

Adaptasi dan validasi Skala Stres Peran (*Role Stressor Scale*) dalam budaya Indonesia: Eksplorasi ekuivalensi konstruk dan analisis faktor konfirmatori

Silvia Kristanti Tri Febriana^{1*}, Fajrianthi², & Fendy Suhariadi²

¹Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Kalimantan Selatan

²Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya, Jawa Timur

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan adaptasi instrumen Skala Stres Peran (*Role Stressor Scale*) yang disusun oleh Peterson dkk. (1995) dalam bahasa dan budaya Indonesia. Penelitian ini dilakukan dalam dua studi. Pada studi 1 dilakukan proses penerjemahan dan pengujian ekuivalensi konstruk dengan melibatkan 6 orang penerjemah, 3 orang *expert reviewer* dan 10 orang awam. Sementara studi 2 melibatkan 232 orang subjek pekerja di Indonesia dan melakukan uji coba instrumen *role stressor* dengan *confirmatory factor analysis* (CFA). Keseluruhan proses adaptasi mengacu pada prosedur *International Test Commission (ITC) Guidelines for Test Adaptation* 2016. Hasil CFA menunjukkan bahwa model pengukuran instrumen Skala Stres Peran cocok dengan model 3 faktor. Secara keseluruhan, studi ini menunjukkan bahwa instrumen Skala Stres Peran versi bahasa Indonesia valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengukur stres peran di Indonesia.

Kata kunci : Ambiguitas peran, konflik peran, peran kerja berlebih, adaptasi instrumen

Abstract

This study aims to conduct instrument adaptation of Role Stressor Scale developed by Peterson dkk. (1995) in Indonesian language and culture. The research was performed in two studies. In study 1, translation process and construct equivalence test were carried out involving 6 translators, 3 expert reviewers and 10 lay people for cognitive debriefing. Study 2 involved 232 subjects of workers in Indonesia and examined the validity using confirmatory factor analysis. The entire adaptation process refers to the procedures of 2016 International Test Commission (ITC) Guidelines for Test Adaptation. The CFA results showed that the measurement models of Role Stressor instrument fitted the 3 factors model. Overall, this study showed that the Indonesian version of Role Stressor instrument is valid and reliable, therefore, it can be utilised to measure the role stressor in Indonesia.

Keywords: Role ambiguity, role conflict, role overload, instrument adaptation

Pendahuluan

Selama lebih dari empat dekade, penelitian tentang stres kerja menjadi perhatian penting dalam bidang psikologi industri organisasi (Levy, 2010). Individu yang mengalami stres berisiko mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, ketidakpuasan, komitmen kerja menurun, sehingga memicu tindakan kontra-produktif (Ortqvist & Wincent, 2006; Spector & Fox, 2005). Beberapa artikel ilmiah di Indonesia telah membahas tentang stres peran (Abduh dkk., 2019; Hambali dkk., 2016; Lase dkk., 2019; Novriansa & Riyanto, 2016; Partina, 2013; Prasetyo, 2011; Pratiwi dkk., 2019). Akan tetapi, peneliti belum pernah menemukan artikel ilmiah yang khusus membahas proses

adaptasi Skala Stres Peran (*Role Stressor Scale*) ke dalam bahasa dan budaya Indonesia. Menurut Ali (2016), suatu prosedur penerjemahan dan adaptasi instrumen lintas budaya yang tidak tepat dapat mengarah pada suatu kesimpulan konstruk yang juga tidak tepat.

Mengacu pada Teori Peran, pada dasarnya konstruk *role stressor* (stres peran) merupakan konstruk multidimensi yang terdiri dari *role conflict* (konflik peran), *role ambiguity* (ambiguitas peran) dan *role overload* (peran kerja berlebih). Ambiguitas peran merupakan ketidakpastian informasi tentang tindakan apa yang harus diambil untuk menjalankan suatu peran dengan cara memuaskan. Konflik peran merupakan kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti

ketaatan pada suatu hal yang memunculkan dilema. Sedangkan, peran kerja berlebih merupakan keadaan di mana karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, tetapi tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki (Peterson dkk., 1995).

Lebih lanjut pada konteks budaya, stres peran merupakan tekanan utama bagi kalangan pimpinan karena adanya perbedaan nilai dalam memersepsikan stres. Pada budaya barat, peran kerja berlebih dipersepsikan sebagai stresor yang paling berat karena terbiasa bekerja dengan kreatif, terbiasa menyampaikan gagasan dan pendapat, fokus pada peran tertentu sehingga cenderung tidak menyukai jumlah peran atau pekerjaan yang berlebih. Sebaliknya, pada budaya Asia, peran ambigu dipersepsikan sebagai stresor utama. Dikarenakan adanya jarak kekuasaan tinggi dan kolektivistik pada budaya Asia, maka gaya kerja lebih bersifat birokrat sehingga suatu keputusan terpusat pada pimpinan sebagai sumber prinsip mengatasi terjadinya ambiguitas. Ini menyebabkan seorang pemimpin di Asia cenderung terbiasa dengan beban kerja berlebih tetapi mengetahui secara pasti apa tujuan, harapan dan tanggung jawab dari pekerjaan (Peterson dkk., 1995).

