

Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Fear of Success* pada Pegawai Negeri Sipil Perempuan

Friska Pontoria¹

¹Pasca Sarjana-Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga
11.106fris@gmail.com

Abstrak: Horner menjelaskan bahwa ketakutan akan kesuksesan dikarenakan ketakutan mendasar akan kehilangan kefemininan karena konsekuensi negatif dari capaian perempuan di bidang yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki, penghargaan sosial, dan penolakan sosial dan ketakutan tersebut didasarkan pada ekspektasi masyarakat (Ivers & Downes, 2012; moulik & ray, 2023). Secara norma sosial yang ditetapkan masyarakat perempuan di tampilkan feminim yaitu patuh, mengabdikan, pasif, mengurus rumah tangga, dan bertanggungjawab pada orang lain sehingga perempuan takut melanggar norma sebagai konsekuensi dari kesuksesan (Dewi, 2017). Konsep budaya patriarki yang mengasosiasikan kegiatan perempuan dalam urusan rumah tangga ini menjadi ketentuan sanksi yang berlaku dalam masyarakat. Netemeyer RG (1996) *Work-Family Conflict* dalam dua arah utama: konflik kerja yang mengganggu keluarga (WFC) dan konflik keluarga yang mengganggu kerja (FWC). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: mengetahui Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Fear of Success* pada pegawai Perempuan. Metode yang digunakan kuantitatif Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pendekatan *nonprobability* sampling, yaitu: *Purposive sampling*, dengan jumlah subjek 311 orang. Berdasarkan hasil penelitian *Work family conflict* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Fear of success* dengan nilai koefisien sebesar 0.321, T statistic 9.435 (> 1.96), dan P Value 0.000 (<0.05) dan *Family work conflict* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Fear of success* dengan nilai koefisien sebesar 0.242, T statistic 6.843 (> 1.96), dan P Value 0.000 (<0.05).

Kata kunci: *Family-Work Conflict*, *Family-Work Conflict*, *Fear of Success*

Abstract: Horner explained that the fear of success arises from a fundamental fear of losing femininity due to the negative consequences associated with women's achievements in fields traditionally dominated by men, including social disapproval and rejection. This fear is rooted in societal expectations (Ivers & Downes, 2012; Moulik & Ray, 2023). Social norms often portray women as feminine, obedient, devoted, passive, responsible for household duties, and accountable for others, leading many women to fear violating these norms as a consequence of achieving success (Dewi, 2017). Furthermore, patriarchal cultural values that associate women primarily with domestic responsibilities reinforce social sanctions against women who pursue career advancement. Netemeyer et al. (1996) conceptualized *Work-Family Conflict* in two primary directions: work interfering with family (WFC) and family interfering with work (FWC). This study aimed to examine the influence of *Work-Family Conflict* and *Family-Work Conflict* on *Fear of Success* among female employees. A quantitative research design was employed, and data were collected using a nonprobability sampling approach, specifically purposive sampling, involving 311 participants. The findings revealed that *Work-Family Conflict* had a positive and significant effect on *Fear of Success*, with a path coefficient of 0.321, a T-statistic of 9.435 (> 1.96), and a P-value of 0.000 (< 0.05). Similarly, *Family-Work Conflict* also had a positive and significant effect on *Fear of Success*, with a path coefficient of 0.242, a T-statistic of 6.843 (> 1.96), and a P-value of 0.000 (< 0.05).

Keywords: *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, *Fear of Success*.

Pendahuluan

Masuknya perempuan kedalam bidang profesional tentunya menjadi kesempatan yang baik bagi perempuan dalam mengembangkan dirinya dan membuktikan bahwa perempuan dapat

memberikan kontribusi signifikan terhadap angkatan kerja, menstabilkan pendapatan keluarga, dan meningkatkan produktivitas (Gupta & Sultana, 2022). Namun banyak perempuan yang menolak pengembangan dan peningkatan karir karena mereka lebih mempertimbangkan keluarga dibandingkan pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan pengembangan karir bukan menjadi prioritas utama pada perempuan terutama yang sudah berkeluarga. Sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, wanita cenderung mengalami dilema serta merasa bersalah jika menempatkan karir pada pilihan yang pertama (Lestari, 2018).

