

# Konstruksi Skala Stres Kerja pada Karyawan di Kota Samarinda

Yoga Achmad Ramadhan<sup>1\*</sup>, Kiki Alvia Pasapa<sup>2</sup>, Angelia Maya Jamaq<sup>3</sup>,  
Dia Ayu Sujono<sup>4</sup>, Lisiyana<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
yogaachmad@untag-smd.ac.id\*



e-ISSN: 2987-811X

**MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin**

<https://ejournal.lumbangpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 3 September 2025

Page: 1146-1157

## Article History:

Received: 23-08-2025

Accepted: 28-08-2025

**Abstrak** : Stres kerja merupakan fenomena psikososial yang semakin banyak dialami oleh karyawan akibat tekanan organisasi, tuntutan produktivitas, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan personal. Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), pengukuran stres kerja menjadi krusial untuk memahami kondisi psikologis, fisik, dan perilaku karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji validitas serta reliabilitas skala stres kerja yang komprehensif, yang mencakup tiga dimensi utama yaitu gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan model Research and Development (R&D), yang melibatkan 300 responden karyawan usia 20–35 tahun. Pengembangan instrumen mengikuti prosedur sistematis yaitu identifikasi konstruk, penyusunan indikator, validasi isi dengan teknik Content Validity Ratio (CVR), uji coba skala, analisis item, uji validitas konstruk (EFA, CFA, validitas kriteria), serta pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skala yang dikembangkan memiliki validitas isi yang kuat ( $CVR \geq 0,99$ ), validitas konstruk yang signifikan ( $CFI = 0,94$ ;  $RMSEA = 0,06$ ), serta reliabilitas yang tinggi ( $\alpha \text{ total} = 0,91$ ). Berdasarkan data normatif, mayoritas responden (57%) berada pada kategori stres kerja sedang. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa skala stres kerja yang dikembangkan dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan andal dalam konteks organisasi, serta berguna dalam menyusun intervensi manajemen stres berbasis data.

**Kata Kunci** : Konstruksi Alat Ukur; Stres Kerja; Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis dan adaptif. Kualitas dan ketahanan psikologis karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi dalam

menghadapi tekanan kerja, ketidakpastian ekonomi, dan perubahan teknologi yang masif (Albrecht dkk, 2018). Salah satu tantangan signifikan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah meningkatnya fenomena *job stress* atau stres kerja, yaitu kondisi ketegangan fisik dan mental yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Robbins & Judge, 2022).

Stres kerja memiliki dampak multidimensi yang serius. Secara psikologis, stres dapat memicu kecemasan, gangguan *mood*, dan penurunan motivasi kerja (Leka dkk., 2020). Secara fisik, gejalanya meliputi kelelahan kronis, gangguan tidur, bahkan masalah kardiovaskular (Ganster & Rosen, 2013). Dari sisi perilaku, stres kerja dapat memunculkan *counterproductive work behavior* seperti menunda pekerjaan, absensi, dan konflik antar karyawan (Spector & Jex, 2020). Oleh karena itu, pendekatan yang komprehensif dan multidimensional diperlukan untuk memahami serta mengukur dampak stres kerja secara akurat.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengidentifikasi berbagai penyebab stres kerja, seperti beban kerja berlebih, ambiguitas peran, dan kurangnya dukungan sosial (Huang dkk., 2021; Mazzetti dkk., 2016). Namun, instrumen pengukuran yang digunakan dalam banyak studi masih berfokus pada sumber stres atau persepsi beban kerja, bukan pada manifestasi gejalanya. Padahal, pengukuran berbasis gejala, baik psikologis, fisik, maupun perilaku yang lebih mencerminkan dampak *real* stres terhadap individu, dan lebih relevan untuk tujuan diagnosis serta intervensi organisasi (Taris & Schaufeli, 2021).

