

HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA GURU TK PEREMPUAN DI KECAMATAN KEBAYORAN LAMA

Annisa Shafa Nurkamila¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: annisashaff@gmail.com

ABSTRAK

Di Indonesia, jumlah guru taman kanak-kanak (TK) perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Perempuan yang bekerja, utamanya yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab dalam ranah pekerjaan dan juga pemenuhan peran domestik rumah tangganya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *work-family conflict* pada guru taman kanak-kanak perempuan yang sudah menikah di Kecamatan Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. *work-family conflict* merupakan persepsi mengenai konflik yang terjadi akibat tuntutan pemenuhan peran pada ranah pekerjaan dan keluarga saling bertolak belakang. *Job demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang untuk memenuhinya membutuhkan upaya kognitif, emosional, dan fisik. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara *job demands* dengan *work-family Conflict* pada guru TK perempuan yang sudah menikah di Kecamatan Kecamatan Kebayoran Lama. Subjek penelitian berjumlah 90 guru TK di Kecamatan Kecamatan Kebayoran Lama yang merupakan anggota IGTKI Kecamatan Kebayoran Lama, berjenis kelamin perempuan, sudah menikah, dan bersedia menjadi partisipan penelitian yang diperoleh menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala *Work-Family Conflict* (33 aitem; $\alpha = 0.925$) dan Skala *Job Demands* (20 aitem; $\alpha = 0.844$). Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan *software Jeffrey's Amazing Statistics Program* (JASP) versi 0.19.3.0. Analisis korelasi Spearman's rho menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0.059$ dengan nilai $p = 0.625$ ($p > 0.05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak terdapat hubungan antara *job demands* dengan *work-family conflict* pada guru TK perempuan yang sudah menikah di Kecamatan Kecamatan Kebayoran Lama.

Kata kunci: *Job Demands*; *Work-Family Conflict*; guru TK perempuan

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMANDS AND WORK-FAMILY CONFLICT AMONG FEMALE KINDERGARTEN TEACHERS IN KEBAYORAN LAMA DISTRICT

Annisa Shafa Nurkamila¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

¹Faculty of Psychology Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: annisashaff@gmail.com

ABSTRACT

In Indonesia, the number of female kindergarten (TK) teachers is greater than that of male teachers. Working women, especially those who are married, have responsibilities both in the workplace and in fulfilling domestic roles in the household. This research aims to examine the relationship between job demands and work-family conflict among married female kindergarten teachers in Kebayoran Lama District, South Jakarta. Work-family conflict is defined as the perception of conflict that arises when the demands of roles in the work and family domains are incompatible. Job demands refer to work requirements that necessitate cognitive, emotional, and physical efforts to fulfill. The proposed hypothesis is that there is a positive relationship between job demands and work-family conflict among married female kindergarten teachers in Kebayoran Lama District. The research subjects consisted of 90 female kindergarten teachers in Kebayoran Lama District who are members of the IGTKI Kebayoran Lama, female, married, and willing to participate in the study, selected using convenience sampling. Data were collected using the Work-Family Conflict Scale (33 items; $\alpha = 0.925$) and the Job Demands Scale (20 items; $\alpha = 0.844$). Data analysis was conducted quantitatively using Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) version 0.19.3.0. The Spearman's rho correlation analysis showed a correlation coefficient of $r = -0.059$ with a p-value of 0.625 ($p > 0.05$). This result indicates that the hypothesis is rejected or that there is no relationship between job demands and work-family conflict among married female kindergarten teachers in Kebayoran Lama District.

