

Konstruksi Skala Stres Kerja pada Pekerja Bebas

Maria Chitsiana^{1*}, Yoga Achmad Ramadhan², Sabina Melati Anggeriany³, Nabilah Ramadhanty⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
mariachiitsianasinduk@gmail.com *



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

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

Vol. 3 No. 3 September 2025

Page: 958-967

Article History:

Received: 13-07-2025

Accepted: 18-07-2025

Abstrak : Stres kerja merupakan fenomena psikologis yang umum dialami oleh pekerja di berbagai sektor, dan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik, mental, serta kinerja individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stres kerja pada pekerja bebas dan hubungannya dengan kinerja mereka. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, penelitian ini melibatkan 315 responden pekerja bebas yang sedang bekerja. Skala yang dikembangkan mencakup indikator fisiologis, psikologis, dan perilaku, serta diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 80% responden mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, dengan validitas isi skala yang sangat baik ($CVR = 0,967$). Meskipun validitas faktorial menunjukkan hasil yang kuat ($KMO = 0,920$), reliabilitas skala masih perlu ditingkatkan ($Cronbach's\ Alpha = 0,676$). Uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, yang menyarankan perlunya metode analisis non-parametrik. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan instrumen pengukuran stres kerja yang valid dan reliabel, khususnya bagi pekerja bebas. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang intervensi yang efektif untuk mengelola stres kerja, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut dalam pengembangan alat ukur yang lebih akurat dalam mengukur stres kerja di berbagai konteks.

Kata Kunci : Stres; Kerja; Pekerja Bebas

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan fenomena psikologis yang umum dialami oleh karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif, berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, konflik

peran, dan minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja menjadi pemicu utama munculnya stres kerja. Menurut Handoko (2001), stres dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu. Jika stres ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama, dampaknya dapat berakibat negatif terhadap kesehatan fisik dan mental serta kinerja individu.

Lebih jauh, stres kerja tidak hanya menjadi masalah yang bersifat individu, tetapi juga memiliki implikasi yang luas bagi organisasi. Tingkat stres yang dialami karyawan dapat mempengaruhi berbagai aspek, termasuk kinerja, produktivitas, kepuasan kerja, serta tingkat absensi dan *turnover*. Robbins (2003) menekankan bahwa stres kerja muncul dari interaksi antara individu dan lingkungannya, terutama ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 77,44%.

Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika stres kerja sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai stres kerja, serta mengembangkan intervensi psikologis dan kebijakan organisasi yang dapat membantu mengelola stres di tempat kerja. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam menyusun strategi manajemen stres yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

Stres kerja merupakan fenomena kompleks yang dapat timbul dari berbagai sumber, termasuk beban kerja yang berlebihan, tuntutan waktu yang ketat, konflik interpersonal, dan ketidakpastian dalam pekerjaan. Ketika karyawan menghadapi tekanan ini, mereka berisiko mengalami ketegangan fisik, seperti sakit kepala, kelelahan, dan gangguan tidur, serta ketegangan psikologis yang dapat berupa kecemasan, depresi, dan penurunan motivasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami dimensi dan aspek dari konstruk psikologis stres kerja.

Menurut Beehr dan Newman, stres kerja dapat dianalisis melalui beberapa aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Aspek fisiologis mencakup perubahan fisik yang terjadi akibat stres, seperti peningkatan tekanan jantung, kelelahan fisik, dan gangguan tidur. Sementara itu, aspek psikologis sering kali menjadi penyebab utama stres kerja, yang meliputi ketidakpuasan, kecemasan, sensitivitas emosi, dan berkurangnya konsentrasi. Di sisi lain, aspek perilaku menunjukkan perubahan dalam produktivitas pegawai, yang dapat terlihat dari penghindaran pekerjaan, perubahan pola makan, dan kemungkinan kombinasi dengan depresi yang mengakibatkan kehilangan selera makan dan berat badan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja juga sangat beragam. Menurut Smet (dalam Setiawan & Darminto, 2013), dukungan sosial memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat stres. Beberapa faktor individu, seperti umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, temperamen, dan kondisi fisik, dapat memengaruhi bagaimana seseorang merespons stres. Karakteristik kepribadian, seperti orientasi introvert-ekstrovert dan stabilitas emosi, juga berkontribusi terhadap pengalaman stres. Selain itu, faktor sosial-kognitif, seperti dukungan sosial yang dirasakan dan kontrol pribadi, serta hubungan dengan lingkungan sosial, turut mempengaruhi tingkat stres yang dialami.