Sejauh ini, skala paling sering digunakan merupakan gabungan antara *Role Conflict Scale* dan *Role Ambiguity Scale* yang dikembangkan oleh Rizzo dkk., (1970) dengan *Role Overload Scale* yang dikembangkan oleh Beehr, Walsh, dan Taber (1976) atau dengan *Role Overload Scale* yang dikembangkan oleh Pareek (1983). Akan tetapi Peterson dkk. (1995) mengkritisi instrumen tersebut memiliki hasil kecocokan yang lemah (*poor fit*) ketika dilakukan uji analisis faktor konfirmatori pada sampel yang mewakili 21 Negara seperti Jerman, Eropa, Amerika, Jepang, India, dan Indonesia. Peterson dkk. memutuskan untuk merekonstruksi ulang dengan melakukan analisis faktor eksploratori untuk mengidentifikasi item dan reliabilitas skala sehingga ekuivalen dengan struktur konstruk stres peran pada sampel yang sama (salah satunya Indonesia). Langkah selanjutnya yakni melakukan uji analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*), yang kemudian diperoleh hasil bahwa *Role Overload Scale* memiliki item yang paling konsisten dengan struktur model, sedangkan *Role Conflict Scale* paling kurang konsisten.

Pada negara dengan bahasa utama bahasa Inggris seperti Amerika, dilaporkan hasil kecocokan yang baik (*good fit*) pada hasil analisis faktor konfirmatori item-item *Role Conflict Scale* dan *Role Ambiguity Scale*. Namun, pada wilayah Asia seperti Hong Kong, Uganda, India, Singapura, dan Indonesia menunjukkan nilai muatan faktor dan GOF yang bervariasi. Pada sampel manajer Indo-

nesia, validitas konstruk instrumen *Role Stressor* menunjukkan koefisien reliabilitas *role conflict* sebesar 0,54, koefisien *role ambiguity* sebesar 0,69, kemudian 0,62 untuk koefisien *role overload* (Peterson dkk., 1995). Merujuk pada Hair dkk. (2014), aturan praktis untuk estimasi reliabilitas yang baik adalah 0,7 atau lebih tinggi. Reliabilitas konstruk yang tinggi mengindikasikan nilai konsistensi internal yang baik dan merepresentasikan bahwa suatu instrumen mengukur konstruk secara konsisten. Artinya, Skala Stres Peran yang dikembangkan Peterson dkk., (1995) masih belum memenuhi standar reliabilitas untuk mengukur konstruk stres peran pada sampel Indonesia, terutama pada item-item faktor konstruk konflik peran.

Lebih lanjut, Epstein, Santo, dan Guillemain (2015) menjelaskan bahwa proses adaptasi alat ukur perlu dilakukan untuk memastikan adanya kesetaraan (*equivalence*) fungsi kuesioner baru yang memiliki sifat dan fungsi sama seperti kuesioner asli. Bertolak ukur dari permasalahan tersebut menarik peneliti untuk bertanya apakah Skala Stres Peran yang telah direkonstruksi ulang oleh Peterson dkk., (1995) cocok dan valid untuk mengukur stres peran pada pekerja level pimpinan/supervisor di Indonesia? Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melakukan adaptasi dan validasi konstruk instrumen *role stressor* Peterson dkk. (1995) ke dalam versi bahasa Indonesia dengan mendasar pada standar adaptasi *International Test Commission (ITC) Guidelines for Test Adaptation 2016*.

Metode Penelitian

Desain penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam dua studi. Studi 1 merupakan proses adaptasi *Role Stressor Scale* ke dalam bahasa Indonesia serta menyesuaikan dengan konteks budaya Indonesia. Studi 2 merupakan tahapan mengkonfirmasi butir-butir pada tiap item *Role Stressor Scale* yang telah diadaptasi untuk mengetahui kecocokan dengan subjek pada bahasa dan budaya di Indonesia.

Studi 1

Partisipan Studi 1

Studi 1 merupakan proses adaptasi *Role Stressor Scale*. Pada studi 1 merupakan proses penerjemahan skala dari skala asli ke skala terjemahan (skala bahasa Indonesia). Pada tahap proses penerjemahan *forward-backward*, peneliti bekerja sama dengan enam orang penerjemah yang dipilih atas dasar kemampuan bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, latar belakang

pendidikan psikologi, pemahaman budaya dari subjek penelitian, dan pengetahuan mengenai konstruk alat ukur. Selain itu, peneliti bekerja sama dengan tiga orang *expert reviewer* yang memiliki keahlian di bidang psikologi industri organisasi dan praktisi Sumber Daya Manusia (SDM). Pada tahap *cognitive debriefing*, peneliti bekerja sama dengan 10 orang pekerja yang menduduki jabatan sebagai pimpinan atau setidaknya sebagai ketua yang memiliki anggota kerja. Alasan pemilihan partisipan pada tahap ini ber-

