e – Jurnal Riset Manajemen**PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Family Work Conflict* Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan Unisma (Universitas Islam Malang)

Oleh
Aris Setyawan *)
Hadi Sunaryo **)
M. Khoirul Anwarodin Broto S *)**
Email: arisetyawan96@gmail.com

Prodi Manajemen Fakulas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted with the aim of analyzing the effect of Work Family Conflict and Family Work Conflict on the Job Stress of Female Lecturers at Islamic University of Malang. The population in this study were 152 female lecturers at the university. The sampling technique used is proportional stratified random sampling wherein this technique is for selecting samples based on class. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the t test and f test. From this study produced answers that have been previously processed that Work Family Conflict and Family Work Conflict simultaneously affect Work Stress, Work Family Conflict affects Work Stress and Family Work Conflict Against Work Stress.

Keywords: Work Family Conflict, Family Work Conflict and Work Stress

Pendahuluan

Latar Belakang

Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dan instansi, untuk mendukung tercapainya fungsi manajemen dalam sebuah perusahaan, sehingga sumber daya manusia mempunyai peran dalam mendukung tercapainya tujuan sebuah instansi. Situasi ini memperlihatkan menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu kunci sukses perusahaan maupun instansi untuk saling mendukung kepentingan masing-masing. Oleh karena itu sebuah perusahaan atau instansi tidak dapat mengabaikan peran sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan maupun instansi. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu orang yang berkontribusi secara tenaga pikiran maupun usaha terhadap perusahaan atau instansi sehingga kinerja dapat dicapai dengan maksimal.

Era globalisasi saat ini pekerjaan tidak hanya didominasi oleh laki-laki saja kaum perempuan pun semakin banyak yang memutuskan untuk bekerja. Peran perempuan yang turut aktif dalam kegiatan ekonomi dalam bermacam-macam kegiatan

yang tepat dengan kompetensi dan juga tingkat pendidikan yang dimiliki dan juga peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Perempuan bekerja cenderung akan untuk mengakibatkan banyak akibat seperti kurangnya interaksi dalam keluarga dan juga bertambahnya kenakalan remaja dikarenakan kurangnya pantauan keluarga. Dijabarkan lebih lanjut bahwa perempuan yang bekerja tidak hanya menghasilkan gaji yang digunakan untuk kebutuhan ekonomi namun juga sebagai bentuk kesadaran perempuan dalam mempunyai kedudukan dalam sebuah keluarga tetapi juga kedudukan dalam masyarakat. Perempuan harus memiliki kekuatan dalam mengembangkan diri sendiri dalam bekerja. Peran serta tuntutan wanita dalam pekerjaan maupun keluarga merupakan salah satu sumber stres kerja.

Pekerja yang stres dapat menimbulkan efek yang negatif terhadap kinerja perusahaan. Pekerja yang stres menjadi kurang percaya diri dan juga dapat menimbulkan kecemasan yang sangat berlebihan mereka cenderung mempunyai karakter agresif, mudah emosi dan juga tidak dapat tenang serta merasa cemas yang berlebihan, dan menunjukkan perilaku yang kurang bijak. Perempuan yang bekerja lebih terindikasi terserang stres dibandingkan laki-laki karena perempuan yang bekerja harus mampu membagi waktu yang mereka miliki untuk bersantai bersama keluarga serta harus menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja (Ashfaq, dkk 2013:68). Semakin tinggi stres yang ditimbulkan dengan adanya motivasi pekerjaan yang semakin meningkat dapat memacu pencapaian dalam pekerjaan akan meningkat jika stres telah mencapai batas tidak wajar maka tantangan dalam sebuah pekerjaan tidak perlu di tingkatkan karena hal tersebut akan menurunkan prestasi pekerjaan (Raharjo, 2009:79). Penyebab stres dikarenakan menurunnya kondisi tubuh, pikiran dan beban mental yang ditimbulkan pengaruh pekerjaan yang cenderung menghabiskan banyak waktu hal tersebut mengakibatkan tuntutan pikiran atau emosional. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan *work family conflict* dapat berpengaruh pada stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indriyani (2009) yang menjelaskan kondisi semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga, maka semakin tinggi stres kerja. Hubungan variabel konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap stres kerja, sedangkan penelitian A'yun, (2017) dengan judul pengaruh konflik keluarga, konflik pekerjaan dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai Universitas Islam Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja pegawai, beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mempunyai perbedaan pada hasil terhadap stres kerja, oleh karena hal tersebut maka variabel stres kerja menarik untuk diteliti.