Keywords: Job Demands; Work-Family Conflict; Female Kindergarten Teachers

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja menjadi salah satu tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu dewasa, sehingga pada fase ini individu akan berusaha untuk memajukan karir dan kesuksesan profesional (Monks dkk., 2019). Mengikuti zaman yang semakin maju, tak hanya laki-laki saja yang bekerja, saat ini perempuan juga mulai banyak ditemui pada beragam profesi di berbagai industri. Berdasarkan data global dari *Our World in Data* (2024), persentase angkatan kerja perempuan di Asia Tenggara pada tahun 2022 adalah 28.1%, angka ini merupakan angka tertinggi sejak tahun 2012 yang berada di angka 26.9%. Lebih lanjut lagi, data dari Badan Pusat Statistik di tahun 2024 menunjukkan persentase tenaga kerja formal perempuan di Indonesia pada tahun 2023 meningkat 0.18% dari tahun sebelumnya menjadi 35.75% dari 35.57%. Pada satu dekade terakhir, Badan Pusat Statistik (2024) mencatat perempuan yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai meningkat sebanyak 17.022 jiwa pada tahun 2014 hingga 2023. Data tersebut menunjukkan bahwa di masa kini perbedaan angka pekerja laki-laki dan pekerja perempuan mulai menipis karena bertambahnya jumlah perempuan yang bekerja dari waktu ke waktu. Kebutuhan ekonomi yang meningkat dan adanya kesempatan yang lebih luas membuat semakin banyak perempuan yang memilih untuk bekerja.

Terbuka lebarnya kesempatan berkarir bagi perempuan tidak otomatis membuat peran serta tanggung jawab yang diemban pekerja laki-laki dan perempuan menjadi setara. Perempuan yang sudah menikah dan berkeluarga lalu

memilih untuk bekerja memiliki peran serta tanggung jawab yang lebih berat ketimbang pekerja laki-laki dan pekerja yang juga perempuan namun belum menikah (Harkina dkk, 2020). Hal ini dikarenakan adanya peran ganda yang dijalani di dalam domain keluarga dan juga di pekerjaan. Peran ganda dapat memunculkan konflik peran di keluarga dengan peran sebagai pekerja, fenomena ini biasa disebut dengan *work-family conflict*.

Work-family conflict menjadi kondisi yang marak terjadi di masa kini akibat adanya perubahan struktur keluarga pada keluarga *modern*. Saat ini terdapat fenomena dimana suami tak lagi menjadi satu-satunya pencari nafkah karena istri juga mulai turut bekerja atau biasa disebut dengan *dual earner couple* (Ratnasari & Fatheya, 2022). *Work-family conflict* adalah bentuk konflik yang timbul saat keterlibatan individu dalam pekerjaan mengganggu partisipasinya dalam aktivitas keluarga (Greenhaus & Powell, 2003). Pendapat tersebut senada dengan Netemeyer dkk. (1996), Carlson dkk. (2000), dan Gu & Wang (2021) yang mengartikan *work-family conflict* sebagai situasi di mana tuntutan pekerjaan yang diampu oleh individu mengganggu perannya di keluarga

Konflik peran antara pekerjaan dan keluarga dapat muncul dari kehidupan keluarga dan kerja yang tidak seimbang, sehingga kondisi ini sulit diselesaikan oleh individu dan juga keluarganya (Reimann dkk., 2022). Pekerja perempuan yang sudah memiliki pasangan serta berkeluarga lebih mudah untuk mengalami *work-family conflict* karena adanya kewajiban untuk mengurus keluarga, namun disaat yang bersamaan juga ada tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diberikan oleh tempatnya bekerja (Akbar & Kartika, 2016). Terutama jika

melihat latar belakang Indonesia sebagai negara yang menganut budaya ketimuran dan juga kental dengan budaya patriarki, hal ini menyebabkan pekerjaan domestik masih banyak dibebankan kepada perempuan saja (Widyasari & Suyanto, 2023). Perempuan yang bekerja sambil mengurus rumah tangga seringkali dihadapkan dengan situasi yang menuntutnya untuk memilih keluarga atau karir yang sedang dijalani.