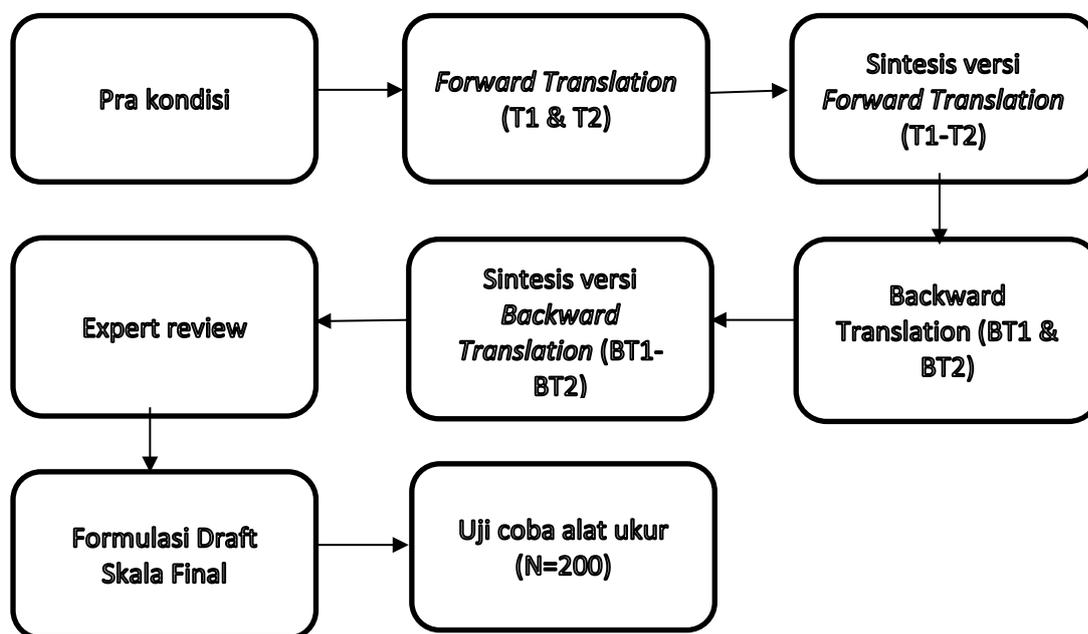
dasarkan pada standar ITC, serta disesuaikan dengan konteks instrumen untuk mengukur stres peran seorang pemimpin di lingkup kerja.

Prosedur Studi 1

Langkah-langkah adaptasi instrumen *Role Stressor Scale* dari Peterson dkk. (1995) dengan pendekatan lintas budaya (*cross-cultural*) yang berpedoman pada *International Test Commission (ITC) Guidelines for Test Adaptation* 2016.

Gambar 1

Skema Proses Adaptasi Role Stressor Scale



1. Tahap pra kondisi (*pre-condition*).

Pada tahap ini, peneliti me-review beberapa instrumen yang sering digunakan yaitu: gabungan antara *Role Conflict Scale* dan *Role Ambiguity Scale* yang dikembangkan oleh Rizzo dkk., (1970), *Role Overload Scale* oleh Beehr, Walsh, dan Taber (1976) dan Pareek (1983), serta *Role Stressor Scale* (Peterson dkk., 1995). Peneliti mengawali dengan studi investigasi properti psikometri konstruk multidimensi stres peran. Perkembangan skala ini diawali oleh Rizzo dkk. (1970) yang mengembangkan dan memvalidasi penyusunan *Role Ambiguity Scale* dan *Role Conflict Scale* agar dapat digunakan dalam praktik organisasi dan manajemen. Pada tahun 1983, skala tersebut direvisi oleh House, Schuler, dan Levanoni untuk meminimalisir bias serta memperjelas item stres dan atribusi eksternal.

Lebih lanjut, hasil studi Tracy dan Johnson (1981) memperdebatkan penafsiran substantif dari kedua skala tersebut yang pada dasarnya

mengukur suatu konstruk tunggal yaitu *role stressor*. Menanggapi hal ini, hasil uji analisa faktor konfirmatori McGee, Ferguson dan Seers (1989) menunjukkan adanya multidimensi pada konstruk *Role Stressor*. Meski demikian Kelloway dan Barling (1990) mengkritisi studi McGee dkk. yang belum dapat menjelaskan fungsi kata-kata atau konten item pada skala. Oleh karena itu, kedua peneliti tersebut melakukan uji validitas konstruk pada tiap item yang membuktikan tiga faktor *first order* konsisten dengan interpretasi substantif *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Role Overload*, serta faktor *role stressor* sebagai *second order*. Kemudian, Gonzalez-roma dan Lloret (1998) mereplikasi studi Kelloway dan Barling, membuktikan konsistensi *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Role Overload* sebagai multidimensi yang membentuk suatu konstruk *role stressor*.

Dalam proses tinjauan, peneliti menemukan bahwa meski memiliki nilai konsistensi internal yang kurang memadai. Akan tetapi *Role*

Stressor Scale dari Peterson dkk., (1995) telah diuji pada sampel di 21 Negara termasuk Indonesia yang menunjukkan kecocokan (*fit*) dan merupakan instrumen yang disusun sebagai bentuk kritisi atas ketidakterwakilan beberapa instrumen terdahulu sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Setelah menentukan skala yang akan digunakan dalam penelitian, selanjutnya meminta izin dari pembuat alat ukur dengan mengirimkan pesan elektronik melalui *e-mail*.

Setelah mendapatkan ijin, selanjutnya penulis mencari penerjemah untuk keperluan *forward translation* dan *backward translation*. Pemilihan didasarkan pada kemampuan Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia, latar belakang pendidikan psikologi, pemahaman budaya dari subjek penelitian, dan pengetahuan mengenai konstruk alat ukur.

2. Tahap *forward translation*. *Forward translation* merupakan proses penerjemahan skala ke dalam bahasa Indonesia. Proses ini dilakukan oleh dua orang penerjemah, yang keduanya tidak saling kenal. Penerjemah dipilih orang yang ahli dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia dengan baik agar tidak terjadi salah penafsiran. Penerjemah diberikan informasi mengenai tujuan penelitian, definisi operasional setiap variabel dan rencana sampel penelitian agar penerjemah dapat lebih memahami maksud dan tujuan penerjemahan.

3. Sintesis *forward translation*. Hasil *forward translation* dari kedua penerjemah kemudian didiskusikan dengan satu orang yang memiliki latar belakang Master Psikologi dan memiliki kemampuan bahasa Inggris serta memahami konstruk alat ukur untuk mendapatkan satu skala terjemahan bahasa Indonesia yang disebut sebagai sintesis *forward translation*.

