

Validity And Reliability Of Work Stress Instrumens

Yeni Suyanti^{1*}, Emy Kurnia Wahyuni², dan Gina Astuti³

^{1,2,3}) Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia.

* Corresponding Author: Email: yenisuyanti02@gmail.com

Abstract

Work stress is a condition that occurs due to an imbalance between job demands and an individual's capabilities. This research is needed to develop a measuring instrument in the form of a work stress scale. This research is the development of a measuring instrument in the form of a work stress scale based on four aspects, cognitive, emotional, behavioral and psychological aspects. The aim of this research is to produce a measuring tool for the work stress scale in the workforce which is useful for determining the level of stress in the workforce. In this research, the sample involved was 261 with the population being workers in East Kalimantan consisting of an age range of 18-41 years using simple random sampling techniques. Item validation was conducted through Expert Judgements in the field of educational psychology, resulting in a Content Validity Item (CVI) results obtained being 0.83 to 1.00 and the Cronbach Alpha result in this research being 0.740. This means that the development of this work stress scale can be considered reliable. The results of this research can provide benefits for identifying work stress among employees and can be used to conduct measurements and assessments of work stress in programs and institutions in the fields of psychology, education, and workers.

Keyword: *work stress, workforce and development scale*

Abstak

Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu. Penelitian ini diperlukan untuk mengembangkan alat ukur berupa instrumen stres kerja. Penelitian ini merupakan pengembangan alat ukur berupa skala stres kerja berdasarkan empat aspek yaitu aspek kognitif, emosi, tingkah laku dan *psychological*. Tujuan dari penelitian ini untuk menghasilkan alat ukur skala stres kerja pada tenaga kerja yang berguna mengetahui tingkat stres pada tenaga kerja. Dalam penelitian ini sampel yang terlibat berjumlah 261 dengan populasinya adalah tenaga kerja di Kalimantan Timur terdiri dari rentang usia 18-41 tahun dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Validasi aitem melalui proses *Expert Judgements* dibidang pendidikan psikologi dengan hasil *Content Validity Item* (CVI) yang didapatkan yaitu 0,83 sampai 1,00 dan hasil *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini senilai 0,740. Artinya pengembangan skala stres kerja ini dapat dikatakan reliabel. Hasil dari penelitian ini bisa memberikan manfaat untuk mengidentifikasi stres kerja pada tenaga kerja yang dapat digunakan untuk melaksanakan pengukuran dan penilaian stres kerja pada sebuah program dan lembaga dalam bidang keilmuan psikologi, pendidikan dan pekerja.

Kata Kunci: *stres kerja, tenaga kerja, dan pengembangan skala*

1. Pendahuluan

Salah satu variabel penting untuk mempelajari perilaku seseorang dalam situasi kerja adalah stres kerja. Pada umumnya tenaga kerja akan mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan yang dihadapi tenaga kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini dibiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja tenaga kerja itu sendiri dan kinerja instansi tersebut. Stres di tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah keadaan.

Pada negara-negara berkembang, stres kerja menjadi satu resiko yang berdampak besar bagi pekerja (Paul, Danna, & Griffin, 2002). Stres timbul karena seorang individu dituntut menuntaskan beban kerja yang diluar batas kapasitasnya. Sebagaimana dinyatakan oleh Stranks (2005) stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku tidak berfungsi ditempat kerja dan hasil dari respon orang terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasinya.

Saragih (2010) stres ditempat kerja pada tenaga kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya. stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja, baik secara fisiologis, psikologis, dan perilaku.

(Robbins dan Coulter, 2010:16) Menyatakan stres kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat runtutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak ditempat kerja. Menurut Beehr dan Newman (1978) stres kerja adalah situasi dari adanya interaksi faktor pekerjaan dengan individu yang dapat mengganggu kondisi psikologis atau fisiologis sehingga menyimpang dari fungsi atau keadaan normal.

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga potensi stres yang dialami individu. Stranks (2005) stres kerja menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, tingkah laku, dan psikologis seseorang. Beberapa komponen pengukuran stres telah dikemukakan oleh para peneliti. Hurrell dan McLaney (2014) menyebutkan faktor intrinsik dalam pekerjaan berbentuk tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik, misalnya faktor kebisingan, dan faktor-faktor tugas mencakup kerja lembur, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Akgunduz (2015) menyatakan bahwa suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respons dan stres sebagai stimulus respons. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu (Mabiza et al., 2017). Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu

banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Bytyqi et al., 2010; Premkumar& Rajkumar, 2015).