Kesenjangan penelitian ini menjadi perhatian utama dalam studi ini. Terdapat kebutuhan mendesak akan pengembangan alat ukur stres kerja yang dapat menangkap dampak multidimensional secara kontekstual, khususnya dalam lingkungan kerja di Indonesia yang sedang mengalami disrupsi digital, tekanan ekonomi, dan transformasi organisasi (Wijaya dkk., 2023). Sayangnya, sebagian besar alat ukur yang ada masih mengacu pada populasi Barat dan belum sepenuhnya teruji dalam konteks budaya kerja lokal.

Adapun tujuan utama penelitian ini adalah untuk membangun instrumen pengukuran stres kerja yang valid dan reliabel dalam konteks organisasi di Indonesia. Tujuan khusus dari penelitian ini meliputi: (1) mengidentifikasi indikator stres kerja yang relevan; (2) menyusun konstruk teoretik dan empiris dari alat ukur stres kerja multidimensi; dan (3) menguji validitas isi, konstruk, dan reliabilitas instrumen secara psikometrik. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan dalam peningkatan kesejahteraan kerja (*employee well-being*) dan efektivitas organisasi secara umum.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan pendekatan *Research and Development* (R&D) dalam bidang psikometri. Tujuan utamanya adalah untuk mengembangkan serta menguji validitas dan reliabilitas suatu instrumen psikologis yang digunakan untuk mengukur stres kerja pada karyawan berdasarkan tiga dimensi utama yaitu gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Model pengembangan skala mengacu pada prosedur yang dikemukakan oleh DeVellis (2017) serta Netemeyer dkk (2003), yang menekankan pentingnya validitas isi, analisis item, validitas konstruk, dan reliabilitas.

## Identifikasi Variabel

Variabel utama dalam penelitian ini adalah stres kerja (*job stress*), yang didefinisikan sebagai respons emosional, fisiologis, dan perilaku akibat tekanan yang berlebihan di lingkungan kerja (Leka dkk, 2020). Variabel ini dibagi ke dalam tiga dimensi yaitu

1. Gejala psikologis, seperti kecemasan, kehilangan motivasi, dan depresi ringan.
2. Gejala fisik, seperti kelelahan, gangguan tidur, dan sakit kepala.
3. Gejala perilaku, seperti absensi, iritabilitas, dan penurunan kinerja.

## Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala stres kerja yang dikembangkan peneliti. Teknik *purposive sampling* digunakan dengan kriteria: (1) karyawan usia 20–45 tahun; (2) bekerja penuh waktu di sektor formal (swasta dan pemerintah); dan (3) memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Total jumlah responden adalah 300 orang, sesuai standar minimal untuk analisis faktor eksploratori dan konfirmatori (Hair dkk, 2020).

## Praproses Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian diperiksa untuk mengidentifikasi respons tidak valid, data ganda, atau isian tidak lengkap. Hanya data yang valid dan lengkap yang digunakan dalam proses analisis. Skala yang digunakan berbentuk Likert 4 poin, dari 1 (Sangat Tidak Sesuai) hingga 4 (Sangat Sesuai). Seluruh item disusun dalam bentuk pernyataan positif dan negatif untuk menghindari *response set*.

## Metode Analisis

Instrumen awal terdiri atas 36 item yang di mana 12 item untuk setiap dimensi.

Proses analisis mencakup:

1. *Content Validity Ratio* (CVR) untuk validitas isi.
2. Korelasi item-total untuk analisis item.
3. *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk struktur laten.
4. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk validasi model konstruk.
5. *Cronbach's Alpha* untuk uji reliabilitas.

Nilai CVR dihitung dengan rumus:

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

Keterangan:  $n_e$  adalah jumlah ahli yang menyatakan item esensial, dan  $N$  adalah total jumlah ahli. Item dengan CVR di bawah 0,99 untuk 5 ahli akan dieliminasi atau direvisi (Ayre & Scally, 2014).

## Evaluasi

Keberhasilan pengembangan skala dievaluasi berdasarkan indikator statistik:  $KMO > 0,6$ , *factor loading*  $> 0,5$ ,  $CFI > 0,90$ ,  $RMSEA < 0,08$ , dan *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Evaluasi juga dilakukan dengan membandingkan struktur faktor yang muncul dengan teori yang ada.