Work family conflict memiliki hubungan yang kuat dengan kecemasan dan depresi yang dialami oleh perempuan dibandingkan laki-laki, dikarenakan perempuan mempunyai tuntutan peran yang sangat sulit untuk ditinggalkan, yaitu mengasuh dan membesarkan anak dan juga berhubungan dengan peran tradisional perempuan yang sulit dihindari hingga saat ini, yaitu tanggung jawab membesarkan anak. Tanggung jawab pekerjaan sangat mempunyai hubungan kuat dengan beban kerja secara

berlebihan seperti mengejar *deadline* sehingga harus mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru. Tuntutan dalam keluarga berhubungan dengan kebutuhan waktu dalam mengerjakan tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

Salah satu peran perempuan dalam dunia kerja adalah sebagai dosen sebuah perguruan tinggi. Semakin kompleks dan beragamnya pekerjaan yang diberikan terhadap dosen perempuan yang mempunyai kedudukan di sebuah perguruan tinggi penyebabnya adalah masalah antara tanggung jawab dan peranan dalam kerja dan peranan dalam keluarga. *Work family conflict* adalah masalah yang paling besar yang dialami oleh dosen perempuan, karena di Indonesia menganggap perempuan mempunyai peranan dan tanggung jawab yang sangat penting di dalam keluarga dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan di luar rumah. Anggapan perempuan cenderung mempunyai peran yang sangat penting yang menjadi tolak ukur kesejahteraan dalam keluarga.

Permasalahan tersebut muncul pada diri seorang perempuan saat mereka harus melakukan peran ganda yaitu sebagai orang tua, sebagai istri dan sebagai karyawan. Peran ganda ini timbul dikarenakan adanya tekanan secara bersamaan (Greenhaus dan Bautelli, 1985). Konflik dapat menimbulkan akibat yang negatif atas kesuksesan peran yang dilakukan oleh seorang wanita. Penyebab *Work family conflict* yang dirasakan perempuan yang mempunyai pekerjaan yaitu usaha untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga.

"Kewajiban dalam mengelola peranan antara pekerjaan dan peranan keluarga menjadi sebuah tantangan dapat meningkatkan tantangan terhadap individu atau perusahaan dalam pola perilaku organisasi dan juga peningkatan sumber daya manusia" (Ratnasari, 2005:67). Penelitian tentang konsekuensi dan akibat dari masalah yang muncul dikarenakan peranan keluarga dan peranan dalam dunia kerja semakin banyak yang dijalankan dan berpedoman pada beban peranan yang menimbulkan konflik pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut mengakibatkan salah satu peran tidak teratasi dengan baik jika adanya partisipasi secara berlebihan seorang perempuan dalam suatu pekerjaan akan mengakibatkan kinerja seorang perempuan mengalami penurunan.

Universitas Islam Malang sebuah perguruan tinggi swasta yang sedang berkembang pesat, memiliki Visi menjadi Universitas unggul bertaraf internasional berorientasi masa depan dalam IPTEKS dan budaya untuk kemaslahatan umat yang berakhlaqul karimah berlandaskan islam *Ahlussunah waljama'ah. Dengan* berkembangnya Universitas Islam Malang tentu peran dosen sangat penting dalam mewujudkan visi tersebut, dan tuntutan pekerjaan kepada dosen wanita setara dengan dosen laki-laki dengan adanya seorang wanita yang menjabat sebagai Dekan maupun wakil rektor di Universitas Islam Malang. Hal tersebut akan membuat beban dalam pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga akan menimbulkan stres kerja. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian (Permanasari dan Santoso 2016) "Pengaruh *Work Family Conflict, Family Work Conflict* Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan UPN Veteran Jatim". Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada penentuan hipotesis,