Hurrell dan McLaney (2014) mengungkapkan bahwa hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Mangkunegara (2017) mengemukakan stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja seseorang dapat terlihat dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Cabaguing (2022) terdapat beberapa skala stres kerja yang berkembang saat ini, salah satunya adalah skala stres kerja guru yang dibuat oleh Abigail Macaspag. Sebelumnya, Parker dan DeCotiis (1983) juga telah merancang skala pengukuran yaitu, *Job Stress Scales (JSS)* untuk mengukur stres kerja yang terdiri atas dua dimensi tekanan waktu dan kecemasan. Pengukuran stres kerja yang digunakan untuk mengukur stres kerja pada karyawan yaitu alat ukur dari Cavanaugh et al, (2000) yang telah dipergunakan dibanyak penelitian diantaranya penelitian Liu, et al. dan Wallace, et al. (2009).

Pada penelitian ini, peneliti fokus untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk skala pengukuran stres kerja pada tenaga kerja. Berdasarkan temuan terdapat beberapa penelitian pengukuran stres kerja, namun belum banyak peneliti yang berfokus pada sisi general yakni tenaga kerja. Sebagaimana yang telah peneliti temukan, bahwa penelitian tentang pengukuran pada karyawan lebih banyak daripada tenaga kerja.

Tenaga kerja menurut Sumarsono (2003) tenaga kerja merupakan semua orang yang bersedia sanggup bekerja, dimana tenaga kerja ini meliputi semua orang yang bekerja baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk anggota keluarganya yang tidak menerima imbalan dalam bentuk upah atau semua orang yang sesungguhnya bersedia dan mampu bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak adanya kesempatan kerja. Skala stres kerja pada penelitian ini dibuat dan dirancang untuk mengukur stres kerja pada tenaga kerja. Berdasarkan penelitian Dafinci, et al (2020) ditemukan stres kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan *back office* di Kantor Pusat PT Bank Bengkulu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk skala stres kerja pada tenaga kerja yang berpedoman pada teori Stanks (2005). Rancangan skala stres kerja yang ditujukan untuk tenaga kerja ini juga diharapkan dapat menjadi sebuah pilihan bagi lembaga pekerjaan untuk mengukur stres kerja para tenaga kerja agar dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan demi mencapai tujuan yang diharapkan. Disisi lain penelitian ini akan memberikan metode *Content Validity Item (CVI)* dan uji aiteman yang akan memberikan konstruk yang jelas dan konkrit mengenai stres kerja dan segala aspek yang membentuk dan mendasari stres kerja pada tenaga kerja.

2. Tinjauan Literatur

Stres merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap manusia dan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan individu (Wahyudi, Bebasari, & Nazriati, 2017). Setiap individu akan mengalami stres, baik stres akademik, psikologis, maupun stres di lingkungan kerja. Stres di lingkungan kerja terjadi karena adanya hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai sebagai keadaan yang berbahaya untuk kesejahteraan individu (Lazarus dan Folkman, 1984 dalam Bell, Rajendran, dan Theiler, 2012).

Setiap individu rentan mengalami stres namun tidak semua individu dapat melakukan tindakan yang sama untuk mengatasi stres salah satunya stres dalam pekerjaan. Stres kerja dapat timbul secara alami dan tidak dapat dikendalikan dalam kehidupan seseorang, sehingga kemampuan untuk berfikir secara logis akan terganggu, hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas yang dihasilkan. Sejalan dengan pendapat Stranks (2005) bahwa keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku tidak berfungsi di tempat kerja dan hasil dari respons orang terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasinya. Beehr dan Newman (1978) juga mengungkapkan bahwa stres kerja sebagai situasi dari adanya interaksi antara faktor pekerjaan dengan individu yang dapat mengganggu kondisi psikologis atau fisiologis sehingga menyimpang dari fungsi/keadaan normal.

