



**PENGARUH KONFLIK KELUARGA, KONFLIK KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP STRESS KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang)**

Oleh :
A'izzatul A'yun *)
Abd. Kodir Djaelani)**
Afi Rahmat Slamet *)**

ABSTRACT

This research aim to : a) to know partially the influence of Family Conflict (X1), Job Conflict (X2), and Work Load (X3) to Job Stress (Y). b) to know simultaneously the influence Family Conflict, Work Conflict, and Work Load to Job Stress officer University of Islam Malang. The kind of research is descriptive with quantitative approach.

The source of this research data is spreading questionnaire (enquete and questionnaire) to officer of University of Islam Malang. This data used primary data. This analysis is done by using spss program. The result of this studi indicate that the variables of family conflict and work load partially affect the job stress. And simultaneous test showed that family conflicts, job conflicts, and work loads simultaneously affect job stress.

Keywords: Family Conflict , Job Conflict, Work Load and of Job Stress.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam dunia modern ini, tiap perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai inovasi demi berlangsungnya kehidupan dan perkembangan perusahaan. Berbagai persaingan antar perusahaan terjadi, baik dalam perusahaan berskala kecil, menengah maupun besar. Semakin tinggi skala suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat persaingan yang diterima oleh perusahaan. Persaingan yang terjadi bukan hanya dari segi produk, tapi juga dari segi pelayanan. Entah untuk perusahaan profit maupun perusahaan non profit, yang mana konsumen langsung merasakan manfaat dari pembelian yang dilakukan. Begitu juga dengan perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang jasa maka kenyamanan, keamanan, dan fasilitas pasca pembelian juga dirasakan oleh konsumen adalah produk yang dijual oleh perusahaan tersebut.

Semua tanggung jawab dalam melakukan dalam perbaikan ini tentu saja ada pada semua anggota perusahaan, baik pegawai maupun manager atau atasan, karena semua anggota perusahaan inilah yang nantinya akan berhadapan dengan *stakeholders* sehingga mau atau tidak, suka atau tidak, tetap saja para anggota perusahaan harus tetap mau menanggungnya. Bahkan dalam melaksanakan tugas ini, tidak jarang seluruh anggota perusahaan, mulai dari pegawai hingga manager harus lembur, mengorbankan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Begitu juga baik organisasi, melakukan inovasi juga sangat penting. Perguruan tinggi sebagai salah satu bentuk organisasi formal yang mempunyai struktur yang jelas juga harus selalu melakukan perbaikan, baik dari segi sarana maupun prasarana. Perbaikan ini dimaksudkan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga sehingga para civitas akademika merasa nyaman dalam melakukan kesibukan masing-masing. Kenyamanan pegawai dalam bekerja juga sangat penting diperhatikan. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi tekanan yang diterima oleh pegawai. Karena dalam mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, para pegawai juga seringkali mengalami berbagai konflik yang membuat para pegawai merasa tertekan. Menurut Fathoni (2006:176) stress kerja disebabkan oleh enam faktor, yakni beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga. Stress kerja yang dialami oleh pegawai menimbulkan dampak positif dan negatif bagi pegawai yang bersangkutan. Stress yang dialami oleh pegawai adalah bagian dari kehidupan kerja yang dialami oleh seluruh pekerja. Stress yang begitu hebat yang melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisis.

Menurut Schuler (Robbins:2006:221) stress merupakan suatu kondisi dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dipastikan. Stress kerja yaitu kondisi perasaan tertekan para pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Jika banyak diantara pegawai yang melakukan mogok kerja, sering mangkir, atau sering tidak

masuk dengan alasan yang dicari-cari, atau ketika berada dilingkungan kerja sering kali situasi yang berlangsung lesu, sering terjadi konflik dalam dengan pemimpin atau antar karyawan, maka ini dapat menjadi indikasi stress yang dialami oleh para karyawan.

Namara (2007) penyebab terjadinya konflik adalah komunikasi yang terbatas, jumlah sumber daya yang tersedia jumlahnya tidak mencukupi, karakter pribadi, termasuk konflik nilai atau tindakan antara manajer dengan pekerja. Masalah kepemimpinan, termasuk ketidak konsistenan, kehilangan arah, kepemimpinan yang memperoleh informasi cukup. Cinnamon, dkk (2002:121) menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang yang dihabiskan sebagai pegawai , serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga, merupakan pemicu munculnya konflik keluarga. Selain penyebab diatas, para pegawai ini juga sering mengalami konflik keluarga dan konflik kerja, karena adanya peran ganda. Dirumah sebagai anggota keluarga, baik sebagai ayah, ibu maupun anak, dengan berbagai tanggung jawab dan persoalannya. Dan juga di kantor sebagai pegawai dengan segala tanggung jawabnya.

