



Work-Family Conflict among High School Teachers in Riau: The Role of Social Factors and Malay Local Wisdom

Reizki Maharani¹, Firman², Yarmis Syukur³

¹UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, Indonesia

^{2,3} Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Abstract: This study aims to analyze the influence of social factors and Malay local wisdom on work-family conflict (WFC) among high school teachers in Riau. The study used a quantitative descriptive approach with a sample of 231 high school teachers selected at random. Data were collected through a questionnaire measuring WFC as well as social and local cultural factors, and then analyzed using simple linear regression with SPSS. The results of the analysis indicate that social and cultural variables explain 12.4% of the variation in WFC ($R^2 = 0.124$), with a correlation coefficient of 0.352. The F-test showed very high significance ($p = 0.000$), confirming that the regression model used is valid and that social and local cultural factors significantly influence WFC. The regression coefficients for social and cultural factors are negative ($B = -0.397$; $Beta = -0.352$), indicating that the stronger the influence of social values and local Malay wisdom in teachers' lives, the lower the tendency to experience WFC. Implications suggest that social support and strengthening local wisdom can be effective strategies in reducing WFC among high school teachers in Riau. This study suggests the importance of the role of schools and the government in integrating local values into educational policies to support teacher well-being.

Keywords: Work-Family Conflict; Social Factors; Malay Local Wisdom

Work-Family Conflict pada Guru SMA di Riau: Peran Faktor Sosial dan Kearifan Lokal Melayu

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor sosial dan kearifan lokal Melayu terhadap work-family conflict (WFC) pada guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Riau. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 231 guru SMA yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur WFC serta faktor sosial dan budaya lokal, kemudian dianalisis dengan regresi linear sederhana menggunakan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel sosial dan budaya mampu menjelaskan 12,4% variasi WFC ($R^2 = 0,124$), dengan koefisien korelasi sebesar 0,352. Uji F menunjukkan signifikansi yang sangat tinggi ($p = 0,000$), menegaskan bahwa model regresi yang digunakan valid dan faktor sosial serta budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap WFC. Koefisien regresi untuk faktor sosial dan budaya adalah negatif ($B = -0,397$; $Beta = -0,352$), yang berarti semakin kuat pengaruh nilai-nilai sosial dan kearifan lokal Melayu dalam kehidupan guru, maka kecenderungan mengalami WFC semakin menurun. Implikasinya, dukungan sosial dan penguatan kearifan lokal dapat menjadi strategi efektif dalam mengurangi WFC pada guru SMA di Riau. Penelitian ini menyarankan pentingnya peran sekolah dan pemerintah dalam mengintegrasikan nilai-nilai lokal dalam kebijakan pendidikan untuk mendukung kesejahteraan guru.

Kata Kunci: Work-Family Conflict; Faktor Sosial; Kearifan Lokal Melayu

Article history

Received: 01 June 2024

Revised: 28 July 2025

Accepted: 30 December 2025

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution (CC-BY) license



Corresponding Author: Reizki Maharani; reizkimaharani@uin-suska.ac.id

PENDAHULUAN

Konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang sering disebut sebagai work-family conflict (WFC), telah menjadi isu yang semakin mendesak dan relevan dalam kehidupan masyarakat modern saat ini. Hal ini terutama terlihat pada profesi yang memerlukan tingkat dedikasi dan komitmen yang tinggi, seperti yang dialami oleh para guru. Dalam konteks ini, guru-guru di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) di Riau, yang merupakan bagian dari komunitas Melayu yang kaya akan nilai-nilai budaya serta kearifan lokal, menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Mereka tidak hanya harus memenuhi tuntutan profesional dari pekerjaan mereka, tetapi juga harus menghadapi ekspektasi sosial dan budaya yang kuat terkait dengan peran mereka dalam keluarga (Restiafandi et al., 2023; Thamrin, 2015).