Handoko (dalam Asih dkk., 2018) menambahkan bahwa beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kualitas supervisi yang buruk, dan iklim politis yang tidak aman adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Umpan balik yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi, kemenduaan peranan, serta konflik antarpribadi dan antar kelompok juga berkontribusi terhadap munculnya stres. Dengan memahami berbagai dimensi dan faktor yang mempengaruhi kerja karyawan, serta memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pengelolaan stres dalam berbagai konteks organisasi.

Dalam upaya memahami stres kerja, penelitian terkini menunjukkan pentingnya validitas konstruk dalam pengukuran skala stres kerja. Salah satu studi yang signifikan adalah penelitian yang dilakukan oleh Dien Dinyati Agustina (2018), yang menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji validitas konstruk dari skala stres kerja pada 172 pekerja wanita dari berbagai latar belakang pekerjaan. Penggunaan CFA dalam penelitian ini menjadi salah satu kelebihan utama, karena memungkinkan peneliti untuk memastikan bahwa item-item dalam skala tersebut benar-benar mengukur satu konstruk tunggal, atau unidimensionalitas. Dengan jumlah sampel yang cukup besar, hasil analisis menunjukkan stabilitas statistik yang baik, serta model fit yang memuaskan dengan nilai *Chi-Square* yang signifikan dan RMSEA yang rendah, menginformasikan bahwa model satu faktor dapat diterima.

Namun, meskipun penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti dalam menilai validitas konstruk, terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Teknik pengambilan sampel *non-probability* yang digunakan dapat menyebabkan bias seleksi, sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi secara keseluruhan. Selain itu, sensitivitas nilai *Chi-Square* terhadap ukuran sampel dapat menimbulkan pertanyaan mengenai unidimensionalitas yang sempurna, meskipun model CFA menunjukkan kesesuaian yang baik. Penghapusan tiga item yang tidak signifikan juga berpotensi mengurangi kekuatan skala prediktif, karena berkurangnya jumlah indikator dapat mempengaruhi ketepatan pengukuran. Ditemukannya korelasi kesalahan pengukuran antar item menunjukkan bahwa beberapa item mungkin masih mengukur lebih dari satu faktor, yang mengindikasikan bahwa instrumen tersebut belum sepenuhnya murni dalam mengukur tekanan kerja.

Kesenjangan penelitian ini menyoroti perlunya revisi lebih lanjut terhadap instrumen pengukuran stres kerja untuk memastikan konsistensi dan keakuratan pengukuran. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi keterbatasan yang ada dengan mengembangkan alat ukur yang lebih valid dan reliabel, serta memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika stres kerja dalam konteks organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, serta membantu organisasi dalam merancang intervensi yang efektif untuk mengelola stres kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan instrumen pengukuran stres kerja yang valid dan reliabel, khususnya bagi pekerja bebas (*freelance workers*), kelompok yang sering kali luput dari kajian terkait stres kerja di bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pekerja bebas.