Stam, verbakel, & de graaf, (2014) menyebutkan bahwa cara seorang perempuan menafsirkan kerja mungkin bergantung pada nilai-nilai peran gender yang dia pegang. Peran gender adalah ekspektasi sosio-budaya mengenai perilaku yang dianggap pantas yang dituntut oleh masyarakat terhadap individu berdasarkan jenis kelamin yang ditetapkan saat lahir (Stam, Verbakel, & De Graaf, 2014). Teori sosial kognitif Bandura (1997) mengungkapkan bahwa perempuan menyalahkan kegagalan mereka pada diri sendiri dan mengaitkan kesuksesan mereka dengan keberuntungan, sehingga tidak mengherankan jika mereka merasa lebih bertanggung jawab atas kegagalan mereka dan menurunkan tingkat ambisi mereka agar tidak gagal. Pandangan ini membuat perempuan begitu terasimilasi sebagai orang yang takut untuk sukses, ketika mereka berhasil atau dihadapkan pada kesuksesan, seorang perempuan tidak melihat ada hal baik yang akan ditimbulkan dari dirinya (Anton & Garrido, 2004).

Ketakutan akan kesuksesan pertama kali diperkenalkan oleh Horner pada akhir 1960-an (Yilmaz, 2018). Karya Matina Horner (1969) mendefinisikan takut akan kesuksesan adalah kondisi psikologis seperti penarikan diri, atau penolakan dalam menghadapi tujuan yang secara sadar dipahami, baik subjektif maupun objektif, yang dirasakan oleh individu pada saat penarikan diri. Terlebih lagi budaya di Indonesia mayoritas menganut sistem patriarki melihat kaum laki-laki ditempatkan pada sistem nilai yang berada di atas perempuan. Budaya patriarki dapat mendorong munculnya ketakutan akan kesuksesan. Perempuan takut berkarir karena budaya yang berkembang kurang mengizinkan perempuan sukses di sektor publik (Rahmawati, Suryanto, & Hartini, 2018).

Horner menjelaskan bahwa ketakutan akan kesuksesan dikarenakan ketakutan mendasar akan kehilangan kefemininan karena konsekuensi negatif dari capaian perempuan di bidang yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki, penghargaan sosial, dan penolakan sosial dan ketakutan tersebut didasarkan pada ekspektasi masyarakat (Ivers & downes, 2012; moulik & ray, 2023). Beberapa dampak yang ditimbulkan dari ketakutan akan kesuksesan adalah: (a) pembentukan tujuan yang rendah; b) kecenderungan menuju tugas-tugas yang mudah, c) penurunan pencapaian karena kekhawatiran bahwa hubungan interpersonal orang-orang akan

terganggu (Yılmaz, 2018); d) menghambat aspirasi dan kemampuan; e) memperburuk motivasi perempuan untuk naik jabatan (Moulik & Ray, 2023). Horner (1972) menjelaskan konflik dan norma yang dirasakan perempuan untuk berkarir pada akhirnya membuat perempuan tersebut lebih memilih untuk menghindari (Wood & Grenfeld, 1976; Hyde & Kling, 2001; dan Sahrah, 2011).

Budaya dan tradisi seringkali menuntut perempuan untuk memiliki lebih banyak tanggung jawab di rumah tangga dan tugas pengasuhan mengurangi peluang perempuan untuk promosi, kenaikan gaji, dan pengembangan keterampilan (Agbanyo & Jiang, 2025). Konsep budaya patriarki yang mengasosiasikan kegiatan perempuan dalam urusan rumah tangga ini menjadi ketentuan sanksi yang berlaku dalam masyarakat. Perempuan harus bersikap dan berperilaku mengutamakan keluarga sehingga menimbulkan konflik pada diri. Tekanan yang dihadapi perempuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan non-kerja ini sering disebut secara luas sebagai 'konflik kerja-keluarga', yang didefinisikan Greenhaus JH, Beutell NJ (1985) sebagai bentuk konflik antar peran di mana tuntutan peran kerja dan keluarga saling bertentangan, sehingga sulit bagi individu untuk memenuhi tuntutan kedua peran tersebut (Taouk, dkk., 2025).