penelitian (Permanasari dan Santoso, 2016) menggunakan dua hipotesis dan rumusan masalah yaitu pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* secara parsial terhadap stres kerja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tiga hipotesis dan empat rumusan masalah yaitu pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* secara simultan atau bersama-sama dan pengaruh secara parsial. Perbedaan juga terdapat pada analisis data, pada penelitian ini menambahkan analisa deskriptif dan melakukan uji F dan uji t. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh *Work Family Conflict dan Family Work Conflict* Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan Unisma (Universitas Islam Malang)"

Rumusan Masalah

(a)Bagaimana deskripsi *Work Family Conflict Family Work Conflict dan* stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang ? (b) Bagaimana pengaruh *work family conflict family work conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang ? (c) Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang ? (d) Bagaimana pengaruh *family work conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang ?

Tujuan Penelitian

(a)Untuk mendeskripsikan *work family conflict, family work conflict* dan sters kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang. (b) Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, *family work conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang. (c) Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang. (d) Untuk mengetahui pengaruh *family work conflict* terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang.

Manfaat Penelitian

(a)Bagi Universitas Islam Malang, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi kinerja.(b) Bagi pihak yang berkepentingan penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian lanjutan dalam upaya untuk mengembangkan dan memperluas pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

Tinjauan Teori

A'yun, (2017) dengan judul pengaruh konflik keluarga, konflik pekerjaan dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai Universitas Islam Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja pegawai, beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai.

Stres Kerja

Menurut Luthans (2011:335), stres kerja didefinisikan sebagai suatu tanggapan adaptif terhadap situasi eksternal yang menimbulkan penyimpangan perilaku, fisik dan psikologis pada anggota organisasi. Sedangkan (Robbin, 2006:998) mengemukakan jika

stres merupakan situasi yang terus berjalan di mana seseorang yang mengalami stres berhadapan dengan kewajiban yang harus dijalankan, kesempatan atau peluang yang terkait dengan kebutuhan seorang individu tersebut dan apa yang diperoleh dianggap penting dan tidak pasti. Stres biasanya dihubungkan dengan kewajiban dan tuntutan. (Handoko 2008:268), mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi emosi seseorang.

Work Family Conflict

Work family conflict adalah permasalahan yang muncul karena dunia kerja memiliki hubungan dengan keluarga saat seseorang memilih untuk bekerja maka akan ada potensi terhambatnya kewajiban serta kebutuhan dalam keluarga (Bakker dkk, 2014:87). Dapat diartikan *work family conflict* muncul karena kewajiban dalam keluarga dan di pekerjaan tidak terpenuhi secara merata. Jam kerja serta beban kerja yang berlebihan merupakan tanda langsung akan timbulnya konflik pekerjaan keluarga karena waktu dan upaya yang berlebihan digunakan untuk memenuhi aktivitas dalam keluarga (Greenhaus & Bautell, 1985). *Work Family Conflict* mempunyai dua model yakni konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan (Frone dkk, 2008). (Frone dkk, 2008) menjelaskan bahwa konflik kerja ke keluarga sebagai bentuk konflik yang muncul terhadap pegawai karena sisi lain adanya tuntutan pekerjaan sementara kewajiban dalam keluarga yang tidak dapat ditinggalkan begitu saja.(Carr, *et al*. 2008: 246) menjabarkan jika *Work Family Conflict* timbul karena suatu peran dalam pekerjaan memberi batasan seorang individu dalam melakukan tugas dan kewajibannya dalam keluarga.