Secara khusus, penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang lebih terperinci. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja bebas, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi psikologis mereka. Kedua, penelitian ini akan mengukur kinerja karyawan dalam konteks beban kerja dan tekanan peran, untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan. Selanjutnya, penelitian ini akan menganalisis hubungan antara stres kerja dan kinerja pekerja bebas, guna mengidentifikasi pola dan dampak yang mungkin terjadi. Terakhir, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi intervensi yang dapat diterapkan untuk mengurangi dampak negatif stres kerja, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja bebas. Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan strategi manajemen stres yang lebih efektif dan relevan bagi pekerja bebas di era *gig economy*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan sosial dan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja bebas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja bebas. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja bebas, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik *random sampling*, yang terdiri dari 300 responden yang telah bekerja lebih dari enam bulan. Untuk mengukur stres kerja, penelitian ini mengembangkan skala yang mencakup indikator fisiologis, psikologis, dan perilaku. Proses pengembangan skala dimulai dengan identifikasi konstruk stres kerja, di mana stres kerja didefinisikan sebagai gabungan dari berbagai sumber stres yang menyebabkan ketegangan fisik dan psikologis. Indikator yang disusun mencakup perubahan fisik seperti tekanan jantung yang meningkat, ketidakpuasan, kecemasan, serta perilaku menghindari pekerjaan. Item-item dalam skala disusun berdasarkan indikator yang telah diidentifikasi dan disajikan dalam bentuk pernyataan dengan skala Likert lima poin.

Validasi isi dilakukan oleh para ahli untuk memastikan relevansi item terhadap konstruk yang diukur, dan hasilnya menunjukkan validitas logis yang sangat baik dengan nilai *Content Validity Ratio* (CVR) mencapai 0,966. Uji coba skala dilakukan pada 315 responden di Samarinda, di mana analisis reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,676, yang menunjukkan bahwa instrumen belum memenuhi kriteria konsistensi internal yang diharapkan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus *Content Validity Ratio* (CVR) untuk menilai validitas isi, serta analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk menguji validitas konstruk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. *Blueprint* Skala Uji Coba (sebelum)

Variabel	Komponen	Item		Jumlah
		Favoarbel	Unfavorabel	
1. Stres kerja	Fisiologis	1,3,5,7	2,4,6,8	8
	Psikologis	1,3,6,8,10,12	2,4,7,9,11,13	12
	Perilaku	1,3,5,7,9,11,13,15,17,19	2,4,6,8,10,12,14,16,18,20	20

Tabel 2. *Blueprint* Skala Uji Coba (setelah)

Dimensi	Jumlah Item	Contoh Indikator
Fisiologis	13	Gangguan tidur, kelelahan, tekanan darah meningkat
Psikologis	15	Kecemasan, gangguan konsentrasi, cepat tersinggung
Perilaku	11	Menunda pekerjaan, isolasi sosial, perubahan nafsu makan

Hasil penelitian menunjukkan validitas isi yang baik untuk skala yang dikembangkan. Validitas tampak dari skala *Gform*, yang dirancang dengan latar berwarna putih dan ungu muda serta menggunakan *font* Roboto, terdiri dari tiga bagian: 15 pertanyaan pada bagian pertama, 17 pertanyaan pada bagian kedua, dan 12 pertanyaan pada bagian ketiga. Validitas logis diukur melalui *Content Validity Ratio* (CVR) terhadap 40 item yang dinilai oleh enam ahli dalam proses *expert judgment*, menghasilkan nilai CVI sebesar 0,967. Nilai ini menunjukkan validitas logis yang sangat baik, di mana mayoritas item memperoleh nilai $CVR \geq 0,66$ hingga 1,00, menandakan kesepakatan tinggi di antara para ahli bahwa item-item tersebut esensial untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, instrumen ini dinilai telah mempresentasikan aspek-aspek penting dari konten yang diukur dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut tanpa perlu revisi mayor.