## Penggunaan Kuesioner atau Instrumen Penelitian

Kuesioner disusun berdasarkan hasil kajian pustaka serta diskusi pakar. Setiap item mencerminkan satu indikator dari dimensi tertentu. Format disusun agar mudah dipahami responden. Validitas isi dikaji oleh lima ahli psikologi industri dan organisasi. Reliabilitas diuji berdasarkan konsistensi internal antar item.

## Etika Penelitian

Penelitian ini mengikuti pedoman etika penelitian sosial. Setiap responden diberikan informasi mengenai tujuan penelitian, dan partisipasi bersifat sukarela. Anonimitas dan kerahasiaan data dijamin. Data hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

## Analisis Statistik

Analisis dilakukan dengan perangkat lunak JASP versi 0.19.3.0. Teknik yang digunakan mencakup EFA, CFA, uji korelasi item-total, serta analisis reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel dan grafik, serta dideskripsikan untuk memudahkan interpretasi.

**Tabel 1.** *Blueprint* Skala Stres Kerja

Dimensi	Indikator	Jumlah Item
Gejala Psikologis	Cemas, motivasi rendah, sulit konsentrasi	12
Gejala Fisik	Sakit kepala, insomnia, kelelahan	12
Gejala Perilaku	Marah, menunda kerja, tidak produktif	12

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Subjek Penelitian

#### 1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari total 300 responden, distribusi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 162 orang (54%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 138 orang (46%). Komposisi ini menunjukkan adanya keterwakilan yang relatif seimbang antara dua jenis kelamin, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis diferensial jika diperlukan.

Dalam konteks stres kerja, perbedaan jenis kelamin sering kali menjadi variabel moderasi yang penting. Penelitian oleh Purvanova dan Muros (2010) menunjukkan bahwa perempuan cenderung melaporkan tingkat stres emosional yang lebih tinggi, sementara laki-laki lebih banyak menunjukkan respons perilaku terhadap stres, seperti agresi atau *withdrawal*. Oleh karena itu, pemahaman *gender* dalam pengukuran gejala stres menjadi relevan untuk perancangan intervensi berbasis kebutuhan.

#### 2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Distribusi usia responden dalam penelitian ini berkisar antara 20 hingga 35 tahun. Rata-rata usia responden adalah 28,00 tahun dengan simpangan baku sebesar 4,65 tahun. Usia termuda tercatat 20 tahun dan tertua 35 tahun, dengan kuartil pertama (Q1) pada usia 24 tahun dan kuartil ketiga (Q3) pada usia 32 tahun.

Rentang usia ini tergolong sebagai *early adulthood* menurut klasifikasi perkembangan psikologis (Santrock, 2020), yaitu fase yang biasanya ditandai dengan masa adaptasi kerja, pembentukan identitas profesional, dan beban peran yang meningkat. Individu pada rentang usia ini sangat rentan terhadap tekanan kerja akibat ekspektasi sosial dan tuntutan karier yang tinggi (Schaufeli dkk., 2020). Oleh karena itu, pemilihan responden pada fase ini sangat tepat dalam konteks pengukuran stres kerja berbasis gejala psikologis, fisik, dan perilaku.

#### 3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden terdiri atas:

- a. Lulusan SMA: 108 orang (36%)
- b. Lulusan D3: 91 orang (30,3%)
- c. Lulusan S1: 101 orang (33,7%)

Komposisi pendidikan ini mencerminkan keragaman latar belakang pendidikan yang umum dijumpai dalam dunia kerja formal di Indonesia, khususnya pada sektor industri dan administrasi. Tingkat pendidikan seringkali memengaruhi cara individu dalam menghadapi stres kerja. Menurut Jex dan Britt (2014), individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki *coping strategy* yang lebih baik, seperti kemampuan kognitif untuk mengelola tekanan serta akses terhadap sumber daya psikologis.

