menekan tingkat work family conflict yang dialami.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat memperkuat dinamika dan analisis, seperti faktor kepribadian, dukungan organisasi, atau strategi coping yang digunakan orang tua. Pendekatan pengambilan data secara langsung juga dianjurkan agar data yang diperoleh lebih lengkap dan mendalam. Selain itu, penambahan pertanyaan terbuka dapat menggali pengalaman subjektif mengenai bentuk dukungan dan jenis konflik yang dialami, serta perluasan karakteristik subjek ke berbagai tingkat ekonomi dan jenis pekerjaan agar memberikan gambaran yang lebih beragam dan representatif.

Secara praktis, orang tua diharapkan dapat mengelola waktu kerja secara efektif dan menjaga hubungan sosial yang positif untuk mengurangi konflik peran. Keluarga, sebagai sumber dukungan utama, perlu mempertahankan bantuan emosional, komunikasi positif, serta pembagian tanggung jawab rumah tangga dan pengasuhan secara seimbang antara ayah dan ibu. Keterlibatan aktif keluarga besar, seperti kakek-nenek atau saudara kandung, juga dapat menjadi sumber dukungan tambahan dalam pengasuhan anak usia dini.

Lingkungan kerja diharapkan membangun budaya yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja-keluarga melalui dukungan sosial dari rekan maupun atasan. Organisasi perlu menerapkan kebijakan ramah keluarga, seperti fleksibilitas jam kerja, work from home, cuti pengasuhan yang memadai, dan fasilitas daycare di tempat kerja. Kebijakan-kebijakan tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis orang tua, yang pada akhirnya juga mendukung produktivitas dan komitmen kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.004>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- BPS. (2020). Survei sosial ekonomi nasional. Badan Pusat Statistik.
- BPS. (2020). Survei sosial ekonomi nasional. Badan Pusat Statistik.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198.
- Cabrera, N. J., Volling, B. L., & Barr, R. (2018). Fathers are Parents, too! Widening the Lens on Parenting for Children's Development. *Child Development Perspectives*, 12(3), 152–157.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chung, G. S. K., Chan, X. W., Lanier, P., & Wong, P. Y. J. (2023). Associations between work-family balance, parenting stress, and marital conflicts during COVID-19 pandemic in Singapore. *Journal of Child and Family Studies*, 32(1), 132-144.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2016). Fathers at work: Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment and Parenting in an Australian Cohort. *Journal of Family Issues*, 37(11), 1611-1635.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001-1017.
- Dispositional variables and *work-family conflict*: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). *Work-family conflict* in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Jannah, S. A. M., Kadiyono, A. L., & Harding, D. (2022). Working mother issue: The effect of family emotional support on *work-family conflict*. *Journal of Family Sciences*, 7(1), 43-55.
- Karababa, A. G., & Celik, M. (2023). The Moderating Role of *Work-Family Conflict* in The Effect of *Perceived Social Support* on Work and Life Satisfaction of Women Employees. *Sosyoekonomi*, 31(58), 11-41.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., ... & Casper, L. M. (2014). Changing work and *work-family conflict*: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Mihelic, K. K., & Tekavcic, M. (2014). *Work-family conflict*: A Review of Antecedents and Outcomes. *International Journal of Management & Information Systems*, 18(1), 15-26.
- Morrison, G. S. (2020). *Early childhood education Today (14th ed.)*. Pearson Education.
- Nomaguchi, K., & Milkie, M. A. (2020). Parenthood and Well-Being: A Decade in Review. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 198-223.

- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development: Perkembangan manusia*. Salemba Humanika.
- Park, M. Y., & Lee, J. (2024). Psychological Well-Being Interactively Affected by Long Working Hours and Caregiving Activities. *Safety and Health at Work*, 15(4), 458–463.
- Roeters, A. (2010). *Family life under pressure? Parents' paid work and the quantity and quality of parent-child and family time* [Doctoral dissertation, Utrecht University]. Utrecht University Repository.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering Work—Family Interactions and Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861–886.
- Yang, Y., & Chen, J. (2021). Dual career families: Balancing Work and Family Roles in Contemporary Society. *Journal of Family Issues*, 42(6), 1203–1225.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of *Perceived Social Support*. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.