Menurut Netemeyer RG (1996) *Work-Family Conflict* dalam dua arah utama: konflik kerja yang mengganggu keluarga (WFC) dan konflik keluarga yang mengganggu kerja (FWC). Kedua dimensi ini mencakup konflik berbasis waktu dan konflik berbasis tekanan. *Work-Family Conflict* (WFC) dapat terjadi ketika tuntutan kerja, seperti jam kerja yang panjang, merembes ke dalam kehidupan keluarga sehingga membatasi kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga, atau ketika stres emosional dan psikologis dari kerja berdampak negatif pada kehidupan keluarga. Sebaliknya, *Family-Work Conflict* (FWC) terjadi ketika tuntutan keluarga, seperti pulang kerja lebih awal untuk menjemput anak dari sekolah, mengganggu tanggung jawab kerja atau ketika masalah keluarga, seperti merawat anak, memengaruhi produktivitas kerja (Taouk, dkk., 2025).

Adapun dampak yang ditimbulkan dari *Work-Family Conflict* adalah: 1). kesehatan mental seperti stress, depresi, emosi negatif; 2). kesehatan fisik yang buruk, 3). konsumsi alkohol berlebihan dan ketidakpuasan dengan kehidupan (Stoiko, Strough, & T, 2017); 4). Hal ini juga berdampak negatif pada organisasi, karena dapat menyebabkan penurunan produktivitas, komitmen, dan kepuasan kerja, serta peningkatan absensi dan turnover (Ioscalzo, Raffagnino, Gonnelli, & Giannini, 2019), 5) ketakutan akan kesuksesan.

Metode

Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe explanatory research yang bertujuan menguji hipotesis berdasarkan teori atau prinsip tertentu. Populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan yang bekerja di Provinsi Sumatera Utara.

Penentuan jumlah sampel mengacu pada Hair et al. (2019), yaitu lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian. Dengan total 45 indikator, jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 225 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, meliputi PNS perempuan di Provinsi Sumatera Utara serta memiliki golongan minimal III B dengan jabatan Eselon IV–III.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode skala psikologis. Variabel Work-Family Conflict (WFC) dan Family-Work Conflict (FWC) diukur menggunakan Work Family Conflict Scale (WFCS) yang dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell (1985). Skala ini terdiri dari 18 aitem yang mencakup enam dimensi konflik kerja-keluarga dan keluarga-kerja dengan rentang jawaban 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Sementara itu, variabel Fear of Success (FOS) diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Zuckerman dan Allison (1976), yang terdiri atas 27 aitem dan tiga dimensi utama, yaitu *benefit of success*, *cost of success*, dan *attitude toward success*, dengan skala Likert 7 poin.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel secara simultan serta tetap efektif meskipun terdapat multikolinearitas antar variabel independen. Kualitas instrumen penelitian didukung oleh hasil uji validitas dan reliabilitas yang baik. Skala Fear of Success memiliki *item-total correlation* sebesar 0,746-0,855 dan reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,979. Skala *Work family conflict* menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* antara 0,795-0,858 serta reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,94. Selain itu, skala *Family work conflict* nilai *corrected item-total correlation* antara 0,766- 0,843 serta reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,929.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Subjek Penelitian

Responden penelitian berdasarkan kriteria adalah : Pegawai Negeri Sipil Perempuan di Provinsi Sumatera Utara dan Kabupaten dan Kota di Sumatera Utara dengan status Golongan III B-IV D, dan posisi jabatan pelaksana sampai dengan Eselon IV-III. Berdasarkan sebaran data dari 311 responden, jumlah pegawai perempuan berdasarkan karakteristik intansi: jumlah pegawai perempuan di Pemerintahan Sumatera Utara sebanyak 134 orang atau 43,08 % dan di Pemerintahan Kabupaten Kota sebanyak 177 orang atau 56,91 %. Berdasarkan karakteristik golongan: jumlah pegawai perempuan golongan IIIb sebanyak 110 orang atau 35,36 %, golongan