Penelitian yang dilakukan secara global menunjukkan bahwa WFC memiliki dampak yang signifikan terhadap sejumlah aspek kehidupan individu, termasuk kesejahteraan psikologis, kepuasan dalam pernikahan, kinerja di tempat kerja, serta kesehatan mental secara keseluruhan (Anggarwati & Thamrin, 2019; Wang et al., 2024; Yu & Li, 2020). Terlebih lagi, bagi guru perempuan, beban untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab domestik dan profesional sering kali terasa lebih berat, terutama dalam masyarakat yang sangat menghargai nilai-nilai tradisional (Agustiari & Darma, 2022; Narti et al., 2023; Syafhendry et al., 2017). Berbagai studi yang dilakukan di berbagai negara juga menunjukkan bahwa WFC dapat menyebabkan penurunan komitmen terhadap pekerjaan, peningkatan tingkat stres, bahkan dapat memicu keinginan untuk meninggalkan profesi yang dijalani (Geremias et al., 2025; Meliala et al., 2020; Solichin et al., 2023).

Faktor sosial, seperti dukungan dari keluarga, rekan kerja, serta atasan, terbukti memainkan peran yang sangat penting dalam mengurangi atau bahkan memperburuk kondisi WFC yang dialami individu (Noor et al., 2019, 2020; Kim & Parish, 2020; Siddiqi et al., 2024). Namun, penting untuk dicatat bahwa pengaruh dari faktor sosial ini sangat dipengaruhi oleh konteks budaya dan nilai-nilai lokal yang ada di masyarakat (L. Kim et al., 2025; Radcliffe et al., 2023). Dalam masyarakat Melayu yang ada di Riau, nilai-nilai seperti sopan santun, rasa malu, dan penghormatan terhadap keluarga sangat berpengaruh terhadap perilaku sosial dan pengambilan keputusan, termasuk dalam hal bagaimana individu menyikapi konflik antara pekerjaan dan keluarga (Naratiba et al., 2021; Restiafandi et al., 2023; Thamrin, 2015).

Kearifan lokal Melayu, yang diwakili oleh konsep Tunjuk Ajar Melayu, mengajarkan pentingnya menciptakan harmoni, menjaga keseimbangan, serta menghormati peran sosial yang ada. Hal ini dapat menjadi sumber daya psikososial yang berpotensi membantu individu dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga (Naratiba et al., 2021; Restiafandi et al., 2023). Namun, di sisi lain, tuntutan budaya yang ada juga dapat memperkuat tekanan yang dirasakan akibat peran ganda, terutama bagi perempuan (Agustiari & Darma, 2022; Narti et al., 2023).

Lebih jauh lagi, perkembangan sosial-emosional, dukungan dari organisasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan juga merupakan faktor prediktor yang penting dalam memahami dinamika WFC yang dialami oleh para guru (Anggraini et al., 2023; Arthi & Sumathi, 2020; Chambel et al., 2020; Solichin et al., 2023). Penelitian yang dilakukan di sektor pendidikan dan kesehatan menunjukkan bahwa tingginya tingkat WFC berkorelasi erat dengan fenomena burnout, peningkatan stres, serta penurunan kinerja individu (Hayati & Armida, 2020; Karakurt et al., 2023; Kengatharan & Kunatilakam, 2020).

Meskipun terdapat sejumlah penelitian mengenai WFC di Indonesia, khususnya di Riau, namun kajian yang mendalam mengenai peran faktor sosial dan kearifan lokal Melayu sebagai variabel kontekstual yang dapat memediasi atau memoderasi konflik antara pekerjaan dan keluarga pada para guru masih sangat terbatas (Iswardhani & Nasir, 2025; Syafhendry et al., 2017). Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan eksplorasi yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor sosial dan kearifan lokal Melayu dapat berperan dalam membentuk serta mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh guru-guru SMA di Riau.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis konflik antara pekerjaan dan keluarga (work-family conflict/WFC) yang dialami oleh guru SMA di Riau. Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan gambaran yang jelas tentang fenomena WFC dalam konteks sosial dan budaya yang spesifik. Menurut Darmawati (2019), WFC merupakan kondisi di mana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga mempengaruhi kesejahteraan individu. Dalam konteks penelitian ini, penting untuk memahami bagaimana faktor sosial dan kearifan lokal Melayu berkontribusi terhadap WFC yang dialami oleh guru-guru di Riau.