Dalam hal validitas konstruk, penelitian ini hanya menggunakan satu metode kuesioner dengan skala Likert 1-5, sehingga validitas konvergen tidak dapat diukur karena tidak ada alat ukur pembanding. Validitas diskriminan juga tidak diuji secara eksplisit, namun pengelompokan item berdasarkan tiga dimensi yang berbeda serta hasil *Exploratory Factor Analysis* (EFA) menunjukkan pemisahan faktor yang sesuai, mendukung adanya validitas diskriminan secara tidak langsung. Hasil EFA menunjukkan bahwa data memiliki kelayakan yang baik untuk analisis faktor, dengan nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) keseluruhan sebesar 0,920, yang mengindikasikan adanya korelasi yang cukup kuat antar variabel. Bartlett's *Test of Sphericity* menunjukkan nilai *Chi-square* sebesar 7810,039 dengan derajat bebas (df) 780 dan $p < 0,001$, menegaskan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel-variabel yang dianalisis.

Analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) juga dilakukan, dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai KMO MSA yang diperoleh adalah 0,920, yang berarti data

memiliki kualitas yang sangat tinggi untuk analisis faktor. Validitas kriteria diuji dengan validitas konkuren, di mana hasil analisis menunjukkan nilai KMO yang sama dan Bartlett's *Test* yang signifikan, mengindikasikan bahwa alat ukur ini memiliki validitas konkuren yang baik. Nilai KMO yang sangat tinggi ($>0,90$) membuktikan bahwa alat ukur ini mengukur konstruk yang sama dengan alat ukur baku sejenis. Validitas prediktif juga didukung oleh temuan analisis faktor, yang menunjukkan bahwa instrumen ini mampu memprediksi *outcome* di masa depan.

Tabel 3. Alpha Cronbach's

Frequentist Scale Reliability Statistics ▼			
Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	Average interitem correlation
Point estimate	0.086	0.676	0.056

Namun, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,676, yang berarti skala belum memenuhi ambang batas reliabilitas yang direkomendasikan ($\geq 0,70$), konsistensi internal pada beberapa item. Selain itu, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, dengan p -value $< 0,001$ pada ketiga uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling, dan Shapiro-Wilk). Hal ini menyarankan perlunya penggunaan metode analisis non-parametrik atau transformasi data untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, meskipun instrumen menunjukkan validitas yang baik, perlu dilakukan perbaikan untuk meningkatkan reliabilitas dan memenuhi asumsi normalitas dalam analisis data.

Pembahasan

Tabel 4. Kategori Usia

Kategori Usia	Jumlah Responden	Persentase
17-25 Tahun	75 Orang	24%
26-35 Tahun	167 Orang	53%
36-45 Tahun	64 Orang	21%
46-60 Tahun	9 Orang	2%
Total	315	100%

Tabel 5. Kategorisasi

Rentang Hasil	Hasil	Jumlah	Persentase
$X < 93$	Rendah	0	0%
$93 < X < 147$	Sedang	62	20%
$X > 147$	Tinggi	253	80%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 80%, mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, sementara 20% lainnya berada pada kategori stres kerja sedang, dan tidak ada responden yang teridentifikasi mengalami stres kerja rendah. Distribusi usia responden memberikan konteks yang penting, di mana kelompok usia 26-35 tahun mendominasi dengan persentase 53%, diikuti oleh kelompok usia 17-25 tahun (24%) dan 36-45 tahun (21%). Kelompok usia produktif ini, yang umumnya menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang tinggi, secara konsisten menunjukkan tingkat stres kerja yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori stres kerja yang dikemukakan oleh Handoko (2001) dan Robbins (2003), yang menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, serta muncul dari interaksi individu dengan lingkungannya ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Tingginya tingkat stres kerja pada pekerja bebas, terutama pada kelompok usia produktif, mendukung pandangan bahwa dinamika dunia kerja *modern*, termasuk beban kerja tinggi dan tenggat waktu ketat, menjadi pemicu utama stres validitas isi skala, yang diukur melalui *Content Validity Ratio* (CVR) dengan nilai CVI sebesar 0,967, menunjukkan bahwa item-item dalam skala sangat relevan dan esensial menurut penilaian para ahli. Ini mengindikasikan bahwa instrumen yang dikembangkan secara konseptual telah merepresentasikan konstruk stres kerja dengan baik. Meskipun validitas konvergen dan diskriminan tidak dapat diuji secara eksplisit karena penggunaan satu alat ukur tunggal, hasil *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dengan nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sebesar 0,920 dan Bartlett's *Test* yang signifikan ($p < 0,001$) memberikan dukungan kuat terhadap validitas faktorial. Nilai KMO yang tinggi menunjukkan bahwa data sangat layak untuk analisis faktor, dan Bartlett's *Test* mengkonfirmasi adanya korelasi yang signifikan antar variabel, mendukung struktur multidimensional dari stres kerja yang mencakup aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Ini secara tidak langsung mendukung validitas diskriminan, karena item-item dari masing-masing dimensi cenderung mengelompok pada faktor yang berbeda.