Tiga bentuk konflik yang terjadi pada individu yang mengalami *work-family conflict*, adalah konflik berbasis tekanan (*strain - based conflict*), konflik berbasis waktu (*time - based conflict*), dan konflik berbasis perilaku (*behavior - based conflict*) (Zheng & Wu, 2018). *Strain - based conflict* terjadi ketika tekanan yang dialami individu dalam satu peran membatasi kemampuannya untuk memenuhi peran lain atau mengganggu partisipasinya dalam peran lain yang dia emban. *Time - based conflict* timbul saat waktu yang dimiliki individu saat menyelesaikan kewajiban dan perannya di satu peran membuatnya kesulitan untuk berpartisipasi pada perannya yang lain. Bentuk konflik ini berhubungan dengan durasi kerja yang berlebihan, jadwal yang berbenturan, dan peran yang berlebih. *Behavior - based conflict* timbul ketika perilaku yang dibutuhkan individu untuk memenuhi kewajiban serta perannya tidak dapat diterapkan atau menganggunya untuk memenuhi perannya yang lain. Konflik mengenai waktu, tekanan, dan perilaku yang dialami oleh pekerja perempuan dapat diselesaikan jika tuntutan pemenuhan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga berjalan beriringan. *Work-family conflict* menjadi penting untuk diteliti karena dapat berdampak pada kondisi psikologis, keluarga, dan berjalannya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja

perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar & Kartika (2016) mengungkapkan *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap keberfungsian keluarga, termasuk keluarga ibu yang bekerja. Selain itu, istri yang bekerja dan menanggung peran domestik di rumah rentan mengalami *work-family conflict* karena adanya tanggung jawab untuk memenuhi beberapa tuntutan sekaligus, yang juga dapat menyebabkan *burnout* (Ratnaningsih dkk., 2023).

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan pekerja perempuan mengalami *work-family conflict*. Berdasarkan *literature review* yang dilakukan oleh Hosseini dkk. (2023) dapat disimpulkan faktor-faktor tersebut bisa dibagi ke dalam empat kelompok besar, yaitu faktor individual, faktor interpersonal, faktor organisasi, dan juga faktor budaya. Pada faktor organisasi salah satu penyebab *work-family conflict* adalah *role overload* atau peran yang berlebih, sehingga membuat pekerja kewalahan dengan urusan pribadi dan aktivitas mengenai pekerjaan. Adanya tuntutan dari pekerjaan dan perasaan bahwa pekerjaan tersebut melebihi kapasitas yang dimiliki membuat pekerja perempuan kesulitan untuk membuat pembagian peran menjadi efektif, hal ini dapat meningkatkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Tuntutan pekerjaan atau bisa juga disebut dengan *job demands* merujuk pada aspek-aspek psikologis, fisik, organisasi dan/atau sosial dalam pekerjaan yang untuk memenuhinya menuntut upaya yang berkelanjutan dari segi keterampilan fisik maupun psikologi, seperti kognitif dan emosional, yang dapat menyebabkan tekanan fisik/dan atau psikologis bagi pekerja (Bakker & Demerouti, 2007). *job demands* memiliki tiga dimensi, yaitu *quantitative demands*, *emotional demands*,

serta *mental demands* (Peeters dkk., 2005). *Quantitative demands* adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. *Emotional demands* adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya membutuhkan kemampuan menangani emosi, terutama jika berinteraksi dengan individu lain. *Mental demands* adalah tuntutan pekerjaan yang mengharuskan individu untuk mengerahkan upaya mental yang intens berkelanjutan. *Job demands* dapat terlihat timbul dari faktor lingkungan kerja yang tidak suportif, tekanan kerja yang tinggi, dan interaksi yang menuntut secara emosional dengan lingkungan sekitar. Namun, di saat yang bersamaan, pekerjaan dengan tuntutan serta kontrol yang tinggi dapat membantu pekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja, memberikan kesempatan untuk terlibat dalam tugas yang menantang, dan mempelajari keterampilan baru yang dapat mendukung kinerjanya (Kain & Jex, 2010). Salah satu pekerjaan yang memiliki tuntutan tinggi, terutama dari segi emosional dan kognitif adalah guru. Berdasarkan penelitian terdahulu disebutkan bahwa mengajar murid memerlukan kemampuan mengelola emosi yang baik (Yin dkk., 2018).