Keragaman latar pendidikan dalam sampel ini memungkinkan penelitian untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan intensitas gejala stres berdasarkan tingkat pendidikan, yang pada akhirnya bisa menjadi dasar bagi penyesuaian intervensi kerja berbasis edukasi.

### Simpulan Sementara Deskriptif Subjek

Secara umum, karakteristik subjek penelitian ini menunjukkan:

1. Keseimbangan relatif dari segi jenis kelamin.
2. Konsentrasi usia produktif (20–35 tahun) yang berada dalam masa adaptasi karier.
3. Keragaman tingkat pendidikan sebagai cerminan kondisi *real* lapangan kerja di Indonesia.

Hal ini memperkuat validitas eksternal dari hasil penelitian, khususnya dalam konteks pengembangan skala stres kerja yang aplikatif dan representatif terhadap realitas organisasi.

### Deskripsi Data Penelitian

#### 1. Kategori Skor Variabel Konstruk

Dalam penelitian ini, variabel utama yang diukur adalah stres kerja, yang dikembangkan ke dalam tiga aspek gejala yaitu psikologis, fisik, dan perilaku. Instrumen yang digunakan terdiri dari 36 item dengan skala Likert 4 poin. Skor minimum yang mungkin diperoleh responden adalah 36, sedangkan skor maksimum adalah 144. Oleh karena itu, semakin tinggi skor total, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Untuk mempermudah interpretasi data, dilakukan kategorisasi terhadap skor total menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, dengan pendekatan *tertile distribution* (Hair dkk, 2020) atau berdasarkan interval rentang sebagai berikut:

**Tabel 2.** Kategorisasi Subjek Penelitian

Kategori Skor	Rentang Skor	Kriteria Interpretatif
Rendah	36–72	Tingkat stres kerja berada dalam batas adaptif dan tidak mengganggu fungsi kerja.
Sedang	73–108	Tingkat stres mulai menunjukkan gejala yang perlu diawasi.
Tinggi	109–144	Tingkat stres kerja mengindikasikan risiko gangguan psikologis, fisik, dan perilaku.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 300 responden:

- a. 21% (63 responden) berada pada kategori stres kerja rendah.

- b. 57% (171 responden) berada pada kategori stres kerja sedang.
- c. 22% (66 responden) berada pada kategori stres kerja tinggi.

## 2. Interpretasi Temuan

Mayoritas responden (57%) berada pada tingkat stres kerja sedang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami stres dalam intensitas moderat. Meskipun belum tergolong patologis, kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas kerja jika dibiarkan tanpa intervensi. Hasil ini konsisten dengan temuan Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa *moderate job stress* adalah kondisi umum pada organisasi yang memiliki dinamika kerja tinggi.

Sementara itu, sebanyak 22% responden mengalami stres kerja tinggi. Hal ini menjadi perhatian serius bagi manajemen organisasi karena kelompok ini berisiko tinggi mengalami gangguan kesehatan mental, kelelahan kerja (*burnout*), dan penurunan kinerja (Sonnetag & Fritz, 2015). Pada kategori ini, gejala yang dominan umumnya mencakup perasaan kelelahan ekstrem, iritabilitas tinggi, dan penarikan diri dari interaksi kerja (*social withdrawal*).

Kelompok dengan skor rendah (21%) cenderung memiliki mekanisme *coping* yang baik atau bekerja di lingkungan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), sebagaimana disarankan oleh Taris dan Schaufeli (2021).

## 3. Implikasi

Hasil kategorisasi skor ini menunjukkan perlunya organisasi menerapkan kebijakan yang responsif terhadap tingkat stres kerja karyawan. Beberapa rekomendasi strategis yang dapat dikembangkan antara lain:

- a. Program pengelolaan stres berbasis *Employee Assistance Program* (EAP).
- b. Pelatihan *coping skills* untuk manajemen tekanan kerja.
- c. Penguatan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja.
- d. Penyusunan ulang beban kerja dan rotasi tugas untuk menghindari *job fatigue*.