4. *Backward translation*. *Backward translation* merupakan proses penerjemahan sintesis *forward translation* ke dalam bahasa Inggris. *Backward translation* dilakukan untuk memastikan hasil terjemahan dalam bahasa Indonesia tidak melenceng dari skala asli. Proses *backward translation* dilakukan oleh dua orang penerjemah yang ahli dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris dan tidak saling kenal. Kedua penerjemah ini tidak melihat skala asli, hanya diberikan sintesis *forward translation*. Lebih lanjut, penerjemah *backward translation* dan *forward translation* merupakan orang yang berbeda.

5. Sintesis *backward translation*. Hasil *backward translation* kemudian didiskusikan dengan satu orang yang memiliki latar belakang Magister Psikologi dan memiliki kemampuan ba-

hasa Inggris serta memahami konstruk alat ukur untuk mendapatkan sintesis *backward translation*. Penerjemah sintesis *backward* merupakan orang yang berbeda dengan penerjemah sintesis *forward*.

6. *Expert Review*. Pada tahap ini, peran komite ahli (*expertise*) adalah untuk mengkonsolidasikan semua versi *forward*, *backward*, dan sintesis alat ukur serta mengembangkan versi pre-final alat ukur yang akan digunakan untuk pengujian lapangan (Beaton, Bombardier, Guillemin, & Ferraz, 2000). *Expert reviewer* dipilih tiga orang yang memiliki latar belakang psikologi serta memahami tentang konsep stres kerja serta memahami konteks budaya dan bahasa Indonesia maupun Inggris dengan baik. Ketiga *expert reviewer* diberikan uraian singkat terkait topik penelitian, penjelasan alasan pemilihan sebagai *expert reviewer*, serta tugas sebagai *expert reviewer*. Lebih lanjut, ketiga *expertise* diberikan form kesediaan untuk menjadi *expertise reviewer* dan diberikan uraian singkat terkait definisi konstruk dan operasional pada tiap variabel.

Kepada *expert reviewer* diberikan 2 form penilaian, yakni: 1) form penilaian perbandingan bahasa (*comparability*) dan kesamaan makna (*similarity*) antara skala orisinal dengan skala hasil *backward translation*; 2) form penilaian validitas isi. Lebih lanjut, pada form perbandingan bahasa *comparability* menunjukkan tingkat kesamaan bahasa, frase, istilah, kata, dan kalimat antara dua versi skala.

Item-item pernyataan yang sangat identik dan tidak ada perbedaan diberi skor 1, sedangkan item-item yang sama sekali berbeda dari segi bahasa diberi skor 7. *Similarity* merupakan tingkat kesamaan makna antara dua versi skala, meskipun istilah yang digunakan berbeda. Item-item pernyataan yang memiliki makna yang identik diberi skor 1, sedangkan yang memiliki makna sangat berbeda diberi skor 7. Penilaian form *comparability* dan *similarity* ini merujuk pada *Rating Scales* Jeanrie & Bertrand (1999) dan Sperber (2004) dengan rentang penilaian berkisar antara 1-7, sebagaimana disarankan dalam *ITC Guidelines for Adaptation* (2016).

Pada tahap ini, selain memberi penilaian terkait *comparability* dan *similarity*, para *reviewer* juga melakukan penilaian validitas isi. Pada form validitas isi, para *reviewer* diminta untuk memberi penilaian pada tiap item terkait sejauh mana item sesuai atau relevan dengan konstruksinya dan fungsi alat ukur (*relevancy*), seberapa penting item bila dikaitkan dengan konstruk dan konteks penelitian (*importancy*), apakah item cukup jelas dan bisa dipahami (*clarity*) (Haynes, Richard, & Kubany, 1995; Rubio, dkk, 2003).

Mengacu pada Lynn (1986, dalam Polit & Beck, 2006), minimal dibutuhkan tiga *expertise* untuk melakukan penilaian. Setiap item diberi *rating* oleh para ahli dengan rentang 1-4, untuk item-item yang baik dinilai 3 dan 4, sedangkan item yang kurang baik dinilai 1 dan 2. Lebih lanjut, penilaian diberi skor 1 (untuk penilaian 3 dan 4) serta skor 0 (untuk penilaian 1 dan 2). Untuk skor I-CVI dilakukan dengan menjumlahkan nilai *rating* pada setiap item kemudian dibagi jumlah *expert reviewer*. Untuk skor S-CVI ditentukan dengan menghitung rata-rata I-CVI yaitu jumlah skor I-CVI dibagi jumlah item keseluruhan (Polit & Beck, 2006; Polit, Beck, & Owen, 2007).

7. Formulasi draft skala final. Skala draft final diberikan kepada 10 orang awam yang memiliki posisi jabatan sebagai pimpinan atau setidaknya sebagai ketua yang memiliki anggota kerja. Pelaksanaan *pilot study* ini diawali dengan meminta responden untuk memberikan penilaian awal pada angket draf final.

Pada proses ini, responden diminta untuk menilai apakah menemui soal yang dirasa sulit untuk dipahami, membingungkan, atau dirasa tidak sesuai/tidak dapat mewakili situasi/keadaan/kebiasaan yang ada pada kultur kerja budaya Indonesia dengan melingkari tanda "T" (Tidak) pada kolom yang telah disediakan. Sebaliknya, jika soal dirasa mudah dipahami, jelas dan sesuai dengan kultur kerja budaya Indonesia maka responden diminta untuk melingkari tanda "Y" (Ya), serta diberikan kesempatan untuk memberikan komentar pada item-item yang dirasa perlu.