Manuaba (2000) yang menyatakan beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung apakah orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Dan tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitasnya sehari-hari.

Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : (1)Apakah konflik keluarga berpengaruh secara simultan terhadap tingkat stress kerja seorang pegawai? (2)Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat stress kerja seorang pegawai? (3)Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat stress kerja seorang pegawai? (4)Apakah konflik keluarga, konflik kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap tingkat stress kerja seorang pegawai?

1.2 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

(a) untuk mengetahui pengaruh konflik keluarga terhadap stress kerja, (b) untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja, (c) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja (d) untuk mengetahui pengaruh konflik keluarga, konflik kerja dan beban kerja terhadap stress kerja

1.3.2 Manfaat Penelitian

(a) dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah pada dunia kerja secara optimal, (b) diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik, (c) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

TINJAUAN TEORI

KONFLIK KELUARGA

Sedangkan menurut Narwoto dan Suyanto (2004) keluarga merupakan lembaga sosial dari semua lembaga sosial yang ada atau pranata sosial lainnya yang berkembang. Di masyarakat mana pun, keluarga merupakan kebutuhan manusia yang universal dan menjadi pusat terpenting dari kegiatan dalam kehidupan individu. Effendi (2005) menyatakan keluarga merupakan unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang berkumpul dan tinggal disuatu tempat di bawah satu atap dalam keadaan saling ketergantungan.

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

KONFLIK KERJA

Rivai (2003) berpendapat bahwa konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Sedangkan menurut Handoko (2000) konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua pihak atau lebih.

BEBAN KERJA

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus dikerjakan pada waktu tertentu. Karena setiap pekerjaan yang diterima oleh pekerja akan menjadi tanggung jawab dan akan menjadi beban kerja. Dari segi ergonomik setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif dan keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar:2001).

STRESS KERJA

Stress Kerja adalah bagian dari kehidupan manusia, tidak ada yang tidak memiliki stress, yang membedakan adalah tingkat stress yang dimiliki setiap orang. Stress menurut Robbins (2006:222) men definisikan stress sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait

dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:88), “Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh peneliti dari subyek berupa: individu, organisasional, industri atau perspektif yang lain”.

LOKASI PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Malang di jalan MT. Haryono 193 Malang.

WAKTU PENELITIAN

Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Juli 2017.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Stress Kerja (Y)

Stress merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. (Handoko:2000:200-201).

2. Konflik Keluarga (X1)

Konflik keluarga didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (pekerjaan).

3. Konflik kerja (X2)

Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan (Hasibuan:2003). Namun tidak semua konflik menghasilkan efek negatif, beberapa konflik malah menghasilkan efek positif. Konflik juga dapat meningkatkan rasa kepercayaan terhadap sesama pegawai.

4. Beban Kerja (X3)

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan.

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

SUMBER

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer menurut Indrianto dan Supomo (2014:146) ,data primer adalah data yang di peroleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh dari pihak lain.

METODE PENGUMPULAN DATA

Ada beberapa metode untuk mengumpulkan data yang berasal dari sumber data primer (data langsung). Beberapa metode tersebut adalah kuisisioner dan angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang cukup efisien. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan terbuka atau tertutup, dapat diberikan langsung kepada responden atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono:2011).

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas. Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software SPSS (Statistical and Service Solution) versi. 16.0 for windows.*

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

DISKRIPSI SUBYEK PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah tingkat stress kerja pegawai Universitas Islam Malang.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1.Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang di ukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat di ketahui dengan membandingkan indeks korelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan- pertanyaan tersebut di nyatakan valid dan apabila r hitung $<$ dari r tabel maka item instrument di anggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha :

dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar (>) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 42).

2.Uji Normalitas Data

		residual
N		70
Normal	Mean	4,0200
Parameters(a,b)	Std. Deviation	,30290
Most Extreme	Absolute	,115
Differences	Positive	,115
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,960
Asymp. Sig. (2-tailed)		,315

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan nilai asymp.sig sebesar 0,315 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi.