Family Work Conflict

"Konflik keluarga pekerjaan *(family work conflict)* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik yang diciptakan karena keluarga yang mempengaruhi tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya. Pegawai yang tidak mampu mengatasi *work family conflict* dan *family work conflict* akan merasakan stres kerja karena dihadapkan pada dua pilihan yang sulit yaitu keluarga atau pekerjaan. Satu sisi pekerja ingin meningkatkan kinerja di pekerjaan mereka namun sisi lain mereka harus memperhatikan keluarga. Hal ini membuat pegawai harus berpikir untuk dapat mengatur waktu yang dimiliki sehingga dapat mengatasi *work family conflict* dan *family work conflict*" Permanasari dan Santoso (2016).

Hubungan Antara Variabel

Hubungan antara *work family conflict* terhadap stres kerja

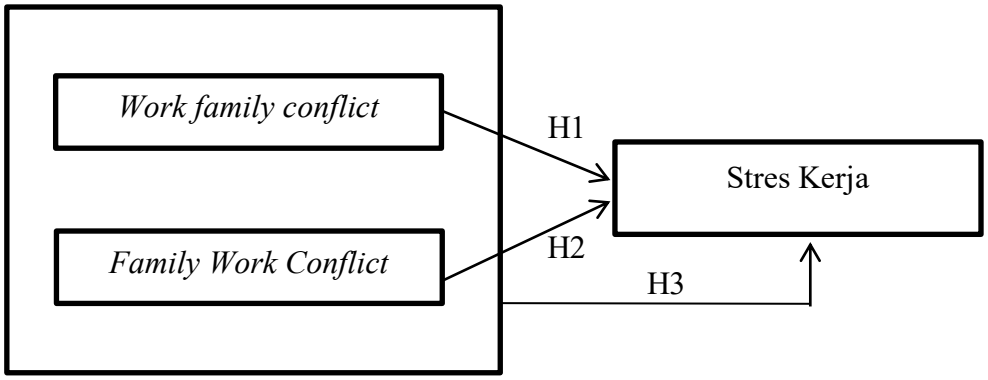
(Yavas et al, 2008). "Semakin tinggi stres yang diakibatkan oleh tantangan kerja yang bertambah maka akan membuat prestasi kerja juga bertambah tetapi jika stres sudah dalam batas maksimal maka tantangan pekerjaan tidak perlu ditambah karena tidak akan meningkatkan prestasi kerja tetapi sebaliknya akan menurunkan prestasi kerja" (Raharjo, 2009).

Hubungan antara *family work conflict* terhadap stres kerja

Menurut (Luthans 2006) "seseorang yang mengalami konflik peran jika memiliki dua tekanan atau lebih yang terjadi dalam waktu bersamaan dan jika berusaha mematuhi

satu diantaranya, maka akan mengalami hambatan". Tekanan yang disebutkan di sini merupakan stres yang berlebihan. Stres di tempat kerja diakibatkan oleh beberapa faktor yang dapat disebutkan oleh banyak peneliti (Usman et al, 2011) seperti rasa tidak aman pekerjaan, ambiguitas peran, konflik peran, konflik antar personal, tekanan waktu, tekanan pekerjaan, jumlah pekerjaan yang berlebihan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian
(H1) :*Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
(H2) :*Family Work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
(H3) : *Work Family Conflict dan Family work Conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Metodologi Penelitian
Jenis Penelitian
Penelitian ini menggunakan *explanatory research* yang berfokus pada hubungan variabel dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.

Lokasi Penelitian
Lokasi penelitian ini dilakukan pada dosen perempuan Universitas Islam Malang, Jln. Mayjen Haryono 193 Dinoyo, Lowokwaru Malang.

Waktu Penelitian
Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2019 sampai dengan Januari 2020.

Populasi
"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam penelitian dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" (Sugiyono, 2015:80). Populasi dari penelitian ini saya mengambil sejumlah 152 dosen perempuan Universitas Islam Malang.

Sampel

"Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" (Sugiyono, 2008:81). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini merupakan dosen perempuan di lingkungan Universitas Islam Malang yang telah menikah. Adapun rumus yang digunakan untuk pemilihan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin (Darmawan, 2014:156).