Menurut Stranks (2005) terdapat empat aspek stres kerja yaitu:

- a. Kognitif, dalam proses kognitif tenaga kerja menerima dan memproses segala informasi dari luar dirinya. Namun, jika tenaga kerja mengalami stres kerja, gambaran kognitif yang ditunjukkan adalah dengan kurangnya konsentrasi, lupa, dan error dalam mengerjakan tugas ketika bekerja.
- b. Emosi, merupakan bentuk dari perasaan seseorang dalam merespon terhadap suatu objek. Apabila tenaga kerja dihadapkan pada situasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan, maka respon emosi stres kerja dapat ditunjukkan dengan emosi kelelahan, cemas, dan kurangnya motivasi dalam bekerja.
- c. Tingkah laku, merupakan cerminan perilaku seseorang dalam bertindak pada objek sikap yang dihadapinya. Gambaran tenaga kerja yang mengalami stres kerja dapat menunjukkan tingkah laku seperti absen, keterlambatan, melanggar peraturan.
- d. *Psychological*, yaitu efek dari hormon-hormon atau kondisi tubuh yang mengalami perubahan karena stimulus yang diterima dan diproses didalam otak. Tenaga kerja yang mengalami stres kerja ditunjukkan dengan mengalami pusing, sakit perut, tekanan darah, dan sebagainya.

Faktor pembentuk stres kerja menurut Stranks (2005) stres kerja dapat ditimbulkan dari beberapa faktor, salah satunya dapat melalui faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor manajemen, faktor peran di dalam organisasi, atau faktor hubungan personal atau sosial seperti :

- a. Kesempatan yang tidak memadai untuk kontak sosial saat bekerja karena tidak henti-hentinya sifat tugas.
- b. Konflik dengan tuntutan keluarga.
- c. Kesenjangan yang terbagi antara kebutuhan sendiri dan tuntutan organisasi, dsb.

Dampak Stres Kerja Menurut Stranks (2005) Stres kerja yang dialami karyawan dapat menimbulkan dampak pada kinerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Absensi, keterlambatan masuk kerja.
- b. Kecelakaan, ketika mengalami stres ditempat kerja dapat memungkinkan kecelakaan kerja akan semakin besar.
- c. Kinerja yang labil, tidak stabilnya kinerja karyawan terkadang produktivitas tinggi dan menurun secara drastis.
- d. Hilang konsentrasi, tidak mampu menyelesaikan tugas, atau mudah terganggu.
- e. Kesalahan, karyawan sering melakukan kesalahan saat bekerja, dsb.

3. Metode

Pengembangan instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian Research Development (R&D) yang menurut Sugiyono (2017) merupakan salah satu jenis penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu dan menguji keefektifan produk tersebut. Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang berada di Kalimantan Timur, dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*.

Teknik pengambilan data dalam penelitian menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian. Adapun instrumen penelitian ini adalah menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 2016). Karena pada penelitian ini menggunakan skala likert maka instrumen pengukuran stres kerja diaplikasikan dalam bentuk skala *likert* dengan jumlah 23 butir pernyataan dan memiliki 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pengelolaan data dilakukan berupa table hasil koefisien yang disebar secara online melalui *google form*. Teknik analisis data pada penelitian ini melalui proses validitas dan reliabilitas agar dapat terbukti keabsahannya mengenai aitem butir soal. Validasi terhadap isi instrumen menggunakan empat *Expert Judgements* dibidang pendidikan psikologi dengan menggunakan *Content Validity Item (CVI)*. Sementara, Untuk mengetahui kesukaran butir aitem dan reliabilitas pengembangan instrumen menggunakan uji Iteman.

4. Hasil dan Diskusi

Instrumen Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di penelitian ini memiliki 12 (dua belas) indikator, yaitu kurang konsentrasi, individu sering merasa lupa, individu sering melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas ketika bekerja, mudah marah dan sensitif, kecemasan, kurangnya motivasi, menunda atau menghindari pekerjaan, individu selalu terlambat, perilaku makan dan minum tidak normal, individu mengalami pusing, individu mengalami sakit perut, dan gangguan tidur.

Menurut Azwar (2012), validitas isi merupakan validasi yang dilakukan melalui pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes kepada yang berkompeten atau *expert judgement*. Validasi

isi ini bersifat subjektif dari *expert judgement* yang menilai, oleh karena itu, sejauh mana kesepakatan penilaian dari pada *expert judgement* dapat mendukung tujuan pengukuran pada instrument yang berfungsi secara valid. Aiken (1985) menjelaskan hasil penilaian dari para rater terhadap instrumen yang dianalisis peraitemnya untuk dapat dilihat sejauh mana mewakili konstruk yang diukur.