Guru merupakan salah satu pekerjaan yang bertugas untuk memberikan pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan kepada murid sebagai peserta didiknya (Ulfah & Karolina, 2023). Tugas dan kewajiban yang diemban guru pada setiap tingkatan sekolah berbeda, guru taman kanak-kanak (TK) berpotensi lebih berat ketimbang tingkat lainnya seperti SD, SMP, dan juga SMA. Hal ini dikarenakan TK merupakan pendidikan formal pertama yang dijalani oleh anak, sehingga guru TK juga memiliki tugas sebagai pengasuh dan pendidik sebagaimana orang tua di rumah, termasuk memberikan kehangatan, perhatian, serta membangun

kemampuan sosial, emosional, dan akademik untuk masa depan anak (Coplan dkk., 2015).

Pada masa kini beban dan tuntutan pekerjaan yang diemban oleh guru TK sangat beragam dan kompleks, mencakup aspek tugas dan tanggung jawab yang harus dijalani untuk mendukung perkembangan anak serta aspek administrasi. Guru TK dituntut untuk merencanakan kurikulum dan aktivitas pembelajaran yang sesuai dengan umur serta tahap perkembangan anak, meliputi penyusunan aktivitas yang mendukung perkembangan kognitif, sosial, emosional, serta keterampilan motorik yang menyenangkan dan berbasis permainan (Wulan & Putri, 2016). Selain itu, guru TK bertugas untuk mengajarkan keterampilan dasar seperti konsep awal membaca, menulis, berhitung, dan pengetahuan umum sebagai bentuk pengenalan sebelum masuk ke jenjang sekolah dasar . (Fitri & Diana, 2024). Tak hanya bertugas sebagai pengajar, guru TK pun memiliki tanggung jawab mengasuh anak sebagaimana orangtuanya di rumah. Misalnya berdasarkan pengumpulan data awal diketahui di beberapa TK di Kecamatan Kecamatan Kebayoran Lama pada setiap pagi memiliki kebiasaan untuk sarapan bersama di kelas, guru akan memastikan apakah anak sudah makan dengan baik dan cukup agar siap menghadapi pembelajaran di kelas. Guru TK juga berperan untuk mengajarkan kebiasaan-kebiasaan baru bagi anak, seperti melakukan *toilet training*, menjaga kebersihan diri, merapikan mainan sendiri, beribadah, dan berbagi dengan teman sekelasnya. Hal-hal ini tentunya harus diajarkan melalui metode yang menyenangkan dan beragam bagi anak agar mereka tertarik untuk menerapkannya.

Pada aspek administrasi guru TK dituntut untuk menyusun dokumen perencanaan pembelajaran, termasuk di dalamnya silabus pembelajaran yang berisikan kompetensi inti, kompetensi dasar, materi pokok, alokasi waktu, dan media pembelajaran dengan menyesuaikan kalender akademik pada tahun ajaran tersebut. Selanjutnya guru TK harus menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dirincikan ke dalam rencana kegiatan guru dan siswa untuk satu atau beberapa pertemuan, berisikan bagaimana langkah-langkah pembelajaran yang akan diaplikasikan di kelas. Guru TK sebagai pengajar turut berkewajiban untuk menyusun penilaian perkembangan anak secara individual. Penilaian ini dilakukan melalui observasi, evaluasi informal saat di kelas, dan pencatatan perkembangan sosial, emosional, motorik, serta kognitif anak. Guru TK juga diwajibkan untuk melakukan pelaporan dan evaluasi berkala mengenai proses pembelajaran di kelas. Pelaporan dan evaluasi ditujukan kepada orang tua atau wali murid sebagai bentuk catatan perkembangan anak di sekolah, kepada kepala sekolah untuk kepentingan evaluasi kinerja, serta dinas pendidikan untuk kepentingan penilaian akreditasi sekolah. Selain itu, saat ini guru TK dituntut memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana agar bisa mengikuti sertifikasi agar nantinya mendapatkan tunjangan profesi dari pemerintah. Hal ini menjadi tantangan serta tuntutan tersendiri bagi guru TK yang sebelumnya berpendidikan lebih rendah karena harus melanjutkan pendidikan demi memenuhi standar profesionalisme.