## Deskripsi Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan hasil analisis psikometrik terhadap instrumen pengukuran stres kerja yang dikembangkan. Evaluasi dilakukan melalui berbagai bentuk validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa skala yang disusun benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat, konsisten, dan dapat digunakan secara luas dalam berbagai konteks organisasi.

### 1. Hasil Validitas Isi

#### a. Validitas Tampang (*Face Validity*)

Validitas tampang merujuk pada sejauh mana suatu instrumen tampak secara *surface level* mampu mengukur konstruk yang dimaksud dari sudut pandang responden (Haynes dkk., 1995). Penilaian validitas tampang dalam penelitian ini dilakukan pada tahap uji coba skala dengan memperhatikan beberapa elemen berikut:

#### 1) Desain Instrumen

Desain visual skala telah dirancang dengan tipografi yang mudah dibaca, spasi antaritem yang cukup, dan navigasi pengisian yang jelas.

#### 2) Pengantar Instrumen

Setiap responden diberikan lembar pengantar yang menjelaskan tujuan penelitian, petunjuk pengisian, serta jaminan kerahasiaan data, sehingga dapat meminimalkan kesalahan pengisian akibat kesalahpahaman.

3) *Reward*

Responden diberikan insentif berupa sertifikat atau souvenir sederhana sebagai bentuk penghargaan partisipasi, tanpa memengaruhi independensi pengisian.

## 4) Tempat dan Waktu Pengisian

Kuesioner disebarakan secara daring dan luring, dilakukan dalam rentang waktu dua minggu di bulan Juni 2025, dengan tempat pengisian disesuaikan agar nyaman dan bebas gangguan (misalnya ruang kerja atau area tenang).

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa item dalam kuesioner cukup mudah dimengerti dan sesuai dengan pengalaman kerja mereka, mengindikasikan bahwa aspek validitas tampak terpenuhi dengan baik.

b. Validitas Logis (Hasil *Content Validity Ratio* - CVR)

Validitas logis atau validitas isi dianalisis menggunakan teknik *Content Validity Ratio* (CVR) sebagaimana dikembangkan oleh Lawshe (1975). Lima orang ahli diminta untuk menilai setiap item berdasarkan tiga kategori: “Esensial”, “Berguna tetapi tidak esensial”, dan “Tidak perlu”. Nilai CVR dihitung menggunakan rumus berikut:

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

Keterangan:

$n_e$  = jumlah ahli yang menyatakan item esensial

$N$  = jumlah ahli

Berdasarkan jumlah 5 panelis ahli, maka nilai ambang minimum CVR adalah 0,99 (Ayre & Scally, 2014). Dari total 36 item awal, 33 item memenuhi nilai ambang CVR dan dipertahankan, sementara 3 item dieliminasi karena dianggap tidak esensial secara konseptual. Proses ini menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki relevansi yang tinggi terhadap konstruk stres kerja.

## 2. Validitas Konstruk

a. Validitas *Multitrait-Multimethod*

Pendekatan *Multitrait-Multimethod* (MTMM) digunakan untuk memverifikasi validitas konstruk melalui dua bentuk:

## 1) Model Umum

Dalam model ini, stres kerja diposisikan sebagai konstruk laten multidimensional dengan indikator gejala psikologis, fisik, dan perilaku. Setiap dimensi memiliki indikator spesifik yang diukur dengan metode Likert.

## 2) Validitas Konvergen

Validitas ini diuji dengan melihat *correlation coefficient* antara indikator yang seharusnya berkorelasi. Hasil analisis menunjukkan korelasi antar item dalam satu dimensi berkisar antara  $r = 0,45$  hingga  $r = 0,72$ , yang menunjukkan kekuatan konvergen yang baik (Campbell & Fiske, 1959).

## 3) Validitas Diskriminan

Uji korelasi lintas dimensi menunjukkan nilai yang signifikan tetapi tidak terlalu tinggi, misalnya korelasi antara gejala psikologis dan gejala fisik sebesar  $r = 0,36$ , yang menunjukkan bahwa masing-masing dimensi mengukur aspek berbeda dari stres kerja.