Setelah mengisi angket selanjutnya dilakukan proses FGD (*Focus Group Discussion*) untuk mendiskusikan mengenai kejelasan instruksi setiap angket, kejelasan maksud atau pengertian dari soal-soal angket, kesesuaian soal-soal angket dengan kondisi budaya setempat, format tampilan angket (ukuran dan jenis huruf, penataannya).

Hasil penelitian Studi 1

Secara keseluruhan, hasil rangkaian proses translasi *backward forward* dari penerjemah yang dilanjutkan dengan proses penilaian *comparability* - *similarity* dan validitas isi dari *expert review* diperoleh ringkasan item terjemahan yang dapat dilihat pada Tabel 1 di Lampiran.

Tabel 2 menunjukkan hasil penilaian *expert review* pada penilaian tingkat *comparability* dan *similarity* item. Mendasarkan proses penilaian ini diperoleh hasil bahwa tidak ada item yang memiliki *mean score* lebih dari 3. Menurut Sperber (2004) jika *mean score* > 3 memerlukan peninjauan formal atas terjemahan butir dengan nilai 7 adalah kesepakatan terburuk sedangkan nilai 1 adalah kesepakatan terbaik. Secara teori

item yang diterjemahkan ulang mungkin berbeda dengan kuesioner yang asli dalam bentuk linguistik yang diasumsikan dan makna yang disampaikan. Idealnya adalah item yang sesuai memiliki makna dan bentuk bahasa yang serupa, Akan tetapi, kesamaan makna lebih diutamakan sedangkan bentuk bahasa dapat divariasikan untuk menjamin kesetaraan makna (Sperber, 2004).

Selain perhitungan *mean score comparability* dan *similarity*, hasil diskusi dengan ketiga *expert reviewer* juga memberikan masukan dan saran terkait item pernyataan skala. Proses ini dilakukan dengan tujuan agar item-item tersebut lebih mudah dipahami oleh partisipan penelitian. Terdapat saran perbaikan pada item 2, 3, 4, 5, 6, 7, dan 8.

Pada item 2, dengan pernyataan dari *forward translation* berbunyi "Saya menerima permintaan-permintaan yang saling bertentangan dari dua orang atau lebih", dilakukan perbaikan karena tata urutan penulisan kalimat dianggap kurang tepat, sehingga diubah menjadi "Saya menerima permintaan-permintaan dari dua orang atau lebih yang saling bertentangan". Item 3, dengan pernyataan dari *forward translation* berbunyi "Saya harus melakukan sesuatu yang seharusnya diselesaikan secara berbeda dalam kondisi yang berbeda pula", diperbaiki karena kata 'diselesaikan' dianggap terlalu luas untuk menjelaskan konteks 'tugas kerja', sehingga kalimat diperjelas menjadi "Saya harus melakukan sesuatu yang seharusnya dikerjakan secara berbeda dalam kondisi yang berbeda pula". Item 4, dengan pernyataan dari *forward translation* berbunyi "Saya (tidak) memiliki kejelasan tujuan dan sasaran yang terencana untuk pekerjaan saya" direvisi karena susunan kata dirasa kurang tepat dan membingungkan, terutama karena adanya pemberian tanda kurung pada kata 'tidak', sehingga diubah menjadi "Saya tidak memiliki tujuan dan sasaran yang jelas dan terencana untuk pekerjaan saya". Komentar yang sama terkait pemberian tanda kurung untuk kata 'tidak' pada item 5, 6, 7, dan 8 dari hasil *forward translation* pun juga dianggap membingungkan partisipan, sehingga disarankan untuk menghilangkan tanda kurung.

Selanjutnya, hasil penilaian seleksi item I-CVI seperti terlihat pada tabel 2 menunjukkan skor 1. Mengacu pada Polit dkk. (2007) bahwa suatu item dianggap baik jika memiliki I-CVI sebesar 0,78 atau lebih, namun apabila item memiliki I-CVI di bawah 0,78 dianggap sebagai kandidat untuk direvisi atau jika lebih rendah item tersebut dihapus. Begitu pun hasil penilaian S-CVI pada TEIQue-SF diperoleh skor 1. Terkait dengan S-CVI, Polit dkk., (2007) merekomendasikan nilai sebesar 0,90 atau lebih. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Role Stressor Scale* pada pene-

litian ini memiliki validitas isi yang baik karena memiliki skor I-CVI dan S-CVI sebesar 1.

Setelah diperoleh draf final *Role Stressor Scale* versi Indonesia langkah selanjutnya melakukan *cognitive debriefing* pada 10 orang awam yang memiliki posisi jabatan sebagai pimpinan untuk diminta membaca item-item draf final dan

memastikan apakah item-item tersebut bisa dipahami orang awam sesuai dengan tujuan penilaian skala. Hasil dari proses *cognitive debriefing* bahwa 10 orang responden tersebut menyatakan item-item pada skala draf final mudah dipahami, sehingga tidak ada revisi yang kemudian dilakukan uji coba alat ukur.

Tabel 2

Hasil penilaian expert reviewer

<i>Comparability</i>		<i>Similarity</i>		I-CVI	S-CVI
<i>Mean Score</i>		<i>Mean Score</i>			
<i>Total</i>	<i>Range</i>	<i>Total</i>	<i>Range</i>		
1,84	1,00 – 2,33	1,71	1,00 – 2,33	1	1

Keterangan: Ringkasan hasil penilaian dari ketiga expert reviewer

Studi 2

Partisipan Studi 2

Uji analisis faktor konfirmatori faktor *Role Stressor Scale* versi Indonesia diberikan menggunakan kuesioner secara *online* pada 232 partisipan dengan karakteristik pekerja yang menduduki jabatan sebagai Pimpinan dari sektor kerja pendidikan, industri/manufaktur, *marketing*, IT, jasa keuangan, Instansi Pemerintah, dan Industri kreatif di Indonesia. Partisipan terdiri dari 126 perempuan (54,5%) dan 106 laki-laki (45,5%), dengan usia rata-rata 36,9 tahun (SD: 8,64, min: 20 tahun, maks: 64 tahun). 58,2% partisipan telah mengenyam pendidikan jenjang S2, sedangkan 34% berlatar belakang pendidikan jenjang S1.

Pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan metode *survey non list based random sampling*. Metode ini merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam survei berbasis *online* dan memungkinkan pemilihan sampel berbasis probabilitas tanpa perlu menyebutkan kerangka sampel. Menggunakan metode ini *surveyor* harus menyaring calon responden yang potensial sesuai kriteria dan memastikan mereka memiliki akses internet (Fricker, 2008).

Penentuan jumlah partisipan didasarkan pada penghitungan *Cohen Statistical Power Analysis*. Menurut Chuan (2006), *Cohen Statistical Power Analysis* merupakan salah satu pendekatan yang paling populer dalam ilmu perilaku untuk menghitung ukuran sampel yang diperlukan. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung ukuran sampel yang memadai sehingga upaya pengambilan sampel dapat dilakukan secara optimal demi menghindari situasi di mana kurangnya subjek dianggap menimbulkan inferensi yang tidak meyakinkan (Chuan, 2006).

Adapun penentuan jumlah subjek penelitian menggunakan *tools* statistik *G power*. *G power* merupakan *tools* analisis kekuatan presisi tinggi untuk uji statistik ukuran sampel yang paling umum digunakan dalam penelitian perilaku (Cunningham & McCrum-Gardner, 2007; Erdfelder, Faul, & Buchner, 1996). Lebih lanjut, penentuan ukuran subjek dengan level signifikansi alpha (α) 0,05, nilai *effect size* 0,05, dan nilai *Power* (1- β) 0,80. Nilai signifikansi alpha sebesar 0,05 yang berarti probabilitas kesalahan menolak hipotesis nol sebesar 0,05. *Effect size* merupakan sejauh mana fenomena hadir dalam populasi atau sejauh mana hipotesis nol salah, semakin kecil *effect size* maka semakin sulit mendeteksi tingkat penyimpangan hipotesis nol.

Sedangkan nilai *Power* merupakan probabilitas untuk menolak hipotesis nol dan membenarkan hipotesis alternatif. Jika nilai *Power* terlalu tinggi maka perbedaan kecil dalam efek terdeteksi sehingga hasilnya signifikan, tetapi ukuran efeknya tidak praktis atau nilainya kecil, sehingga nilai *Power* 0,80 ($\beta = 0,20$) merupakan konvensi yang diusulkan (Chuan, 2006; Cunningham & McCrum-Gardner, 2007). Berdasarkan penghitungan statistik *G Power*, maka jumlah ukuran partisipan yang dibutuhkan adalah 232 orang.

Prosedur Studi 2

Instrumen alat ukur *Role Stressor* yang digunakan pada studi 2 menggunakan *Role Stressor Scale* dari Peterson dkk., (1995) versi bahasa Indonesia dengan susunan *blue print* yang dapat dilihat pada Tabel 3. Alat ukur ini menggunakan konsep multidimensi, ada tiga dimensi yaitu: *Role Ambiguity* yang terdiri dari lima item, *Role Conflict* yang terdiri dari tiga item, dan *Role Overload* yang terdiri dari lima item. Berdasarkan definisi konseptual yang telah dijelaskan

sebelumnya, maka peneliti mengoperasionalkan *Role Stressor* sebagai derajat persepsi individu terkait kesenjangan konflik peran, ambiguitas peran dan peran berlebih. Semakin tinggi skor yang diberikan individu, maka semakin positif persepsi individu terhadap stres peran yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diberikan individu, maka semakin negatif persepsi individu terhadap stres peran yang dialami.

Respons alat ukur *Role Stressor* diwakili oleh lima skala likert dari rentang 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Item-item dalam setiap dimensi dijumlahkan sehingga akan diperoleh skor total pada masing-masing dimensi, yaitu skor total dimensi *Role Ambiguity*, skor total dimensi *Role*

Conflict, dan skor total dimensi *Role Overload*. Semakin tinggi skor total pada setiap dimensi menunjukkan semakin tinggi stres peran. Artinya, semakin tinggi skor yang diberikan individu, maka semakin positif persepsi individu terhadap stres peran yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diberikan individu, maka semakin negatif persepsi individu terhadap stres peran yang dialami.

Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori yang bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat variabel-variabel manifes (indikator) dapat menjelaskan variabel laten dengan menggunakan program AMOS versi 22.

Tabel 3

Blue Print Skala Role Stressor

Faktor	Nomor Aitem	Jumlah
<i>Role conflict</i>	1, 2, 3	3
<i>Role ambiguity</i>	4, 5, 6, 7, 8	5
<i>Role overload</i>	9, 10, 11, 12, 13	5
Total	13	13

Hasil penelitian Studi 2

Tabel 4 menunjukkan hasil uji *goodness of fit* untuk *Role Stressor Scale* versi bahasa Indonesia. Hasil uji *goodness of fit* menunjukkan nilai CFI = 0,939; TLI = 0,923; NFI = 0,906, CMINDF = 2,661, p value = 0,000. Meski nilai Chi-square tidak *fit*, tetapi setidaknya peneliti harus