Jumlah guru TK perempuan di Indonesia sendiri lebih banyak daripada guru laki-laki. Pernyataan ini berdasar pada Data Pokok Kependidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Dasar di semester genap tahun ajaran 2022-2023, yang

menunjukkan persentase guru TK laki-laki berada di angka 1.8% atau setara dengan 4.635 orang, sedangkan guru TK perempuan berada jauh di atasnya dengan persentase 98.2% atau setara dengan 257.913 (Kemendikbud, 2023).

Di sisi lain, guru TK perempuan rentan mengalami *work-family conflict* akibat bekerja di lingkungan pendidikan anak usia dini, hal itu membuat guru menghadapi tekanan yang besar karena harus menangani beragam kebutuhan anak selama di sekolah, melaksanakan kegiatan pembelajaran yang memiliki batas minimal waktu untuk dipenuhi, menyelesaikan tugas-tugas tugas non pengajaran dan administrasi, serta mempertahankan filosofi pendidikan anak usia dini (Coplan dkk., 2015; Gu & Wang, 2021). Semua tuntutan pekerjaan tersebut harus dikerjakan dalam waktu kerja yang terbatas, sedangkan di saat yang bersamaan kebanyakan dari mereka sudah berkeluarga dan memiliki anak.

Guru TK perempuan yang sudah menikah dan mengalami *work-family conflict* menunjukkan berbagai tanda atau pun ciri-ciri. Dari segi emosional dan psikologis, guru yang mengalami *work-family conflict* akan lebih mudah marah, tersinggung terhadap hal-hal sepele, merasa cemas, stress, atau gelisah, dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya di sekolah maupun kehidupan bersama keluarganya di rumah (Panjaitan dkk., 2021). Selain itu, produktivitas dan kinerjanya di sekolah juga akan menurun ditandai dengan menjadi kurang produktif dan efektif saat bekerja, sering menunda pekerjaan, tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, hingga kurang fokus saat sedang mengajar di kelas (Risma Apriliani & Ayu Tuty Utami, 2025).

Guru TK di Indonesia memiliki wadah berupa organisasi yaitu Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia (IGTKI). IGTKI berada dibawah naungan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). IGTKI tersebar dibanyak provinsi di Indonesia, di setiap provisinya pun organisasi ini terbagi lagi pada tingkatan kota madya atau kota administrasi hingga kecamatan. merupakan salah satu bagian dari IGTKI Provinsi DKI Jakarta. Wilayah kota Jakarta Selatan sendiri terdiri dari sepuluh kecamatan dengan jumlah guru TK 1.395 orang dan 1.367 diantaranya adalah guru perempuan. Hal ini membuat Jakarta Selatan menjadi wilayah tertinggi ketiga dengan jumlah guru perempuan terbanyak di DKI Jakarta, setelah wilayah Jakarta Timur dan Jakarta Barat. Wilayah Jakarta Selatan terbagi menjadi sepuluh kecamatan. Salah satunya adalah Kecamatan Kecamatan Kebayoran Lama, yang memiliki jumlah guru TK perempuan terbanyak keempat diantara kecamatan lainnya.

Guru TK di Kecamatan Kebayoran Lama didominasi oleh perempuan dan kebanyakan dari guru-guru tersebut sudah menikah, berkeluarga, dan memiliki anak. Dapat dikatakan bahwasanya peluang untuk mengalami *work-family conflict* akibat *job demands* akan lebih besar. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa *job demands* secara signifikan meningkatkan *work-family conflict* pada guru TK di China Gu & Wang (2021). De Carlo dkk. (2019) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *job demands*, khususnya *qualitative* dan *quantitative workload* berhubungan positif dengan *work-family conflict* pada guru pendidikan menengah di Italia. Maka dari itu berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa *job demands* yang tinggi selaras

dengan meningkatnya *work-family conflict* pada pekerja, termasuk guru perempuan.