Uji Validitas merupakan langkah yang digunakan untuk mengetahui apakah sebuah instrumen merupakan instrumen yang valid (Sodiq, Maharani, Nisa, Satria, & Faizah, 2020). Instrumen Stres Kerja Pada Tenaga Kerja diuji coba kepada *expert judgement* sebanyak empat orang. Berdasarkan penghitungan validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat aitem yang masuk dalam kategori valid sebanyak 9 aitem, kategori *moderately* valid 14 aitem dan terdapat 13 aitem yang tidak valid atau gugur. Sehingga dari 36 aitem yang ada terdapat 23 aitem yang dapat dikatakan valid.

Setelah dilakukan uji validitas aitem dengan *expert judgement*, peneliti melakukan penyebaran kuesioner dari 23 aitem dengan menggunakan *google form* dengan menggunakan skala *likert* yang memiliki 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam penelitian ini mendapatkan sampel yang terlibat berjumlah 261 dengan populasinya adalah tenaga kerja di Kalimantan Timur. Gambaran Umum subjek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Berikut ini merupakan uraian karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | N | % |
|---------------|------------|-------------|
| Laki-Laki | 161 | 62 % |
| Perempuan | 100 | 38 % |
| JUMLAH | 261 | 100% |

Dari tabel 1 diatas, mendapatkan total 261 subjek yang terdiri dari 161 subjek berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 62% dan 100 subjek berjenis kelamin perempuan dengan persentase 38%. Ini menunjukkan bahwa pengisian kuesioner didominasi oleh subjek yang berjenis kelamin laki-laki. Setelah mendapatkan data peneliti menghitung *Reliabilitas Indeks Item* dengan menggunakan uji aiteman. Berikut ini merupakan hasil perhitungan *Reliabilitas Indeks Item*:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Reliabilitas Indeks Item

| No Aitem | Si | Si ² | Rix | Ira | iva |
|----------|-------|-----------------|------|------|------|
| aitem 1 | 0,293 | 0,54 | 0,42 | 0,23 | 0,83 |
| aitem 2 | 0,326 | 0,57 | 0,46 | 0,26 | 0,83 |
| aitem 3 | 0,87 | 0,93 | 0,37 | 0,35 | 0,92 |
| aitem 4 | 0,993 | 1,00 | 0,58 | 0,58 | 0,92 |
| aitem 5 | 1,1 | 1,05 | 0,49 | 0,51 | 0,83 |
| aitem 6 | 0,634 | 0,80 | 0,43 | 0,34 | 0,83 |
| aitem 7 | 0,942 | 0,97 | 0,65 | 0,63 | 0,83 |
| aitem 8 | 0,382 | 0,62 | 0,54 | 0,33 | 0,92 |
| aitem 9 | 0,873 | 0,93 | 0,24 | 0,22 | 0,92 |
| aitem 10 | 1,264 | 1,12 | 0,48 | 0,54 | 0,83 |
| aitem 11 | 0,728 | 0,85 | 0,48 | 0,41 | 0,83 |
| aitem 12 | 0,693 | 0,83 | 0,6 | 0,50 | 0,92 |
| aitem 13 | 0,724 | 0,85 | 0,5 | 0,43 | 0,92 |
| aitem 14 | 0,707 | 0,84 | 0,57 | 0,48 | 0,92 |
| aitem 15 | 0,363 | 0,60 | 0,43 | 0,26 | 0,83 |
| aitem 16 | 0,672 | 0,82 | 0,32 | 0,26 | 1 |
| aitem 17 | 0,905 | 0,95 | 0,52 | 0,49 | 0,83 |
| aitem 18 | 0,314 | 0,56 | 0,29 | 0,16 | 0,83 |
| aitem 19 | 0,6 | 0,77 | 0,08 | 0,06 | 0,83 |
| aitem 20 | 0,508 | 0,71 | 0,06 | 0,04 | 0,92 |
| aitem 21 | 0,682 | 0,83 | 0,08 | 0,07 | 0,83 |
| aitem 22 | 0,533 | 0,73 | 0,09 | 0,07 | 0,83 |
| aitem 23 | 0,464 | 0,68 | 0,09 | 0,06 | 0,83 |