Definisi Konsep Variabel

Stres Kerja

Stres kerja menurut (Rivai dan Deddy, 2010) bahwa "stres kerja timbul karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi dalam semua kondisi pekerjaan".

Work family conflict

Menurut (Susanto, 2010) "*work-family conflict* merupakan konflik yang terjadi terhadap individu yang memiliki peran ganda, dalam pekerjaan maupun keluarga, karena waktu dan perhatian terlalu berfokus pada satu peran yaitu pada dalam dunia kerja, sehingga tuntutan peran dalam keluarga tidak bisa dipenuhi secara maksimal".

Family work conflict

Menurut (Bagger dan Andrew 2012:474) "*Family work conflict* adalah konflik yang bersumber dari keluarga yang mengganggu tanggung jawab pekerjaan".

Definisi Operasional Variabel

Stres Kerja

Stres kerja dapat timbul karena adanya ketidakseimbangan di antara karakter pribadi seorang karyawan dengan karakter aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat terjadi pada situasi dan kondisi pekerjaan. Stres kerja diukur menggunakan indikator: Beban kerja, Waktu kerja, Umpan balik yang didapatkan, Tanggung jawab.

Work Family Conflict

Work Family Conflict adalah konflik peran yang timbul karena beban kerja yang berlebihan yang dapat mengganggu kehidupan keluarga dan berakibat pada kelelahan yang dialami seseorang yang kemudian menyebabkan stres.

Family Work Conflict

Family Work Conflict adalah konflik peran yang timbul karena tanggung jawab dalam keluarga yang berlebihan yang dapat menghambat pekerjaan berakibat pada kelelahan yang dialami seseorang yang kemudian menyebabkan stres.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut (Indriantoro dkk, 2009) "data primer adalah sumber data penelitian yang didapatkan secara langsung melalui sumber pertama atau tanpa melalui media perantara. Sementara data sekunder

adalah sumber data dalam suatu penelitian yang didapatkan secara tidak langsung atau melalui media perantara maupun catatan dari pihak lain".

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. (Sugiyono, 2015:216), "angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab." Skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala *Likert.* Menurut (Sugiyono, 2015:93) "skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Metode Analisi Data

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *statistik inferensial* serta menggunakan angket langsung dan tertutup dan data sekunder. Angket diberikan kepada responden dan langsung memilih jawaban yang tersedia.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict*

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
X1.1	0.778	0.30	0.000	Valid
X1.2	0.790	0.30	0.000	Valid
X1.3	0.769	0.30	0.000	Valid
X1.4	0.810	0.30	0.000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Family Work Conflict*

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
X2.1	0.790	0.30	0.000	Valid
X2.2	0.556	0.30	0.000	Valid
X2.3	0.703	0.30	0.000	Valid
X2.4	0.752	0.30	0.000	Valid
X2.5	0.608	0.30	0.000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Y1.1	0.664	0.30	0.000	Valid
Y1.2	0.817	0.30	0.000	Valid
Y1.3	0.726	0.30	0.000	Valid
Y1.4	0.765	0.30	0.000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa skor butir instrumen pernyataan menunjukkan nilai r > 0.3 yang berarti bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Reliabilitas

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach*	Keterangan
Work Family Conflict	0.788	Reliabel
Family Work Conflict	0.675	Reliabel
Stres Kerja	0.730	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* pada semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari batas yang telah ditentukan yaitu 0,6 sehingga dikatakan bahwa angket dalam penelitian ini dapat dipercaya (handal).

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		wfc	fwc	stres kerja
N		60	60	60
Normal Parameters(a,b)	Mean	2.1833	2.1833	2.2375
	Std. Deviation	.66998	.60427	.56827
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.140	.175
	Positive	.160	.095	.175
	Negative	-.089	-.140	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		1.242	1.085	1.352
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091	.190	.052

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa pada variabel *Work Family Conflict* diperoleh nilai sig = 0.091, *Family Work Conflict* sig = 0.190, serta Stres Kerja sig = 0.052. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa data pada penelitian ini sudah memenuhi asumsi kenormalan.

Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	*VIF*	Keterangan
Work Family Conflict	4.604	Tidak ada multikolinieritas
Family Work Conflict	4.604	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Dari hasil *output* pengujian asumsi multikolinieritas diperoleh nilai VIF pada variabel *Work Family Conflict* serta *Family Work Conflict* bernilai sama yaitu 4.604. Nilai tersebut <10 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini sehingga asumsi ini sudah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Work Family Conflict	0.069	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Family Work Conflict	0.115	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui bahwa variabel *Work Family Conflict* memiliki nilai sig 0.069 sedangkan variabel *Family Work Conflict* memiliki nilai sig 0.115. Kedua variabel bebas memiliki nilai sig > 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa dalam model regresi tidak terjadi pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi yang diperoleh dari *output* tersebut adalah sebagai berikut:

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.366	.086		4.239	.000		
	wfc	.564	.074	.666	7.659	.000	.217	4.604
	fwc	.293	.082	.311	3.583	.001	.217	4.604

a Dependent Variable: stres kerja

Y = 0.366 + 0.564 X1 + 0.293 X2
Persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut:
Konstanta (a) = 0.366
Nilai konstanta bernilai 0.366 memiliki arti bahwa apabila variabel *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* mengalami peningkatan maka stres kerja juga akan meningkat

Work Family Conflict **(b_1) = 0.564**

Nilai koefisien regresi *Work Family Conflict* adalah 0.564 memiliki arti bahwa semakin terjadi *Work Family Conflict* pada responden maka akan meningkatkan Stres Kerja responden. Sebaliknya semakin tidak ada *Work Family Conflict* maka kemungkinan terjadinya Stres Kerja juga akan semakin rendah.

Family Work Conflict **(b_2) = 0.293**

Nilai koefisien regresi *Family Work Conflict* adalah 0.293 memiliki arti bahwa semakin terjadi *Family Work Conflict* pada responden maka akan meningkatkan Stres Kerja responden. Sebaliknya semakin tidak ada *Family Work Conflict* maka kemungkinan terjadinya Stres Kerja juga akan semakin rendah.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji F)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.272	2	8.636	276.356	.000(a)
	Residual	1.781	57	.031		
	Total	19.053	59			

a Predictors: (Constant), fwc, wfc
b Dependent Variable: stres kerja

Berdasarkan hasil perhitungan *output* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka memberikan arti bahwa nilai kepercayaan adalah 100%, membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* secara bersama-sama (simultan) terhadap Stres Kerja, maka hipotesis diterima.

Uji Simultan (Uji t)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.366	.086		4.239	.000		
	wfc	.564	.074	.666	7.659	.000	.217	4.604
	fwc	.293	.082	.311	3.583	.001	.217	4.604

Hasil perhitungan uji t pada variabel *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap stres kerja dosen perempuan Unisma, maka hipotesis diterima. Hasil perhitungan uji t pada variabel *Family Work Conflict* terhadap Stres Kerja diperoleh nilai signifikansi 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel *Family Work Conflict* berpengaruh terhadap stres kerja dosen perempuan Unisma, maka hipotesis diterima

Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini membahas 2 variabel terikat dan satu variabel bebas, yaitu sebagai berikut:

Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja

Penelitian *Work Family Conflict* terdapat pengaruh terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Rumah Sakit, Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang". Murtiningrum (2009) "Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi", dan Rosaputri (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)". Permanasari dan santoso (2016), dengan judul "Pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap stres kerja dosen UPN Veteran Jawa Timur" bahwa *variabel Family Work Conflic* berpengaruh terhadap stres kerja bahwa variabel *Work Family Conflic* berpengaruh terhadap stres kerja.

Family Work Conflict Terhadap Stres kerja

Penelitian *Family Work Conflict* terdapat pengaruh terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Rumah Sakit, Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang". Murtiningrum (2009) "Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi", dan Rosaputri (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)". Permanasari dan santoso (2016), dengan judul "Pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap stres kerja dosen UPN Veteran Jawa Timur" bahwa *variabel Family Work Conflic* berpengaruh terhadap stres kerja.