Terjadinya *work-family conflict* akibat *job demands* turut dipengaruhi oleh faktor demografis guru TK perempuan yang sudah menikah sebagai subjek penelitian. Seperti dari faktor usia dan lama bekerja, Mauno dkk (2013) menjelaskan bahwa saat pekerja sudah memasuki usia senior dan mendeketasi masa pensiun mereka cenderung memiliki kemampuan regulasi emosi yang lebih baik saat dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi, sehingga penyeimbangan peran di pekerjaan dan rumah tidak lagi menjadi kendala. Hal ini berbanding terbalik dengan pekerja yang baru memasuki awal karirnya, biasanya pekerja dengan karakteristik tersebut memiliki harapan tinggi terhadap tempat mereka bekerja untuk dapat mendukung keseimbangan kerja-keluarga meskipun tuntutan pekerjaan yang dihadapi lebih tinggi. Faktor usia anak juga dapat memengaruhi *terjadinya work-family conflict* pada pekerja perempuan yang sudah menikah, termasuk guru. Ibu bekerja akan mempersepsikan tekanan pekerjaan lebih besar dan berat saat anaknya masih bayi dan/atau balita, karena pada fase tersebut sumber daya dari ranah pekerjaan serta rumah bisa saja tidak sebanding dengan besarnya tuntutan pekerjaan yang harus dihadapinya (Nomaguchi & Fetto, 2019). Berdasarkan penelitian yang sama, dijelaskan pekerja perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak yang sudah melewati fase bayi dan/atau balita akan mempersepsikan tuntutan pekerjaan yang diterimanya dengan lebih baik. Hal ini dikarenakan meskipun tuntutan pekerjaan yang diterimanya masih tetap tinggi, mereka sudah dapat menyesuaikan diri dengan besaran sumber daya dari ranah pekerjaan dan rumah yang diterimanya.

Guru TK perempuan yang sudah menikah di Kecamatan Kecamatan Kebayoran Lama memiliki karakteristik usia, lama masa bekerja, lama masa menikah, serta usia dan jumlah anak yang berbeda-beda.

Kebaruan yang terdapat dalam penelitian ini dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya adalah pemilihan *job demands* sebagai variabel X berdasarkan penelitian terdahulu memiliki pengaruh terhadap *work-family conflict* (Y) pada pekerja. Namun belum adanya penelitian terdahulu yang membahas secara spesifik mengenai hubungan dari dua variabel tersebut dengan guru TK perempuan di Kecamatan Kecamatan Kebayoran Lama sebagai subjek membuat peneliti tertarik untuk mengkaji serta meneliti lebih dalam

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada studi ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *job demands* dengan *work-family conflict* pada guru TK perempuan yang sudah menikah di Kecamatan Kecamatan Kebayoran Lama?”

C. Tujuan Penelitian

Studi ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara *job demands* dengan *work-family conflict* pada guru TK perempuan yang sudah menikah di Kecamatan Kecamatan Kebayoran Lama.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi untuk menambah riset serta eksplorasi di bidang psikologi, khususnya bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, hasil dari studi ini dapat memperbanyak kajian serta referensi mengenai *job demands* dan *work-family conflict* di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi sekolah dan IGTKI Kecamatan Kebayoran Lama

Memberikan informasi mengenai *job demands* dan *work-Family conflict* serta hubungan antara keduanya pada guru sebagai pekerja sehingga sekolah serta IGTKI sebagai organisasi yang menaungi guru TK dapat merancang kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan guru.

b. Bagi subjek penelitian

Dapat memberikan pengetahuan dan informasi yang berhubungan dengan *job demands* dan *work-family conflict* pada guru sebagai pengajar di sekolah.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan acuan dan gambaran bagi penelitian selanjutnya terkait variabel *job demands* dan *work-family conflict* dengan perluasan serta perbedaan variabel dan subjek.