IIIc sebanyak 44 orang atau 14.14%, golongan IIIId sebanyak 103 orang atau 33.11 orang, golongan IVa sebanyak 41 orang atau 13.18 %, golongan IVb sebanyak 9 orang atau 2.89 %, golongan IVc sebanyak 3 orang atau 0.96 %, golongan IVd sebanyak 1 orang 0.3 %. Berdasarkan kateristik jabatan: jumlah pegawai perempuan dengan jabatan pelaksana dan fungsional sebanyak 193 orang atau 62.05 %, dan Esselon IV, III dan II sebanyak 118 orang atau 37.94 %. Berdasarkan status pernikahan. Berdasarkan status pernikahan: jumlah pegawai perempuan yang belum menikah sebanyak 35 orang atau 11.25 %, jumlah pegawai perempuan yang menikah sebanyak 263 orang atau 84.56 % dan jumlah pegawai yang bercerai sebanyak 13 orang atau sebanyak 4.18 %.

Analisis statistik inferensial

Uji signifikansi dalam PLS-SEM dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antar variabel laten dalam model dapat dianggap signifikan secara statistik. Proses ini biasanya menggunakan Teknik bootstrapping, dimana data di re-sampling untuk menghitung nilai koefisien jalur (path coefficient) dan kesalahan standarnya. Hasilnya dilaporkan dalam bentuk nilai t-statistic atau p-value. Sebuah hubungan dianggap signifikan jika p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (dalam penelitian ini menggunakan signifikansi 0.05). Koefisien jalur yang signifikansi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent dan dependen laten memiliki dukungan statistik yang kuat, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berikut hasil *bootstrapping* model penelitian *direct effect*. Hasil *bootstrapping* efek langsung (*direct effect*) dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1. Path Coefficient *bootstrapping direct effect* pegawai perempuan

| Koefisien jalur | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values | Ket. |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|----------|
| <i>Family work conflict -> Fear of success</i> | 0.242 | 0.242 | 0.035 | 6.843 | 0.000 | Terbukti |
| <i>Work family conflict -> Fear of success</i> | 0.321 | 0.321 | 0.034 | 9.435 | 0.000 | Terbukti |

Hasil menunjukkan bahwa *Work family conflict* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Fear of success* dengan nilai koefisien sebesar 0.321, T statistic 9.435 (> 1.96), dan P Value 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak konflik yang bersumber dari pekerjaan pegawai maka semakin tinggi rasa ketakutan pegawai akan kesuksesan.

Hasil menunjukkan bahwa *Family work conflict* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Fear of success* dengan nilai koefisien sebesar 0.242, T statistic 6.843 (> 1.96), dan P Value 0.000 (<0.05), Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak konflik yang bersumber dari keluarga pegawai maka semakin tinggi rasa ketakutan pegawai akan kesuksesan.

Tabel 2. Path Coefficient *bootstrapping direct effect* pegawai perempuan yang belum menikah

| Koefisien jalur | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values | Ket. |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|----------------|
| Family work conflict -> Fear of success | 0.100 | 0.099 | 0.087 | 1.152 | 0.125 | Tidak terbukti |
| Work family conflict -> Fear of success | 0.232 | 0.232 | 0.103 | 2.255 | 0.012 | Terbukti |

Tabel 3. Hasil Path Coefficient *bootstrapping direct effect* pegawai perempuan yang menikah

| Koefisien jalur | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values | Ket. |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|----------|
| Family work conflict -> Fear of success | 0.264 | 0.264 | 0.039 | 6.720 | 0.000 | Terbukti |
| Work family conflict -> Fear of success | 0.332 | 0.332 | 0.037 | 8.960 | 0.000 | Terbukti |

Dalam organisasi tuntutan pekerjaan yang di alami perempuan antara lain, jam kerja yang panjang, tekanan beban kerja yang lebih tinggi, waktu perjalanan yang lebih lama, membawa pekerjaan ke rumah, lebih banyak kontak dengan pekerjaan di rumah, dan *multitasking* antara pekerjaan dan keluarga sehingga menimbulkan konflik bagi pekerja perempuan karena membatasi kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga (Taouk,dkk, 2025). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-family conflict* (WFC) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Fear of success* (FOS) dengan nilai koefisien sebesar 0.321, T statistic 9.435 (> 1.96), dan P Value 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak konflik yang bersumber dari pekerjaan pegawai maka semakin tinggi rasa ketakutan pegawai akan kesuksesan.