#### b. Validitas Kelompok (*Group Validity*)

Validitas kelompok dianalisis dengan membandingkan skor stres kerja antara dua kelompok responden berdasarkan karakteristik yang diketahui berbeda, misalnya jenis kelamin. Hasil *independent sample t-test* menunjukkan perbedaan yang signifikan ( $p < 0,05$ ) antara laki-laki dan perempuan dalam aspek gejala psikologis, yang mendukung validitas diferensial dari skala.

#### c. Validitas Faktorial

Validitas faktorial dikaji melalui dua tahap yaitu :

##### 1) *Exploratory Factor Analysis* (EFA)

Hasil analisis menunjukkan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* sebesar 0,893 dan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* yang signifikan ( $p < 0,001$ ), menandakan data layak untuk analisis faktor. Ekstraksi faktor dengan *Principal Axis Factoring* dan rotasi *Varimax* menghasilkan tiga faktor dengan *eigenvalue*  $> 1$ , yang sesuai dengan model teoretik awal.

##### 2) *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Uji CFA dilakukan dengan perangkat lunak JASP dan LISREL. Model menunjukkan *fit indices* sebagai berikut:  $CFI = 0.94$ ,  $RMSEA = 0.06$ , dan  $\chi^2/df = 2.1$ , yang semuanya berada dalam batas kelayakan model (Hair dkk., 2020). Hal ini menegaskan bahwa struktur tiga dimensi skala stres kerja sesuai dengan data empiris.

#### d. Validitas Kriteria

Validitas kriteria dinilai dengan dua pendekatan yaitu :

##### 1) Validitas Konkuren (*Concurrent Validity*)

Skor stres kerja dikorelasikan dengan skor dari skala burnout (MBI – Maslach *Burnout Inventory*). Diperoleh korelasi sebesar  $r = 0,67$ , yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua konstruk.

##### 2) Validitas Prediktif (*Predictive Validity*)

Skor stres kerja dikaitkan dengan absensi kerja dalam 3 bulan terakhir. Analisis regresi menunjukkan bahwa skor tinggi pada stres kerja memprediksi frekuensi absensi yang lebih tinggi secara signifikan ( $\beta = 0,39$ ,  $p < 0,01$ ), yang menguatkan fungsi prediktif dari skala.

### 3. Reliabilitas

Reliabilitas internal instrumen dianalisis dengan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing dimensi:

**Tabel 3.** Reliabilitas Alat Ukur

Dimensi	$\alpha$ (Cronbach's Alpha)
Gejala Psikologis	0,86
Gejala Fisik	0,84
Gejala Perilaku	0,88
Total Skala	0,91

Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik (Nunnally & Bernstein, 2010). Tidak ditemukan item yang menurunkan reliabilitas bila dihapus, sehingga semua item dipertahankan dalam skala akhir.

### 4. Norma

Norma disusun dalam bentuk skor persentil (*percentile rank*) berdasarkan distribusi skor total dari 300 responden. Ini memberikan acuan bagi organisasi atau

praktisi untuk menginterpretasikan posisi relatif individu terhadap populasi normatif. Norma yang disusun antara lain:

- a. Persentil 25: skor 78 (kategori rendah)
- b. Persentil 50 (median): skor 96 (kategori sedang)
- c. Persentil 75: skor 114 (kategori tinggi)

Norma ini dapat digunakan dalam *setting* asesmen individual untuk mengklasifikasikan tingkat stres kerja seorang karyawan dalam konteks pekerjaan yang nyata. Adanya norma lokal meningkatkan akurasi interpretasi hasil (Cohen & Swerdlik, 2018).

## Pembahasan

### 1. Interpretasi Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen pengukuran stres kerja yang dikembangkan memiliki kualitas psikometrik yang sangat baik. Validitas isi melalui teknik *Content Validity Ratio* (CVR) menghasilkan 33 item yang dinilai esensial oleh para ahli, menunjukkan bahwa isi instrumen merepresentasikan dimensi konstruk secara memadai. Selain itu, nilai reliabilitas internal (*Cronbach's Alpha*) untuk setiap dimensi berkisar antara 0,84 hingga 0,88, dengan total skala sebesar 0,91, menandakan bahwa skala memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi (Nunnally & Bernstein, 2010).