Penelitian deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar pengaruh faktor sosial dan budaya terhadap WFC. Data yang diperoleh diharapkan dapat memberikan informasi yang mendalam mengenai kondisi guru SMA di Riau, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam merancang program-program dukungan bagi guru. Yandri (2023) menyatakan bahwa pemahaman yang lebih baik tentang WFC dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA yang berada di wilayah Riau, dengan jumlah total sebanyak 231 orang. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara random, diharapkan sampel yang diambil dapat mewakili keseluruhan populasi dan memberikan hasil yang representatif.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur WFC serta faktor sosial dan budaya yang berpengaruh. Kuesioner WFC mencakup berbagai aspek, seperti tekanan pekerjaan, tuntutan keluarga, dan dukungan sosial. Kuesioner ini juga mencakup pertanyaan yang berkaitan dengan kearifan lokal Melayu, yang diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi WFC. Kuesioner yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga dapat dipastikan bahwa instrumen ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Hidayati (2018), penggunaan kuesioner yang baik dapat meningkatkan kualitas data dan hasil penelitian. Selain itu, pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan melibatkan responden, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam pengisian kuesioner.

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dengan menggunakan aplikasi SPSS. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta tingkat WFC yang dialami. Statistik deskriptif mencakup penghitungan frekuensi, persentase, rata-rata, dan deviasi standar dari variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 231 guru SMA di Riau sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh faktor sosial dan budaya (dalam hal ini, kearifan lokal Melayu) terhadap work-family conflict (WFC).

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		231
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.10679109
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.050
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		1.022
Asymp. Sig. (2-tailed)		.248

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS di atas, didapat nilai Sig. sebesar $0.248 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Linieritas

WFC * Sosial & Budaya		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	969.661	24	40.403	2.290	.001
	Linearity	572.020	1	572.020	32.425	.000
	Deviation from Linearity	397.640	23	17.289	.980	.493
Within Groups		3634.088	206	17.641		
Total		4603.749	230			

Berdasarkan hasil uji linearitas dengan menggunakan SPSS di atas, dapat dilihat bahwa nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar $0.493 > 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa uji linearitas sudah terpenuhi.

Tabel 3. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	.124	.120	4.196

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,124, yang menunjukkan bahwa variabel sosial dan budaya mampu menjelaskan 12,4% variasi Work-Family Conflict (WFC) pada guru SMA di Riau. Selain itu, berdasarkan koefisien korelasi (R) dapat dilihat besarnya nilai korelasi/hubungan yakni sebesar 0,352.

Tabel 4. Uji F / Signifikansi Regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572.020	1	572.020	32.490
	Residual	4031.729	229	17.606	
	Total	4603.749	230		

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, diperoleh nilai F sebesar 32.49 dengan tingkat signifikansi 0.000, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki signifikansi statistik yang tinggi, karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menegaskan bahwa variabel independen yang dianalisis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diterapkan tidak hanya relevan, tetapi juga dapat diandalkan untuk membuat prediksi yang akurat dalam konteks analisis data yang dilakukan.

Tabel 5. Uji t & Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	31.238	2.251		13.875	.000
	-0.397	0.070	-0.352	-5.700	.000

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, didapat koefisien Sosial & Budaya adalah -0.397. Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1% pada variabel Sosial & Budaya akan menyebabkan penurunan 0.397 pada variabel WFC (Work-Family Conflict). Selain itu, pada Koefisien Beta untuk Sosial & Budaya adalah sebesar -0,352. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Sosial & Budaya terhadap WFC bersifat negatif dan cukup kuat, meskipun bukan sebuah pengaruh yang sangat besar.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa faktor sosial dan kearifan lokal Melayu berpengaruh signifikan terhadap Work-Family Conflict (WFC) pada guru SMA di Riau, dengan nilai koefisien regresi negatif ($B = -0,397$; $\text{Beta} = -0,352$; $p = 0,000$). Artinya, semakin kuat pengaruh nilai-nilai sosial dan budaya lokal Melayu yang melekat dalam kehidupan guru, semakin rendah tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga yang mereka alami. Variabel sosial dan budaya mampu menjelaskan 12,4% variasi WFC ($R^2 = 0,124$), yang menunjukkan bahwa meskipun ada faktor lain yang juga berperan, aspek sosial dan budaya lokal merupakan prediktor penting dalam konteks ini.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana nilai-nilai sosial dan kearifan lokal dapat membentuk pola perilaku dan interaksi individu dalam masyarakat. Misalnya, dalam budaya