Penelitian *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap stres, menunjukkan bahwa *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap stres kerja. Indriyani (2009) "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Rumah Sakit, Studi Pada

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang". Murtiningrum (2009) "Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi", dan Rosaputri (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)". Permanasari dan santoso (2016), dengan judul "pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap stres kerja dosen UPN Veteran Jawa Timur" bahwa *variabel Family Work Conflic* berpengaruh terhadap stres kerja.

Simpulan, Batasan Penelitian Dan Saran

Simpulan

(a)*Work Family Conflict* yang diukur oleh tuntutan pekerjaan pekerjaan mengurangi keterlibatan di dalam keluarga pekerjaan menghambat keinginan keluarga pekerjaan mengganggu kegiatan keluarga. *Family Work Conflict* yang diukur oleh tekanan sebagai orang tua tekanan dalam perkawinan keterlibatan yang kurang sebagai istri keterlibatan yang kurang sebagai orang tua keterlibatan pekerjaan. Stres kerja yang diukur oleh beban kerja, waktu kerja, umpan balik yang didapatkan, tanggung jawab. (b) *Work Family Conflict Family Work Conflict* berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang (UNISMA). (c) *Work Family Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang (UNISMA). (d) *Family Work Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dosen perempuan Universitas Islam Malang (UNISMA).

Batasan Penelitian

(a) Keterbatasan penelitian ini yaitu dalam penyebaran angket yang tidak dapat kolektif tetapi harus secara bertahap dengan menyebarkan angket kepada setiap responden. (b) Keterbatasan pemilihan responden dalam penyebaran angket karena adanya responden yang tidak memenuhi kriteria penelitian. (c) Keterbatasan variabel penelitian yang hanya meneliti w*ork family conflict, family work conflict* dan stres kerja.

Saran

Saran Teoritis

(a) Saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menambah jumlah variabel untuk meneliti stres kerja.(b) Saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah teori pada penelitiannya.(c) Saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan teori-teori terbaru dalam penelitiannya.

Saran Praktis

(a) Saran untuk lembaga maupun pimpinan untuk memberikan kebijakan dalam mengurangi stres kerja dengan memberikan kebijakan yang seimbang antara tuntutan kerja dan peran dalam pekerjaan.(b) Saran untuk lembaga maupun pimpinan untuk memberikan kebijakan yang sesuai dengan kapasitas khususnya dalam hal beban serta tanggung jawab dalam pekerjaan.

Daftar Pustaka

A'yun (2017). Pengaruh Konflik Keluarga, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.*152-164

Bagger, Jessica and Andrew Li. 2012. Being Importantmatters : The Impact Of Work And Family Centralies On The Family To Work Conflict-Statisfaction Relationship. *Journal of Human Relation,* 65:473.

Bakker, dkk. (2004). *Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress,* 22(3), 187-200.

Carr, A. 2004. Positive Psychology: *The Science of Happiness and Human Strengs.* New York: Brunner Routledge.

Frone, M.R., (2000). Work Family Conflict and employee psychiatric disorder: The National comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6, hal.888-895.

Greenhaus, J.H., and N. Bautell. (1985) source of Conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10 (1): 76-88.

Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh.* Penerjemah oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Andi Ernawan. Yogyakarta.

Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.

Mutiningrum, A. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 Smp Negeri Di Kabupaten Kendal).

Permanasari, dan Santoso (2016). Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan UPN Veteran Jatim. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis.* UPN Veteran Jawa Timur.

Raharjo, S. (2009). Konflik Pekerjaan-Keluarga *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan Pengaruhnya Kinerja Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri Persero TBK Wilayah Surakarta).

Rivai, veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, dkk. (2008). *Organozational Behavior 12th edition*. Jakarta : Salemba Empat

Rosaputri, R. (2012). Pengruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk).

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

*) Aris Setyawan, Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
**) Hadi Sunaryo, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
***) M. Khoirul Anwarodin Broto S, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang