

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang harus membayar untuk memenuhi kebutuhannya. Seseorang dapat bekerja sendiri atau bekerja sama dengan orang lain. Seperti halnya usaha peternakan ayam petelur di Indonesia terus berkembang seiring dengan pertumbuhan populasi, pendapat, dan pengetahuan masyarakat. Akibatnya, kebutuhan akan bahan makanan yang mengandung protein hewani meningkat. Salah satu cara untuk meningkatkan protein hewani adalah dengan berternak ayam ras petelur untuk menghasilkan daging dan telur.<sup>1</sup>

Keberhasilan usaha ternak tidak hanya ditentukan oleh jumlah banyaknya ternak yang dipelihara, namun juga harus di kelola dengan serius dan profesional. Hal ini untuk mengurangi resiko kegagalan dan meningkatkan produksi telur. Pekerja harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan lalu dikerjakan. Meskipun setiap tugas yang dia lakukan sulit atau melelahkan.

Dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh atasan mereka, para pegawai menghadapi stres kerja, yang merupakan kondisi kurang menyenangkan. Stres kerja tidak hanya dari atasan saja namun juga timbul dari rekanseperkeja. Sehingga proses ini dapat menurunkan hasil produksi, dan menurunnya kualitas ayam. Dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi, Handoko menjelaskan "stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kesehatan seseorang".<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Fony Pelafu, M. Najoran, F. H. Elly, "Potensi Pengembangan Peternakan Ayam Ras Petelur Di Kabupaten Halmahera Barat", Jurnal Zootek ("Zootek" Journal) Vol. 38 No. 1 : 209-219 (Januari2018) .

<sup>2</sup> Umi Anugrah Izzati, Olievia Prabandini Mulyana., " Psikologi Industri dan

Organisasi”,(Surabaya : Bintang Surabaya, 2020), 56.

Gibson dalam Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, dengan Judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Perlindungan Tanaman Pangan Hortikultura :

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis yang dialami seseorang secara berlebihan. Stres kerja dapat dialami setiap individu dan timbul dari situasi/pristiwa yang berbeda-beda. Stres kerja timbul dari sebuah konflik yang dialami antara seseorang yang tidak sependapat atau ketidak sesuaian atau timbul akibat dari beberapa sudut pandangan yang berrbeda-beda, dapat menimbulkan suasana hati yang buruk, kecewa dan lain-nya. Konflik juga dapat menyebabkan stres, yang dapat menyebabkan tekanan batin.<sup>3</sup>

Konflik di tempat kerja biasanya disebabkan oleh masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Gibson dalam Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, dengan Judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Perlindungan Tanaman Pangan Hortikultura :

konflik kerja adalah konflik yang terjadi antara individu, kelompok, dan organisasi karena perbedaan komunikasi, tujuan, dan sikap. Selain itu, konflik muncul ketika masalah yang sifatnya pribadi dimasukkan ke dalam prosedur kerja perusahaan, yang berdampak pada kualitas kerja.<sup>4</sup>

Selain itu, konflik dapat muncul karena terdapat perbedaan pendapat tentang cara mencapai tujuan antara karyawan dan atasan mereka. Ketika konflik sudah terjadi di dalam sebuah perusahaan, itu sangat mengkhawatirkan karena dapat menyebabkan banyak absen, hilangnya orang, dan penurunan kualitas kerja.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Agustinus Supriyanto, Nahdiyah, " Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BalaiPerlindungan Tanaman Pangan Hortikultura" Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, Volume 6, Nomor 3, Agustus 2022.

<sup>4</sup> Ilham Syuhada, Wan Rizca Amelia, " Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura", Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI),2(2) 2021.

<sup>5</sup> Rona Kairani, Oktariani," Hubungan Konflik Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Toba

Surimi Industries", Jurnal FPSi, Fakultas Psikologi Universitas Potesi Utama, Vol. 2 No. 1,  
2021. 46

CV Sidodadi Grup, merupakan peternakan ayam petelur yang berpusat di Kota Blitar. Berdiri sekitar pada tahun 1990, memiliki beberapa cabang yang ada di berbagai tempat salah satunya di Desa Pasiharjo Kecamatan Talun Kabupaten Blitar. Memiliki fenomena unik yang terjadi antara atasan dan rekan kerja. Diantaranya konflik yang terjadi antara atasan mengakibatkan kurangnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mengakibatkan stres kerja, produksi menurun. Sedangkan konflik dari sesama rekan kerja memiliki konflik yang unik yaitu adanya adu cecok mulut mengakibatkan rekan kerja yang mendengarkan menjadi stres, hingga merasa gelisah. Selain itu tak jarang juga rekan kerja yang lain menjadi dampak pelampiasan kemarahan orang tersebut. Sehingga mengakibatkan stres akibat lontaran perkataan yang di arahkan kepadanya.