Pengujian secara statistik dilakukan dengan menggunakan metode Uji Iteman statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2013) jika nilai *Cronbach Alpha* >0,6 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel dan apabila nilainya <0,6 maka instrumen penelitian dikatakan atau dianggap tidak reliabel. Perhitungan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* dilakukan terhadap keseluruhan aitem dari aspek yaitu, kognitif, emosi, tingkah laku, dan *psychological*. Hasil *Cronbach Alpha* menggunakan uji iteman dalam penelitian ini adalah 0,740 yang artinya instrumen pengembangan stres kerja dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------------|
| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N Of Item</i> |
| 0,740 | 23 |

Norma berfungsi untuk menentukan kategori subjek atau partisipan dalam penelitian yang telah dilakukan. Norma dibuat berdasarkan pada hasil skala yang telah dinilai subjek dengan nilai

1-4 yang kemudian dilanjutkan dengan menghitung nilai untuk menentukan kategori subjek. Kategori dalam penelitian ini dibagi menjadi lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Pada tabel 4 dibawah ini merupakan hasil kategori dalam instrumen stres kerja:

Tabel 4. Kategori Instrumen Stres Kerja

| Norma | Kategorisasi | Jumlah | Persentase |
|--------------------|---------------|------------|-------------|
| $x < 69$ | Sangat Rendah | 3 | 1% |
| $70 < x \leq 84$ | Rendah | 35 | 13% |
| $85 < x \leq 115$ | Sedang | 180 | 69% |
| $116 < x \leq 130$ | Tinggi | 36 | 14% |
| $131 < x \leq 145$ | Sangat Tinggi | 7 | 3% |
| | Total | 261 | 100% |

Berdasarkan total keseluruhan terdapat 261 subjek dengan kategorisasi Sangat Rendah berjumlah 3 subjek dengan persentase 1%, kategori rendah berjumlah 35 subjek dengan persentase 13%, kategori sedang berjumlah 180 subjek dengan persentase 69%, kategori tinggi berjumlah 36 subjek dengan persentase 14% dan kategori sangat tinggi berjumlah 7 subjek dengan persentase 3%. Dalam kategorisasi yang memiliki partisipan paling banyak adalah kategori sedang dengan jumlah partisipan sebanyak 180 subjek dan kategorisasi yang memiliki jumlah partisipan paling sedikit adalah kategori sangat rendah dengan jumlah partisipan sebanyak 3 subjek dengan persentase 1%.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa konstruk stres kerja dapat digunakan untuk penelitian karena semua aitem atau indikator dari komponen konstruk stres kerja valid dan reliabel serta dapat merefleksikan konstruk stres kerja tersebut dengan baik.

5. Ucapan Terima Kasih, Pendanaan, & Kebijakan Etika

Pada kesempatan ini dengan segala rintangan dan kesulitan yang dilalui, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Prof, Drs, Kumaidi, M.Si, Ph.D selaku dosen pengampu mata kuliah konstruksi alat tes, Ibu Farida selaku asisten dosen mata kuliah konstruksi alat tes, dan Ibu Desita Dyah Damayanti. M.Psi., Psikolog selaku dosen kolaborator mata kuliah konstruksi alat tes yang telah memberikan kepercayaan, dorongan, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan naskah ini. Serta berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berperan penting dalam memberikan semangat penulis dalam menyelesaikan naskah ini. Semoga naskah ini dapat memberikan manfaat bagi tim peneliti dan bagi teman-teman yang membacanya.

Daftar Pustaka

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 6655-6699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>

- Hurrell, J.J. & McLaney, M.A. 2014. Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 14(2), hal. 27-28.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior* (17th edition). Harlow: Pearson Education Limited. <http://library.lol/main/0E4A897199E0518C4C65CE2A776A7D65>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8, 174-179. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Narainsamy, K., & Westhuizen, S. V. (2013). Work Related Well-Being: Burnout, Work Engagement, Occupational Stress and Job Satisfaction Within A Medical Laboratory Setting. . *Journal Psychology in Africa*, 23 (3). doi:10.1080/14330237.2013.10820653
- Strank, J. (n.d.). *Stress at Work : Management and Prevention*. UK : Elsevier.
- M.Cabaguing, D. A. (2022). Development and Validation of Teachers's Occupational Stress Scale. *International Journal of Social Science And Occupational Stress*, 2073-2081.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Issue 1). Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.10071776.2003.03.004>.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. . (2012). Job Stress, Well-being, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. . *Electronic Journal of Applied Psychology*, 25-37.
- Wina Oktafiana Dafinci, M. P. (2020). Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *The Manager Review*, 32-51.
- Asfar, A., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.2>