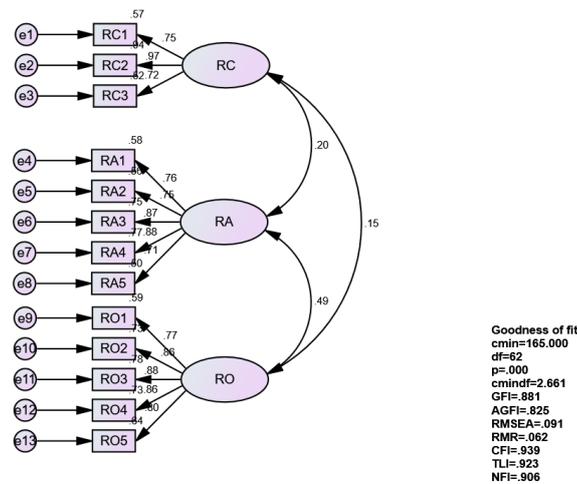
melaporkan satu *incremental index* (diwakili CFI) dan satu *absolute index* (diwakili CMINDF) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). Oleh karena itu, dapat disimpulkan model Stres Peran dalam penelitian ini sesuai dengan model teoritis *Role Stressor* dari Peterson, dkk., (1995). Hasil akhir *goodness of fit* konstruk *Role Stressor* dengan *second order confirmatory factor analysis* dapat dilihat pada *part diagram* Gambar 2 berikut ini:

Tabel 4

Goodness of Fit Skala Role Stressor

Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	Tingkat kesesuaian yang bisa diterima	Hasil estimasi	Keterangan
Chi-square	$p > 0,05$	0,000	Tidak fit
CMIN/DF	$\leq 3,00$	2,661	fit
NFI	$\geq 0,90$	0,906	fit
CFI	$\geq 0,92$	0,939	fit
TLI	$\geq 0,92$	0,923	fit

Gambar 2
Path Diagram *Skala Role Stressor*



Setelah menguji *goodness of fit*, langkah berikutnya adalah menguji validitas konstruk. Hasil uji validitas konstruk menunjukkan bahwa semua item skala *Role Stressor* memiliki nilai estimasi muatan faktor 0,705 – 0,968. Hal ini menunjukkan semua item skala *role stressor* memiliki validitas yang tinggi. Hasil uji validitas konstruk skala *role stressor* dapat dilihat pada tabel 5.

Lebih lanjut, uji reliabilitas menunjukkan nilai 0,859 untuk faktor *Role Conflict*, 0,894 untuk faktor *Role Ambiguity*, dan 0,919 untuk faktor *Role Overload*. Hal ini membuktikan bahwa semua pengukuran internal *Role Stressor Scale* versi

bahasa Indonesia secara konsisten mewakili konstruksi laten yang sama. Sedangkan nilai *variance extracted* menunjukkan nilai di atas 0,630. Hair dkk. (2014) merekomendasikan bahwa nilai batas uji *variance extracted* adalah lebih dari 0,50. Hal ini membuktikan bahwa *Role Stressor Scale* versi bahasa Indonesia, atau Skala Stres Peran, menunjukkan konvergensi yang baik dan valid untuk mengukur stres peran pada sampel subjek level pimpinan. Hasil uji *construct reliability* (CR) dan *variance extracted* (AVE) dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 5
Muatan faktor skala Role Stressor

Dimensi/Item	Factor loading	Jumlah item
Role conflict		
Item 1	0,754	3
Item 2	0,968	
Item 3	0,720	
Role ambiguity		
Item 4	0,762	5
Item 5	0,749	
Item 6	0,865	
Item 7	0,876	
Item 8	0,705	
Role overload		
Item 9	0,769	5
Item 10	0,856	
Item 11	0,885	
Item 12	0,857	
Item 13	0,797	
Total		15

Tabel 6
Hasil uji reliabilitas

Konstruk	Construct Reliability (CR)	Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Role conflict</i>	0,859	0,674	Reliabel
<i>Role ambiguity</i>	0,894	0,630	Reliabel
<i>Role overload</i>	0,919	0,695	Reliabel

Diskusi

Studi ini bertujuan untuk mengadaptasi dan menguji validitas konstruk instrumen *Role Stressor Scale* Peterson dkk. (1995) ke dalam bahasa dan budaya Indonesia. Proses validasi translasi bertujuan untuk memperoleh skala baku *Role Stressor* yang dapat digunakan untuk mengukur stres peran pada subjek penelitian level pimpinan di Indonesia. Sperber (2004) menjelaskan bahwa suatu instrumen atau kuesioner tidak cukup hanya diterjemahkan secara harfiah saja dari bahasa asli ke bahasa adaptasi, tetapi diperlukan juga penerjemahan dalam bentuk yang relevan dan mudah dipahami secara budaya dengan tetap mempertahankan makna dan maksud dari instrumen asli.

Perlu diperhatikan bahwa uji adaptasi suatu instrumen berbeda dengan uji translasi. Pada uji adaptasi meliputi proses memutuskan apakah suatu instrumen yang telah diadaptasi dalam bahasa dan budaya tertentu dapat mengukur konstruk yang sama dalam bahasa asli, kemudian memilih penerjemah, memilih dan mengevaluasi latar belakang penerjemah (mis., *forward* dan *backward*), memeriksa kesetaraan instrumen dalam bahasa dan budaya kedua dan melakukan studi validitas yang diperlukan. Sedangkan, terjemahan tes (*translation*) memiliki makna yang lebih terbatas dengan pendekatan yang sangat sederhana untuk mengubah suatu instrumen dari satu bahasa ke bahasa lain tanpa memperhatikan pendidikan atau ekuivalensi psikologis (International Test Commission, 2017).