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap beberapa pekerja di peternakan ayam Desa Pasiharjo Kecamatan Talun Kabupaten Blitar Dalam wawancara Ba'i (Mandor) menyampaikan "terkadang orang-orang di sini sering memperdebatkan permasalahan yang sepele dan berimbas terjadi sedikit perselisihan sehingga salah seorang yang merasa terdiskriminasi menjadi *down* dan tidak fokus dalam bekerja".<sup>6</sup>

Pekerjanya beragam, berkisar antara 20 dan 50 tahun. Sehubungan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, gunakan istilah "karyawan". Pada masa penjajahan Belanda, "karyawan" berarti pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan mandor.<sup>7</sup>

Dalam wawan cara lain dengan beberapa pekerja di peternakan cabang dari CV Sidodadi Group yang bertempat di Desa Pasirharjo Kecamatan Taun Kabupaten Blitar, R (Staf) mengatakan :

Masih banyak para pekerja yang merasakan stres ditempat kerja. Seperti halnya rasa kekurangan kepercayaan terhadap dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan, membuat rasa kurang

---

<sup>6</sup> Wawancara Ba'i (Mandor) Peternakan ayam CV Sidodadi Group, Desa Pasiharjo Kecamatan Talun Kabupaten Blitar, Mei 2023.

<sup>7</sup> Muhamad Azhar, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, 2015, hlm 6.

percaya diri, keberanian berekspresi yang kurang, takut melakukan kesalahan yang berlebihan. Serta kurangnya rasa kedisiplinan yang telah ditentukan di dalam bekerja, seperti halnya datang terlambat, sering absen dalam bekerja.<sup>8</sup>

Menurut kesaksian lain dari F (Staff) dalam wawancara menyampaikan:

Banyak para pekerja ketika dinasehati harus berulang-ulang. Selain itu penyelesaian pekerjaan masih kurang, ketika diingatkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan ia tunda-tunda lalu ia lupa, mengakibatkan produksi menurun. Sehingga akan ada evaluasi atau nasehat yang dilakukan untuk semua karyawan. Kesalahan yang dilakukan oleh satu pekerja dapat berdampak terhadap karyawan lain. Oleh karena itu akan mengakibatkan stres kerja yang didapatkan oleh semua pekerja. Tidak hanya itu saja ada beberapa karyawan yang memiliki sifat suka membantah, ketika berbicara dengan suara yang keras bahkan sampai berkata kotor, selain itu ada pekerja yang memiliki tenaga yang keras serta pekerja yang lemah, membuat rekanseperkeja menjadi kualahan jika digandeng dengannya. Selain itu ada beberapa pekerja yang sering absen, sehingga mengakibatkan produksi atau kualitas menurun.<sup>9</sup>

Dari berbagai permasalahan yang sudah disampaikan, menunjukkan bahwa peneliti masih menemukan kejanggalan terhadap beberapa pekerja yang lain terhadap konflik kerja yang terjadi sehingga mengakibatkan stres yang berkepanjangan antara rekan kerja yang lainnya. Maka dari itu penulis memilih untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap fenomena Konflik kerja yang berdampak stres Kerja yang terjadi di Peternakan Ayam CV Sidodadi Grup Blitar. Berdasarkan pemaparan di atas maka penelitian bermaksud meneliti seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja pada para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Di Peternakan Ayam CV Sidodadi Grup Blitar*.

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan R (Staf) peternakan ayam CV Sidodadi Group, Desa Pasiharjo

Kecamatan Talun Kabupaten Blitar, Mei 2023.

<sup>9</sup> Wawancara dengan F (Staf) peternakan ayam CV Sidodadi Group, Desa Pasiharjo Kecamatan Talun Kabupaten Blitar, Mei 2023.



## B. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pada karyawan di peternakan ayam CV Sidodadi Grup Blitar?.

## C. Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pada karyawan di peternakan ayam CV Sidodadi Grup Blitar.

## D. Manfaat Penelitian

### 1) Secara Teori

- a. Buah karya dari hasil penelitian dapat memberi wawasan kepada ruang lingkup suatu pekerjaan khususnya psikologi industri organisasi terkait konflik kerja dan juga stres kerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar dalam melakukan sebuah penelitian lanjut tentang stres kerja dan konflik kerja.

### 2) Secara Praktik

- a. Mahasiswa dapat belajar tentang konflik kerja dan stres kerja.
- b. Pekerja memahami pengaruh stres kerja dan konflik kerja dalam lingkungan kerja mereka, ini dapat bermanfaat. Agar dikehidupan nyata bisa memberi manfaat.
- c. Penulis Memperluas pengetahuan serta wawasan mengenai gambaran konflik kerja dan stres kerja.
- d. Bagi jurusan Psikologis Fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri, skripsi ini bisa digunakan sebagai:
  - Pemberi informasi kepada pihak Fakultas ushuluddin dan Dakwah IAIN Kediri terkait berpengaruhnya konflik kerja dan juga Stres kerja pada karyawan.
  - Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan agar masalah konflik kerja dan juga Stres kerja yang lebih baik, serta mampu menggapai kehidupan yang terencana dan terstruktur dalam ranah pekerjaan sehingga membuahkan hasil yang terbaik.