3.Uji Asumsi Klasik

a. Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,732	,267		2,739	,008		
	konflik_keluarga	,204	,091	,233	2,242	,028	,415	2,412
	konflik_kerja	-,095	,132	-,104	-,717	,476	,214	4,673
	Beban kerja	,717	,162	,739	4,429	,000	,160	6,237

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel konflik keluarga (2,412), variabel konflik kerja (4,673) dan variabel beban kerja (6,237) memiliki nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,337	3,196		-1,357	,179
	lnx1	-,139	2,315	-,007	-,060	,952
	LnX2	-3,603	2,375	-,181	-1,517	,134
	LnX3	1,758	2,553	,083	,689	,493

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas karena tingkat signifikansi masing-masing variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

4.Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,732	,267		2,739	,008
	konflik_keluarga	,204	,091	,233	2,242	,028
	konflik_kerja	-,095	,132	-,104	-,717	,476
	Beban_kerja	,717	,162	,739	4,429	,000

Dari Tabel 4.12 maka bisa di ketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$= 0,732 + 0,204X_1 - 0,095X_2 + 0,717X_3$$

Keterangan:

Y = Stress Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Konflik Keluarga

X₂ = Konflik Kerja

X₃ = Beban Kerja

5.Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t (uji parsial) ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Hipotesis 1 : Variabel konflik keluarga berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja pegawai Universitas Islam Malang.
 Nilai t-uji X1 diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,028 yang mana nilai ini lebih kecil dari nilai α yang ditolerir, sehingga tingkat kepercayaan pada sangat tinggi. Dengan diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α maka variabel konflik keluarga memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel stress kerja.
2. Hipotesis 2 : Variabel konflik kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja pegawai Universitas Islam Malang
 Nilai t-uji X2 diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,476 yang mana nilai ini lebih besar dari nilai α yang ditolerir, sehingga tingkat kepercayaan pada sangat rendah. Dengan diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai α maka variabel konflik kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel stress kerja.
3. Hipotesis 3 : Variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja pegawai Universitas Islam Malang
 Nilai t-uji X3 diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai ini lebih kecil dari nilai α yang ditolerir, sehingga tingkat kepercayaan pada sangat tinggi. Dengan diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α maka variabel beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel stress kerja.

b. Uji Simultan

Mode		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,331	3	2,110	52,731	,000(a)
	Residual	2,641	66	,040		
	Total	8,972	69			

Sumber data : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh nilai F uji dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000.

Hipotesis 4 : Variabel konflik keluarga, konflik kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap stress kerja pegawai Universitas Islam Malang.

Nilai f-uji X1, X2, dan X3 diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai ini lebih kecil dari nilai α yang ditolerir, sehingga tingkat kepercayaan pada sangat tinggi. Dengan diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α maka variabel konflik keluarga, konflik kerja dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel stress kerja.

6. Uji Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840(a)	,706	,692	,20005

Sumber data : Data primer diolah 2017

Dari Tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.692 atau 69,2% hal tersebut menunjukkan bahwa prosentase sumbangan variabel konflik keluarga, konflik kerja, dan beban kerja terhadap stress kerja yang mampu di jelaskan sebesar 69,2% sedangkan sisanya 30,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dinyatakan sebagai berikut:

Implikasi pada penelitian ini adalah dengan membandingkan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang dilakukan. Untuk variabel konflik keluarga pada stress kerja pada penelitian terdahulu yakni dalam Rosaputri (2012) konflik peran memiliki pengaruh secara parsial terhadap stress kerja. Dan pada penelitian ini variabel konflik kerja dengan variabel stress kerja memiliki pengaruh secara parsial. Artinya peneliti mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rosaputri.

Selanjutnya untuk variabel konflik kerja pada stress kerja pada penelitian terdahulu yakni dalam Apriyanti (2010) konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja, lalu Rizqi (2016) konflik kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap stress kerja. Sedangkan dalam penelitian ini konflik kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap stress kerja. Artinya peneliti menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti dan Rizqi.

Untuk variabel beban kerja terhadap stress kerja pada penelitian sebelumnya yakni pada Ambarwati (2014) beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja dan pada penelitian yang dilakukan Haryanti, dkk (2009) Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji Kendall tau's didapatkan nilai 0,000 yang artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja perawat RSUD kabupaten semarang. Nilai sebesar 0,751 pada hasil pada hasil uji memiliki arti 1) hubungan antara beban kerja dengan stress kerja memiliki hubungan dalam kategori kuat, 2) arah hubungan adalah positif artinya semakin meningkat beban kerja akan semakin meningkat pula tingkat stress. Dan pada penelitian ini beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja. Artinya peneliti mendukung hasil penelitian dari Ambarwati dan Haryanti.

Pada penellitian ini prosentase yang dihsailkan oleh variabel konflik keluarga, konflik kerja, beban kerja dan stress kerja adlah 69,2%. Sedangkan 30,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk ada dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel konflik keluarga memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel stress kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya nilai t–uji variabel konflik keluarga (X_1) memiliki nilai 0,028 sehingga t–uji < 0,05.
2. Variabel konflik kerja memiliki tidak pengaruh secara parsial terhadap stress kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya nilai t–uji variabel konflik kerja (X_2) memiliki nilai 0,476 sehingga t–uji > 0,05.
3. Variabel beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap stress kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya nilai t–uji variabel beban kerja (X_3) memiliki nilai 0,000 sehingga t–uji < 0,05.
4. Variabel konflik keluarga, konflik kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap stress kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F–uji yang diperoleh sebesar 0,000. Sehingga F–uji < 0,05.

Keterbatasan

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yakni kurangnya variabel yang lebih bervariasi sehingga penelitian ini hanya melingkupi pada pengaruh konflik keluarga, konflik kerja dan beban kerja terhadap stress kerja. Sehingga kontribusi yang diberikan dalam penelitian ini hanya 69,2% dan 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Keterbatasan lain yang dimiliki oleh peneliti adalah jumlah responden yang sangat terbatas yaitu 70 responden sehingga belum dapat menggambarkan keseluruhan dari jumlah pegawai yang ada.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran, diantaranya:

1. Dari hasil analisis ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan ketenaga kerjaan seluruh pegawai Universitas Islam Malang. Aspek konflik keluarga, konflik kerja dan beban kerja dapat dikelola sehingga dapat menekan tingkat stress yang dialami oleh pegawai. Sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman.
2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti harapkan dapat melanjutkan penelitian tentang stress kerja yang tidak hanya berpedoman pada variabel konflik keluarga, konflik kerja, beban kerja dan stress kerja namun menggunakan variabel tambahan yang dapat memperkuat asumsi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

Ambarwati, Diah. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat Igd Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Rsud Dr. Kariadi Semarang). Semarang

Anoraga, Pandji. 2001. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta

Anuari, Rizqi, Dkk. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Kantor Pusat). Univesitas Brawijaya. Malang

Apriyanti, Tuti. 2010. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Indo Citra Mandiri Bandar Lampung. Universitas Lampung. Lampung

Azhar, Susanto (2007). Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: T. Lingga Jaya

Bagaskara, Dimas, Dkk. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). Universitas Brawijaya. Malang

Bagong, Suyanto J. Dwi Narwoko. 2004. *Sosiologi Teks Pengantar Dan Terapan*. Jakarta : Kencana Media Group

Christine, Oktarina Dkk. 2010. Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Dual Career Couple Di Jabodetabek)

Effendi, Onong Uchjana. 2005. *Humas Membangun Citra Dengan Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Fathoni, Abdurrohman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss". Semarang : Undip.

Gibson, James, L., Et Al. (2003) *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara,

Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2003. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Ii. Cetakan Keempat Belas. Penerbit Bpfe. Yogyakarta

Haryanti, Dkk. 2010. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kabupaten Semarang. Bali

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara

Hidayat, A. Aziz Alimul. 2008. Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia: Aplikasi Konsep Dan Proses Keperawatan Buku 1 Dan 2. Jakarta : Salemba Medika

Ihromi, To. 2001. *Antopologi Hukum: Bunga Rampai Sosiologi Keluarga*. Jakarta. Yayasan Obor Indonesia

-
- Indriantoro, Nur Dan B. Supomo. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Ugm. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudjarat. *Metode Riset Untuk Bisnis Ekonomi Edisi 3*. 2009.
- M. Ivancevich, John. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Airlangga
- Manuaba, I.B.G., I.A. Chandranita Manuaba, Dan I.B.G. Fajar Manuaba. Pengantar Kuliah Obstetri. Jakarta: Buku Kedokteran Egc, 2007
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bpfe
- Mc. Namara (2007:3) Dalam Buku Malayu S.P. Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ed Revisi 9), Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Munandar, Sunyoto. 2001. *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Jakarta : Ui Press
- Nur, Asri Vitarini. 2009. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Guru Wanita Sekolah Dasar Di Kecamatan Kebonarum Klaten*. Surakarta
- Prof. Dr. Dadang. *Manajemen Stress, Cemas, Dan Depresi*. Fakultas Kedokteran. Universitas Indonesia. Jakarta
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Pt. Rajagrafarindopersada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Rosaputri, Rizki. 2012. *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates)*. Undip. Semarang
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutanto, Veliana. 2010. *Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya*. Universitas Kristen Petra
- Uu No 10 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat 10
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

*) A'izzatul A'yun adalah Ullumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) Abd. Kodir Djaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) Afi Rahmat Slamet, Dosen tetap Fakultas Ekonomi