Kita juga dapat melihat *Work family conflict*(WFC) yang mengakibatkan *fear of success*(FOS) juga dirasakan lebih tinggi pada pegawai perempuan yang menikah (0.332) daripada perempuan yang belum menikah (0.232), Kewajiban tersebut membuat perempuan harus membagi perhatiannya untuk memenuhi tanggung jawabnya, sehingga perempuan berpikir dua kali untuk ditempatkan di posisi jabatan yang lebih tinggi karena hal ini dianggap menjadi hal yang akan mempengaruhi kehidupan keluarganya (Lestari, 2018).

Family-Work Conflict (FWC) terjadi ketika tuntutan keluarga, seperti pulang kerja lebih awal untuk menjemput anak dari sekolah, mengganggu tanggung jawab kerja atau ketika masalah keluarga, seperti merawat anak, memengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Family-work conflict* (FWC) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Fear of success* (FOS) dengan nilai koefisien sebesar 0.242, T statistic 6.843 (> 1.96), dan P Value 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak konflik yang bersumber dari keluarga pegawai maka semakin tinggi rasa ketakutan pegawai akan kesuksesan. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian Moulik & Ray(2023) yang mengatakan bahwa tekanan sosial implisit yang perempuan alami untuk memprioritaskan keluarga dan peran gender perempuan sering bertentangan dengan ekspektasi terhadap pegawai perempuan di sektor pekerjaan sehingga membuat perempuan juga enggan memiliki posisi tinggi di tempat mereka bekerja (Moulik & Ray, 2023).

Berdasarkan hasil pengujian berdasarkan kategorikal status pernikahan pegawai, maka nilai koefisien pegawai yang belum menikah sebesar 0.100, T statistic 1.152 (< 1.96), dan P 0.125 (>0.05) artinya data tidak terbukti, sementara nilai koefisien pegawai yang menikah sebesar 0.264, T statistic 2.255 (> 1.96), dan P Value 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak konflik yang bersumber dari keluarga pegawai yang belum menikah tidak terbukti dapat menimbulkan rasa ketakutan pegawai akan kesuksesan, namun hal yang berbeda untuk pegawai yang sudah menikah, semakin tinggi *Family-work conflict* (FWC) pada pegawai menikah akan menimbulkan *fear of success* (FOS) juga dikarenakan tingkat tanggung jawab dalam merawat anak-anak, seperti jumlah jam yang dihabiskan untuk merawat anak-anak kecil, dapat berpengaruh lebih lanjut terhadap tingkat konflik *Family-work conflict* (FWC) (Taouk, et al., 2025) sehingga pegawai perempuan yang sudah menikah mengalami *Family-work conflict* (FWC) lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai perempuan yang menyebabkan *Fear of success* di alami oleh pegawai perempuan yang sudah menikah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang berjudul Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Fear of Success* pada pegawai Perempuan" maka dapat ditarik kesimpulan. *Work family conflict* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Fear of success* dengan nilai koefisien sebesar 0.321, T statistic 9.435 (> 1.96), dan P Value 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak konflik yang bersumber dari pekerjaan pegawai maka semakin tinggi rasa ketakutan pegawai akan kesuksesan. *Family work conflict* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Fear of success* dengan nilai koefisien sebesar 0.242, T statistic 6.843 ($>$

1.96), dan P Value 0.000 (<0.05), Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak konflik yang bersumber dari keluarga pegawai maka semakin tinggi rasa ketakutan pegawai akan kesuksesan.