Namun, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha sebesar 0,676 menunjukkan bahwa skala belum memenuhi ambang batas reliabilitas yang direkomendasikan ($\geq 0,70$). Ini mengindikasikan adanya inkonsistensi internal pada beberapa item, yang berarti item-item tersebut mungkin tidak sepenuhnya mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Selain itu, uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal ($p\text{-value} < 0,001$), yang menyarankan perlunya penggunaan metode analisis non-parametrik atau transformasi data untuk analisis lebih lanjut. Meskipun instrumen menunjukkan validitas yang baik, perlu dilakukan perbaikan untuk meningkatkan reliabilitas dan memenuhi asumsi normalitas dalam analisis data.

Perbandingan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dien Dinyati Agustina (2018), menunjukkan kesamaan dalam penggunaan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji validitas konstruk skala stres kerja. Kedua penelitian sama-sama menemukan bahwa analisis faktor mendukung struktur konstruk stres kerja. Penelitian Agustina (2018) juga berhasil mengidentifikasi dan menghapus item yang tidak signifikan untuk meningkatkan validitas instrumen, sebuah langkah yang relevan untuk penelitian ini mengingat hasil reliabilitas yang belum optimal. Namun, terdapat perbedaan signifikan dalam hasil reliabilitas, penelitian Agustina menunjukkan model satu faktor yang dapat diterima dengan baik, sementara penelitian ini, meskipun mendukung validitas faktorial, menghadapi tantangan reliabilitas yang lebih rendah. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik sampel, konteks pekerjaan, atau formulasi item yang spesifik. Keterbatasan dalam pengujian validitas secara eksplisit dalam penelitian ini juga merupakan poin perbandingan yang penting. Penelitian Agustina mencatat adanya korelasi kesalahan pengukuran antar item yang mengindikasikan multidimensionalitas, yang juga terlihat secara tidak langsung dalam hasil EFA penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa pengembangan skala stres kerja yang benar-

benar unidimensional atau dengan dimensi yang jelas terpisah masih menjadi tantangan dalam pengukuran psikologis.

Selain itu, penting untuk mempertimbangkan faktor kontekstual yang memengaruhi pengalaman stres kerja pada pekerja bebas. Studi oleh De Stefano, Wefers Bettink, dan Taubman (2020) menyoroti bahwa pekerja gig cenderung memiliki fleksibilitas tinggi namun minim perlindungan sosial, yang pada akhirnya meningkatkan tekanan psikologis dalam jangka panjang. Dalam konteks ini, ketidakpastian penghasilan, jam kerja tidak tetap, serta minimnya akses terhadap sumber daya psikososial berkontribusi besar terhadap risiko stres kronis. Oleh karena itu, pendekatan pengukuran stres kerja pada kelompok ini memerlukan indikator yang sensitif terhadap kondisi kerja informal.