#### E. Penegasan istilah

Merupakan operasional dari variabel yang akan menjadi obyek penelitian.<sup>10</sup> Definisi operasional untuk setiap variabel yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Konflik Kerja

Merupakan suatu situasi, di mana terdapat tujuan-tujuan yang berbeda dan saling bertentangan, yang menyebabkan perasaan yang tidak konsisten di antara individu.

##### b. Stres Kerja

Merupakan ketidak mampuan individu dalam memenuhi tuntutan penyesuaian diri yang tidak dapat dilakukannya.

#### F. Telaah Pustaka

- 1) Pada skripsi Fitri Handayani Perangin-Angin. "Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Kantor Pemasaran Regional Medan." Dengan skor skala konflik kerja 0.799 dan skala stres kerja 0,780. Seperti yang ditunjukkan oleh uji ketergantungan Alpha Cronbach, perwakilan asuransi Putra Bersama menunjukkan hubungan yang positif dan besar antara stress kerja dan konflik kerja. Ini berdasarkan hasil perhitungan korelasi produk momen  $r$ , di mana  $r_{xy} = 0,663$  dan  $p$  signifikan adalah 0,000. Hipotesis ini mengatakan bahwa stres kerja yang lebih tinggi dan konflik kerja mengikat satu sama lain, dan sebaliknya.<sup>11</sup> Studi sebelumnya melihat faktor konflik kerja dan stres kerja. Untuk penelitian kuantitatif, penelitian sebelumnya menggunakan skala Likert.

---

<sup>10</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Kediri: STAIN Kediri Press, 2016), Hal 72. <sup>11</sup> Fitri Handayani Perangin-Angin, "Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Kantor Pemasaran Regional Medan", Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan 2020.

- 2) Pada skripsi yang ditulis oleh Mutiara Eka Shefthira dengan judul "Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru Wanita" Data analisis digunakan untuk menguji korelasi Person Product Moment, dan nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah  $R = 0,616$ , dengan  $p < 0,05$ . Hipotesis diterima. Dengan hasil  $R^2 = 0,380$ , yang berarti 38%.<sup>12</sup> Studi sebelumnya melihat hubungan antara konflik kerja dan stres kerja. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti melihat kemungkinan sampel partisipan akan menggunakan teknik tersebut *cluster sampel sampling*.
- 3) Pada skripsi yang ditulis oleh Nadya Alisa Putri dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Guru Wanita Di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah" adalah dua variabel yang diambil dari datanya dengan skala *Likert*. Sebagai hasil dari analisis data, guru wanita di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah mengalami dampak positif dan signifikan dari konflik peran ganda dan stres kerja. Dengan teknik korelasi moment produk ( $r_{xy}$ ),  $0,381$ ,  $p = 0,009$   $< 0,010$ . Ini menunjukkan bahwa kurangnya konflik peran ganda berarti kurangnya tekanan kerja. Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa peran konflik ganda pada guru sangat besar; mean hipotetik (75) lebih besar dari mean empiris (91,45), dan perbedaan tidak lebih dari satu SD (5,708). Sebaliknya, dilaporkan bahwa guru wanita mengalami stres kerja yang tinggi; mean hipotetik (80) lebih besar daripada mean empiris (99,16), dan perbedaan tidak lebih dari satu SD (5,055). Peran konflik peran ganda memberikan kontribusi efektif sebesar 14,6% terhadap stres kerja, menurut koefisien determinasi korelasi ( $r^2$ ) = 0,146. Hipotesis ini diterima berdasarkan analisis data.<sup>13</sup> Persamaan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti konflik dan stres kerja. Teknik pengambilan sampel dengan cara *total sampling*.

<sup>12</sup> Mutiara Eka Shefthira, "Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru Wanita" Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021.

<sup>13</sup> Nadya Putri, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Guru Wanita Di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah", Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan, 2022.

- 4) Penelitian selanjutnya oleh Chelsea Violita Miranda dengan judul: "Hubungan *Work Life Balance* Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik". Metode penelitian ini menggunakan skala untuk mengukur tingkat stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan serta keseimbangan antara keduanya dalam kehidupan kerja Hasilnya menunjukkan hubungan negatif ( $p = 0,005$ ) antara stres kerja dan work life balance, lebih banyak keseimbangan kehidupan kerja, lebih sedikit stres kerja. Penelitian sebelumnya juga meneliti stres kerja. Penelitian kuantitatif ini menganalisis korelasi antara dua metode pengambilan data secara *accidental sampling*.<sup>14</sup>
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ismi dengan judul: "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar" Populasi dalam penelitian ini sebanak 44 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* pendekatan dengan teknik *sampling jenuh/sensus*. analisis Ketentuan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS 22. Melalui uji F diketahui bahwa scara bersama-sama variabel Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Angka adjusted R Square menunjukkan bahwa 76,2 % variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi yang disebut variabel independen. Sedangkan 23,8 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Persamaan dalam

<sup>14</sup> Chelsea Violita Miranda “Hubungan *Work Life Balance* Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik”, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang 2021.

penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada pendekatan dan teknik pengambilan datanya.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Nurul Ismi, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar", Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Social, Unuversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2022.