Melayu, terdapat konsep "gotong royong" yang menekankan pentingnya kerjasama dan saling mendukung antar anggota komunitas. Hal ini dapat berfungsi sebagai mekanisme perlindungan bagi guru yang menghadapi tekanan dari tuntutan pekerjaan dan keluarga. Dengan adanya dukungan dari komunitas, guru dapat lebih mudah mengatasi stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sebagai contoh, seorang guru yang memiliki jaringan sosial yang kuat di lingkungannya cenderung merasa lebih didukung dalam menjalankan tugas-tugasnya, baik di sekolah maupun di rumah, sehingga mengurangi tingkat stres yang mungkin timbul akibat tuntutan ganda.

Hasil ini sejalan dengan temuan Agustiari & Darma (2022) yang menunjukkan bahwa guru perempuan, khususnya dalam konteks budaya tradisional seperti Bali, menghadapi tekanan ganda dari tuntutan pekerjaan dan norma budaya yang kuat. Dalam penelitian mereka, Agustiari dan Darma menekankan pentingnya dukungan dari lingkungan sekitar, baik itu dari rekan kerja maupun keluarga, untuk membantu guru perempuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab mereka. Dengan adanya dukungan yang kuat, guru perempuan dapat merasa lebih mampu untuk beradaptasi dan mengelola tuntutan yang ada, sehingga mengurangi dampak negatif dari WFC.

Demikian pula, Narti et al., (2023) menegaskan bahwa perspektif keagamaan dan budaya lokal dapat menjadi sumber kekuatan dalam mengelola konflik kerja-keluarga pada perempuan. Dalam konteks ini, nilai-nilai keagamaan yang mengajarkan tentang pentingnya keluarga dan tanggung jawab sosial dapat membantu perempuan, termasuk guru, untuk menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan mengurangi perasaan tertekan. Misalnya, dalam tradisi Melayu, nilai-nilai seperti penghormatan terhadap orang tua dan tanggung jawab terhadap keluarga sering kali menjadi pendorong bagi individu untuk bekerja lebih keras, sekaligus menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dukungan sosial yang meliputi keluarga, rekan kerja, dan atasan merupakan faktor kunci yang dapat mereduksi WFC. Dimana kebijakan dan lingkungan kerja sangat penting dalam mendukung keseimbangan kerja dan keluarga (E. J. Kim & Parish, 2020; Noor et al., 2019). Dalam konteks guru SMA di Riau, nilai-nilai kearifan lokal Melayu seperti Tunjuk Ajar Melayu yang mengajarkan harmoni, keseimbangan, dan penghormatan terhadap peran sosial, berfungsi sebagai sumber daya psikososial yang membantu guru mengelola tekanan peran ganda tersebut (Naratiba et al., 2021; Restiafandi et al., 2023). Misalnya, seorang guru yang merasa dihargai oleh rekan-rekannya dan mendapatkan dukungan dari atasan cenderung lebih mampu untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya WFC.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya dukungan sosial dan konteks budaya dalam mengelola WFC, terutama pada profesi yang menuntut peran ganda seperti guru (Agustiari & Darma, 2022; Naratiba et al., 2021; Noor et al., 2019). Selain itu, penelitian ini juga menegaskan perlunya peran aktif sekolah dan pemerintah dalam mengintegrasikan nilai-nilai lokal ke dalam kebijakan pendidikan sebagai bagian dari upaya mendukung kesejahteraan guru dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Misalnya, dalam praktik sehari-hari, seorang guru yang mendapatkan dukungan dari keluarganya untuk menyelesaikan pekerjaan rumah dapat lebih fokus dan produktif di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak hanya berfungsi sebagai penyangga emosional, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja kerja. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa didukung oleh keluarga dan kolega cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kinerja yang lebih baik (Kengatharan & Kunatilakam, 2020).

Penemuan ini juga konsisten dengan studi yang menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, dan penurunan kinerja, terutama pada profesi yang menuntut komitmen tinggi seperti guru (Hayati & Armida, 2020; Meliala et al., 2020; Solichin et al., 2023). Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai sosial dan budaya lokal tidak hanya berfungsi sebagai penyangga psikologis, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja guru, sebagaimana didukung oleh Anggarwati & Thamrin (2019) terkait hubungan WFC dan psychological well-being. Dalam hal ini, penting untuk dicatat bahwa nilai-nilai budaya lokal yang

mengedepankan kerja sama dan saling mendukung dapat memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan mental guru.

Lebih lanjut, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran sekolah dan pemerintah dalam mengintegrasikan nilai-nilai lokal dalam kebijakan pendidikan sebagai strategi untuk mengurangi WFC dan mendukung kesejahteraan guru. Hal ini sejalan dengan rekomendasi Arthi & Sumathi (2020) yang menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi dalam mengelola konflik kerja-keluarga. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sekolah dapat membantu guru dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga mereka. Misalnya, sekolah yang menerapkan kebijakan fleksibel dalam jam kerja atau memberikan akses kepada guru untuk mendapatkan dukungan psikologis dapat membantu mereka mengurangi tingkat stres yang dialami.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa konteks sosial dan budaya lokal tidak bisa dipisahkan dari dinamika WFC, terutama dalam masyarakat yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai tradisional seperti masyarakat Melayu di Riau. Pendekatan yang menggabungkan aspek budaya dan sosial dapat menjadi kunci dalam merancang intervensi yang efektif untuk mengurangi konflik kerja-keluarga dan meningkatkan kualitas hidup guru. Dalam hal ini, penting untuk melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, sekolah, dan komunitas, dalam upaya menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya, penting untuk mengakui bahwa tantangan yang dihadapi oleh guru dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga sangat dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi WFC harus melibatkan pendekatan holistik yang mempertimbangkan nilai-nilai lokal dan dukungan sosial yang ada. Dengan demikian, diharapkan guru dapat lebih mampu menjalankan peran mereka secara efektif tanpa harus mengorbankan kesejahteraan pribadi dan keluarga mereka. Melalui dukungan yang tepat dan penguatan nilai-nilai budaya lokal, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif bagi para guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di Riau.

Dengan memahami peran faktor sosial dan kearifan lokal, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih efektif dalam mengatasi WFC di kalangan guru. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di Riau secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi WFC, serta untuk memahami bagaimana kearifan lokal dapat dioptimalkan dalam konteks pendidikan modern.

REFERENSI

- Agustiari, N. P. N., & Darma, G. S. (2022). Work-Family Conflict Guru Perempuan Di Tengah Adat Dan Budaya Bali. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 15(3), 205–217. <https://doi.org/10.24156/jikk.2022.15.3.205>
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2019). Work Family-Conflict Dan Psychological Well-Being Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2444>
- Anggraini, N., Br Ginting, S. A., & Dazura, W. (2023). Pengaruh Perkembangan Sosial Emosional pada Perilaku Anak Usia Dini. *Hukum Dan Demokrasi (HD)*, 23(1), 31–39. <https://doi.org/10.61234/hd.v23i1.13>
- Arthi, R., & Sumathi, G. N. (2020). Work-family conflict and professional commitment: Proactive effect of transformational leadership. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 97–106. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.09](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.09)

- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., & Neto, M. (2020). Job demands-control model and employees' mental health: The mediate role of work-family conflict. *Psicologia*, 34(1), 13–23. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1467>
- Geremias, R. L., Cavaco, L., & Sotomayor, A. M. (2025). Evaluating the Serial Mediating Role of Job Satisfaction and Self-Efficacy in the Relationship Between Work–Family Conflict and Turnover Intention of Portuguese Employees. *Administrative Sciences*, 15(3), 15030093. <https://doi.org/10.3390/admsci15030093>
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i3.9917>
- Iswardhani, I., & Nasir, S. A. (2025). Eksplorasi Tren Penelitian Konflik Kerja-Keluarga melalui Analisis Bibliometrik dengan VOSviewer: Exploring Work-Family Conflict Research Trends through Bibliometric Analysis with VOSviewer. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 1–15.
- Karakurt, N., Erden, Y., & Sis Çelik, A. (2023). The relationship between nurses' work stress levels and work-family conflict during the COVID-19 pandemic and the affecting factors: A study from Turkey. *Archives of Psychiatric Nursing*, 42(January 2022), 61–67. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2022.12.015>
- Kengatharan, N., & Kunatilakam, S. (2020). Work-family conflict among female nurses in the healthcare sector. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(3), 213–230. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2020.111315>
- Kim, E. J., & Parish, S. L. (2020). Family-supportive workplace policies and South Korean mothers' perceived work-family conflict: accessibility matters. *Asian Population Studies*, 16(2), 167–182. <https://doi.org/10.1080/17441730.2020.1721837>
- Kim, L., Maijan, P., & Yeo, S. F. (2025). Spillover effects of work–family conflict on job consequences influencing work attitudes. *Scientific Reports*, 15(1), 93940. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-93940-3>
- Meliala, Y. H., Eliyana, A., Hamidah, Buchdadi, A. D., & Habibi, M. B. (2020). The effect of work family conflict on job performance through emotional exhaustion. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 459–465. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.69>
- Naratiba, R., Suroyo, S., & Fatmasari, R. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal Dalam Pembelajaran Budaya Melayu Riau Di SD Negeri 183 Pekanbaru. *Sosioedukasi*, 10(2), 208–216.
- Narti, Z., Afdal, A., & Hariko, R. (2023). Work-Family Conflict among Women: An Islamic Perspective. *Indonesian Journal of Counseling and Development*, 5(2), 102–107. <https://doi.org/10.32939/ijcd.v5i2.2864>
- Noor, T., Mohamad, M., & Dahri, S. (2019). Relationship between social support and work-family conflict: A case study of women employees in a Malaysian higher education institution. *Journal of Technical Education and Training*, 11(2), 88–95. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.02.009>
- Radcliffe, L., Cassell, C., & Spencer, L. (2023). Work-family habits? Exploring the persistence of traditional work-family decision making in dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 145(September 2022), 103914. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103914>
- Restiafandi, W., Wibowo, M. E., & Awalya. (2023). The Noble Values of Riau Tunjuk Ajar Melayu and Their Implications for Multicultural Counseling. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 12(2), 88–96.
- Siddiqi, K. O., Rahman, M. H., Esquivias, M. A., & Hutapea, L. M. N. (2024). The effect of perceived organizational and supervisor support on nurses' turnover intention in Bangladesh: Does work-family conflict play a role? *Social Sciences and Humanities Open*, 10(May), 100992. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100992>
- Solichin, M. R., Andriansyah, E. H., Rachmawati, R., Cahyani, F., Nuris, D. M., & Rafsanjani, M. A. (2023). Work-Family Conflict and Innovative Teaching Among Indonesian Teachers: The Mediating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Emerging Research and Review*, 1(1), 000008. <https://doi.org/10.56707/ijoerar.v1i1.8>
- Syafhendry, S., Fadhlia, T. N., & Arief, Y. (2017). Psychological Well-Being of Riau Malay Woman Working Across Different Organizations. *International Journal of Control Theory and Applications*, 10(36), 223–230. <https://repository.uir.ac.id/23188/>
- Thamrin, H. (2015). Antropologi Melayu. In *Kalimedia*.

- Wang, T., Butterworth, P., Cooklin, A., Strazdins, L., & Leach, L. (2024). Investigating the association between work family conflict (WFC) and generalized anxiety disorder (GAD) in an Australian community-based cohort study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *May*, 2672. <https://doi.org/10.1007/s00127-024-02672-8>
- Yu, M., & Li, J. (2020). Work-family conflict and mental health among Chinese underground coal miners: the moderating role of psychological capital. *Psychology, Health and Medicine*, *25*(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1595686>