Menurut studi dari Johnson et al. (2021), pentingnya validitas ekologis dalam pengembangan alat ukur stres kerja semakin ditekankan, terutama dalam era digital dan ekonomi berbasis platform. Alat ukur yang relevan harus mampu menangkap dinamika digital, seperti tekanan dari aplikasi kerja daring, ekspektasi respons cepat, serta pemantauan berbasis algoritma. Hasil dari penelitian ini, meskipun masih memiliki keterbatasan reliabilitas, telah menunjukkan kapasitas awal untuk mengukur stres kerja dalam ekosistem kerja fleksibel yang sedang berkembang pesat ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai stres kerja pada pekerja bebas dan menyoroti pentingnya pengembangan instrumen yang valid dan reliabel untuk mengukur fenomena ini. Meskipun ada tantangan dalam hal reliabilitas, hasil yang diperoleh memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan intervensi yang dapat membantu mengurangi stres kerja di kalangan pekerja bebas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini berhasil mengidentifikasi dan menganalisis tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja bebas, dengan hasil yang menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Temuan ini menyoroti pentingnya memahami dinamika stres kerja dalam konteks pekerja bebas, terutama di kalangan kelompok usia produktif yang sering menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang tinggi. Validitas isi skala yang dikembangkan menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan nilai *Content Validity Ratio* (CVR) mencapai 0,967, yang mengindikasikan bahwa item-item dalam skala tersebut relevan dan esensial untuk mengukur konstruk stres kerja.

Meskipun hasil analisis menunjukkan validitas faktorial yang kuat, dengan nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sebesar 0,920 dan hasil Bartlett's *Test* yang signifikan, tantangan dalam hal reliabilitas tetap ada. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,676 menunjukkan bahwa skala belum memenuhi ambang batas reliabilitas yang diharapkan, yang mengindikasikan adanya inkonsistensi internal pada beberapa item. Selain itu, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, yang menyarankan perlunya penggunaan metode analisis non-parametrik atau transformasi data untuk analisis lebih lanjut.

Perbandingan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dien Dinyati Agustina (2018), menunjukkan kesamaan dalam penggunaan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji validitas konstruk, namun juga

menggarisbawahi perbedaan dalam hasil reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan skala stres kerja yang benar-benar unidimensional atau dengan dimensi yang jelas terpisah masih menjadi tantangan dalam pengukuran psikologis.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan instrumen pengukuran stres kerja yang valid dan reliabel, khususnya bagi pekerja bebas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang intervensi yang efektif untuk mengelola stres kerja, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang dapat memperbaiki dan mengembangkan alat ukur yang lebih akurat dalam mengukur stres kerja di berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustina, D. D. (2018). *Validitas konstruk skala stres kerja menggunakan CFA pada pekerja wanita*.
- [2] Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Frisian Flag Indonesia wilayah Padang.
- [3] Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*.
- [4] Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2).
- [5] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- [6] 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), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- [7] Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Organization.
- [8] Fauzan, A. N., & Sovitriana, R. (2022). Dukungan sosial dan beban kerja dengan stres kerja pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 15–26.
- [9] Fianti, A. (2017). *Pengaruh beban kerja, konflik peran terhadap stres kerja dan implikasinya pada produktivitas kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan* (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).
- [10] Hendryadi, H. (2017). Validitas isi: Tahap awal pengembangan kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 259–334.
- [11] Iskandar, W. (2020). *Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan di PT Pangeran Pekanbaru Hotel Project Akomodasi Rumbai Minas Duri* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- [12] Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2021). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 36(1), 1–15. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2019-0686>

- [13] Ninda Ayuni, N. I. N. D. A. (2020). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo).
- [14] Nurdiawati, E., & Atiatunnisa, N. (2018). Hubungan stres kerja fisiologis, stres kerja psikologis dan stres kerja perilaku dengan kinerja karyawan. *Faletehan Health Journal*, 5(3), 117–122.
- [15] Suryadi, T., Alfiya, F., Yusuf, M., Indah, R., Hidayat, T., & Kulsum, K. (2023). Content validity for the research instrument regarding teaching methods of the basic principles of bioethics. *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia: The Indonesian Journal of Medical Education*, 12(2), 186–202.
- [16] Trinugroho, R. (2017). Beban kerja, waktu kerja dan konflik peran: Studi stres kerja pada event organizer. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 389–411.
- [17] Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.