Dari segi distribusi skor, mayoritas responden (57%) berada pada kategori stres kerja sedang, sedangkan 22% berada pada tingkat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan isu yang signifikan dan tersebar luas di lingkungan kerja karyawan muda usia produktif (20–35 tahun). Gejala psikologis, seperti kecemasan, merasa kewalahan, dan kelelahan emosional, menjadi dimensi yang paling menonjol dalam skala, disusul oleh gejala fisik dan perilaku. Temuan ini menguatkan bahwa stres kerja tidak hanya berdampak pada kondisi mental, tetapi juga terwujud dalam respons tubuh dan perilaku sehari-hari di tempat kerja (Schaufeli & Taris, 2014).

Analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) juga menunjukkan kecocokan model pengukuran terhadap data empiris, dengan indeks kecocokan (*fit indices*) yang berada dalam ambang kelayakan (Hair dkk., 2020). Hal ini memperkuat argumen bahwa struktur tiga dimensi *psychological*, *physical*, dan *behavioral symptoms* adalah pendekatan yang valid dan representatif dalam memahami stres kerja secara holistik.

### 2. Kesesuaian dengan Teori

Secara konseptual, hasil penelitian ini sesuai dengan teori klasik dan *modern* tentang stres kerja. Salah satu model yang menjadi dasar teoretis adalah *Job Demand-Resources Model* (JD-R Model) dari Bakker & Demerouti (2017), yang menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) melebihi sumber daya yang dimiliki individu (*job resources*). Tuntutan ini dapat berupa tekanan waktu, beban kerja berlebihan, serta konflik peran yang kemudian berdampak pada kelelahan fisik, gangguan emosional, dan disfungsi perilaku.

Model ini sangat relevan dengan temuan dalam penelitian, di mana responden yang melaporkan tingkat stres tinggi juga cenderung memiliki gejala kelelahan fisik dan perubahan perilaku kerja seperti penundaan tugas dan absensi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Taris & Schaufeli (2021), yang menyatakan bahwa

ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas adaptasi individu akan memperbesar risiko *burnout*.

Dari sudut pandang psikologi kesehatan kerja, hasil penelitian juga konsisten dengan pendekatan *transactional model of stress and coping* yang dikembangkan oleh Lazarus & Folkman (1984). Dalam model ini, stres muncul sebagai hasil evaluasi kognitif terhadap tekanan eksternal yang dianggap mengancam keseimbangan individu. Instrumen ini berhasil menangkap bentuk-bentuk respons terhadap tekanan tersebut dalam aspek psikologis, fisik, dan perilaku, yang menunjukkan keberterimaan teoretik dari struktur konstruk yang dikembangkan.

### 3. Perbandingan dengan Skala Sebelumnya

Dalam membandingkan instrumen yang dikembangkan dengan skala-stres kerja yang telah ada, beberapa hal dapat disoroti. Skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) misalnya, lebih menitikberatkan pada dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach, Jackson, & Leiter, 2018). Sementara itu, instrumen ini mengintegrasikan gejala stres dalam pendekatan multidimensional yang mencakup respons psikologis (*anxiety, frustration*), respons fisik (*fatigue, headache*), dan respons perilaku (*withdrawal, lateness, procrastination*).

Skala lainnya seperti *occupational stress index* (Srivastava & Singh, 1984) berfokus pada sumber stres, bukan manifestasi atau gejalanya. Dengan demikian, skala yang dikembangkan dalam penelitian ini menempati posisi strategis karena memfokuskan pada *symptom-based measurement* yang lebih aplikatif dalam *setting* klinis dan organisasi.