Referensi

- Astuti, Z., & Soeharto, T. N. (2021). Konflik Pekerjaan Keluarga dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Fear of Success. *Psikostudia*, 52-60.
- Pan, S. Y., Chuang, A., & Yeh, Y. J. (2020). Linking Supervisor and Subordinate's Negative Work-Family Experience: *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17-30. Doi:https://doi.org/10.1177/154805182095037
- Agarwal, U. A., Baral, R., & Rastogi, M. (2023). Work-family conflict and work and work engagement among construction professionals: role of psychological. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 1-26. Doi: 10.1108/ECAM-02-2023-0181
- Agbanyo, G. K., & Jiang, J. (2025). Two-instance moderating dilemma between responsible leadership and family-supportive. *Humanities and Social Sciences Communications*, ARTICLE. Doi:https://doi.org/10.1057/s41599-025-04751-w
- Al-afifah, a. (2024). Hubungan konflik peran ganda dengan fear of success pada karyawan wanita dipt. Sintong abadi asahan. *Medan area*, 1-78.
- Anton, C., & Garrido, E. (2004). Women's anxiety about professional success: 30 years later in a Spanish context. *Women in Management Review*, 1-9.
- Apriliandra, S., & Krisnani, H. (2021). Perilaku diskriminatif pada perempuan akibat kuatnya budaya patriarki di indonesia. *Jurnalkolaborasi resolusi konflik*, 1-13.
- Ariani, w. A. (2019). Hubungan antara dukungan sosial dengan fear of success pada karyawan yang sudah. *Psikologi*, 1-20.
- Dwiastuti, i., raharyo2, a., farid, m., & baskoro, r. (2021). Komitmen indonesia dalam implementasi sdgs nomor 5 untukmenjamin keamanan manusia khususnya perempuan (2015-2021). *Journal of International Relations*.
- Erdogan, D. T., Heras, M. L., Rofcanin, Y., Bosch, M. J., & Stollberger, J. (2022). Family motivation of supervisors: Exploring the impact on subordinates' work performance via family supportive. *Social psychology*, 1-22. Doi:10.1111/jasp.12919
- Firdausia, S., Yusuf, M., & Anggaran, F. K. (2020). Gender Stereotypes and Self-Efficacy as Determinants of the Glass Ceiling Effect: A Study of Female Civil Servants in Central Java. *Jurnal psikologi*, 1-8. Doi: 10.22146/jpsi.43729
- Gray, b. E. (2023). Avoiding success: how does fear of success impact today's workforce? *The city university of new york*, 1-24.
- Gupta, s. D., & sultana, m. (2022). Work-life balance of women professionals: impact and implications. *International journal of services and operations management*, 369-380. Doi:10.1111/0022-4537.00234
- Hammer, L. B., Anger, W. K., Kossek, E. E., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying Work-Family Intervention Processes:The Roles of Work-Family Conflict and Family-supportivesupervisor Behaviors. *American Psychological Association*, 1-17. Doi:10.1037/a0020927
- Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (2005). *Handbook of work stress*. New delhi: Sage publications.
- Lestari, Y. I. (2018). Fear Of Success Pada Perempuan Bekerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Hardiness. *Psikologi*, 1-8.
- Moulik, S. B., & Ray, D. (2023). An Exploration of the Psycho-sexual Aspects of the Motivation to Avoid Success and its Association with. *Psychosexual Health*, 145-151. Doi:10.1177/26318318231207171
- Rahmawati, A., Suryanto, & Hartini, N. (2018). FEAR OF SUCCESS PEREMPUAN BEKERJA (dalam Perspektif Budaya Jawa). *Jurnal Studi Gender*, 1-8. Doi:DOI: 10.21043/palastren.v11i1.3556
- Stam, K., Verbakel, E., & De Graaf, P. M. (2014). Do Values Matter? The Impact of Work Ethic and

- Traditional Gender Role Values on Female Labour. *Soc Indic Res*, 1-18. Doi:10.1007/s11205-013-0287-x
- Stoiko, R. R., Strough, J., & T, N. A. (2017). Understanding "His and Her" Work-Family Conflict and Facilitation. *Curr Psychol*, 1-15.
- Taouk, Y., King, T., Leineweber, C., Churchill, B., Ruppner, L., & Hanson, L. (2025). Gender differences in work-family conflict and mental health of Swedish workers by childcare responsibilities: findings from the SLOSH cohort study. *J Work Environ Health*, 413-422. Doi:10.5271/sjweh.4231
- Veriana, m. (2022). Hubungan antara konflik peran ganda dengan fear of success pada wanita karir di btn. *Jurnal konseling psikologi*, 1-79.
- Yilmaz, H. (2018). Fear of Success and Life Satisfaction in terms of Self-efficacy. *Universal Journal of Educational Research*, 1-8. Doi:10.13189/ujer.2018.060619