Keunggulan utama dari instrumen ini adalah kemampuannya untuk memetakan bentuk-bentuk stres kerja dalam bentuk yang konkret dan observabel. Ini berbeda dengan skala yang terlalu abstrak atau terlalu diagnostik, sehingga kurang fleksibel untuk digunakan dalam manajemen sumber daya manusia sehari-hari. Selain itu, pendekatan lokal dan penyusunan norma berbasis data lapangan (responden Indonesia) juga menjadi nilai tambah dibanding skala-skala Barat yang cenderung tidak kontekstual.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil menjawab tujuan utama yaitu mengembangkan dan menguji validitas serta reliabilitas skala stres kerja yang mencakup tiga dimensi utama yaitu gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Melalui pendekatan kuantitatif berbasis *Content Validity Ratio* (CVR), *Exploratory Factor Analysis* (EFA), dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), instrumen yang dikembangkan menunjukkan validitas dan reliabilitas yang sangat baik. Skala akhir terdiri dari 33 item valid dengan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,91 yang menunjukkan konsistensi internal tinggi.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah kontribusinya terhadap pengembangan alat ukur yang berbasis pada pendekatan multidimensional terhadap stres kerja, yang sebelumnya lebih banyak didominasi oleh model unidimensional. Secara praktis, skala ini dapat digunakan oleh manajemen organisasi untuk melakukan asesmen psikologis, penyusunan program intervensi, dan monitoring kesehatan mental karyawan di tempat kerja.

Kontribusi penelitian ini juga terlihat dalam pengembangan norma lokal berbasis persentil yang memberikan acuan interpretatif terhadap skor individu secara lebih akurat. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada aspek cakupan responden, rentang waktu pengumpulan data, dan tidak dilakukannya *test-retest reliability*. Oleh karena itu, disarankan penelitian lanjutan dilakukan dalam berbagai sektor industri, dengan pendekatan longitudinal serta pengayaan metode melalui *mixed-method*.

Sebagai penegasan, skala stres kerja ini memberikan kontribusi signifikan dalam mengembangkan alat ukur yang valid, reliabel, dan kontekstual untuk mendeteksi tingkat stres kerja pada karyawan usia produktif di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Allen, M. J., & Yen, W. M. (2002). *Introduction to measurement theory*. Waveland Press.
- [2] Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79–86.
- [3] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [4] Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105.
- [5] DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage Publications.
- [6] Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2010). *Applying educational research* (6th ed.). Pearson.
- [7] Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122.
- [8] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- [9] Haynes, S. N., Richard, D. C., & Kubany, E. S. (1995). Content validity in psychological assessment. *Psychological Assessment*, 7(3), 238–247.
- [10] Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach* (3rd ed.). Wiley.
- [11] Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- [12] Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- [13] Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2018). *Maslach burnout inventory manual* (4th ed.). Mind Garden, Inc.
- [14] McEwen, B. S., & Akil, H. (2020). Revisiting the stress concept: Implications for affective disorders. *Journal of Neuroscience*, 40(1), 12–21.
- [15] Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (2010). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- [16] Paulhus, D. L., & Vazire, S. (2007). The self-report method. In R. W. Robins, R. C. Fraley, & R. F. Krueger (Eds.), *Handbook of research methods in personality psychology* (pp. 224–239). Guilford Press.

- 
- [17] Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- [18] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- [19] Santrock, J. W. (2020). *Life-span development* (17th ed.). McGraw-Hill Education.
- [20] Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*. Springer.
- [21] Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103.
- [22] Spector, P. E., & Jex, S. M. (2020). Understanding occupational stress: A theoretical framework. In J. Houdmont & L. T. Cooper (Eds.), *Occupational health psychology*. Wiley.
- [23] Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2021). The job demands-resources model. In *The SAGE handbook of organizational wellbeing*. SAGE Publications.
- [24] Van de Vijver, F., & Leung, K. (2021). Methods and data analysis for cross-cultural research. In *Cross-cultural psychology: Research and applications* (3rd ed.). Cambridge University Press.
- [25] Wijaya, S. H., & Permatasari, R. (2021). Pengembangan skala stres kerja pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 89–98.