Hasil adaptasi *Role Stressor Scale* ke dalam Bahasa Indonesia menunjukkan validitas isi yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata *comparability* dan *similarity* tiap item tidak lebih dari 2,5 serta hasil penilaian item dan skala index I-CVI dan S-CVI sebesar 1 (lihat table 2). Selain perhitungan *mean score comparability* dan *similarity*, hasil diskusi dengan ketiga *expert reviewer* juga memberikan masukan dan saran terkait item pernyataan skala dengan tujuan agar item-item tersebut lebih mudah dipahami oleh sampel penelitian sebagaimana telah dijelaskan pada bagian hasil penelitian studi 1. Proses validasi isi *Role Stressor Scale* menunjukkan hasil skor 1 pada penilaian seleksi item I-CVI dan S-CVI. Mengacu pada Polit dkk (2007) bahwa suatu item dianggap

baik jika memiliki I-CVI sebesar 0,78 atau lebih.

Memahami properti psikometri suatu konstruk sangat penting sebagai dasar pertimbangan dalam pengembangan, pengujian dan penggunaan suatu instrumen alat ukur (Furr & Bacharach, 2014). Terkait dengan hal ini, sebagaimana hasil literatur *review Role Stressor Scale* yang telah dijelaskan penulis sebelumnya, menunjukkan bahwa properti psikometri konstruk *Role Stressor* bersifat *multidimensional test with uncorelated dimensions*. Penilaian, evaluasi, dan penggunaan tes multidimensi dengan dimensi *uncorelated* mirip dengan tes multidimensi dengan dimensi berkorelasi, tetapi tidak ada skor total tes yang dihitung. Artinya, skor diperoleh untuk setiap dimensi, tetapi skor dimensi tidak digabungkan untuk menghitung skor tes total.

Selanjutnya, masing-masing skor dimensi dievaluasi dalam hal kualitas psikometri dan masing-masing berpotensi untuk digunakan (Furr & Bacharach, 2013). Lebih lanjut, Hair dkk. (2014) menjelaskan untuk menentukan valid tidaknya suatu model pengukuran melalui dua cara, yakni 1) membangun tingkat *goodness of fit* yang dapat diterima untuk model pengukuran dan (2) menemukan bukti spesifik validitas konstruk. Hasil uji *goodness of fit* menunjukkan nilai *fit* (CFI = 0,939; TLI = 0,923; NFI = 0,906, CMINDF= 2,661, p value = 0,000), yang artinya *Role Stressor Scale* yang diadaptasi dalam penelitian sesuai atau cocok mengukur konstruk teoritis stres peran dari Peterson (1995).

Hasil uji validitas konstruk menunjukkan bahwa semua item *Role Stressor Scale* memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi muatan faktor antara 0,705 – 0,968, serta skor reliabilitas konstruk 0,859 untuk dimensi *Role Conflict*, 0,894 untuk dimensi *Role Ambiguity*, dan 0,919 untuk dimensi *Role Overload*.

Role Stressor Scale yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia juga menunjukkan nilai *variance extracted* yang memadai dengan 0,674 untuk dimensi *Role Conflict*, 0,630 untuk dimensi *Role Ambiguity*, dan 0,695 untuk dimensi *Role Overload*. Aturan praktis estimasi nilai *variance extracted* adalah 0,50 atau lebih (Hair, dkk., 2014). Hal ini membuktikan bahwa semua pengukuran internal *Role Stressor Scale* versi

bahasa Indonesia secara konsisten mewakili konstruksi laten yang sama dan jumlah varians dari indikator-indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten *Role Stressor* lebih banyak dibandingkan dengan varians errornya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Role Stressor Scale* versi bahasa Indonesia atau Skala Stres Peran menunjukkan konvergensi yang baik.

Kesimpulan

Instrumen adaptasi *Role Stressor Scale* versi bahasa Indonesia atau Skala Stres Peran sesuai dengan model teoritis stres peran dari Peterson, dkk., (1995). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji analisis faktor konfirmatori yang cocok (*fit*). Hasil uji adaptasi menunjukkan nilai konvergensi yang valid dan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Skala Stres Peran dapat digunakan untuk mengukur stres peran kerja pada responden level pimpinan/supervisor di Indonesia.

Keterbatasan dan saran

Keterbatasan dari penelitian ini di antaranya adalah survei dilakukan secara *online*. Mengadakan survei secara *online* membuat penulis harus jeli dan detil memastikan apakah partisipan sesuai dengan kriteria penelitian serta memastikan tidak ada data ganda yang disebabkan karena partisipan mengisi kuesioner lebih dari sekali. Maka dari itu, saran untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan survei *paper-based test*. Lebih lanjut, Skala Stres Peran hanya terbatas pada sampel pekerja level pimpinan/supervisor. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat melakukan proses adaptasi dengan menggunakan sampel selain level pimpinan (misalnya staf, anggota, sekretaris, pelaksana).

Daftar Pustaka

- Ali, M. M. (2016). Are We Asking the Same Questions in Different Contexts: Translation Techniques in Cross-Culture Studies in Science Education? *Journal of Turkish Science Education*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.12973/tused.10155a>
- Abduh, M., Rivai, F., & Kadir, R. (2019). Pengaruh Role Stress, Self Efficacy, Adaptability, Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramania Samarinda. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2), 201–207. <https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i2.8715>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *SPINE*, 25(24), 3186–3191.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61(1), 41–47.
- Bhagat, R. S., Krishnan, B., Nelson, T. A., Leonard, K. M., Jr, D. L. F., & Billing, T. K. (2010). Organizational stress, psychological strain, and work outcomes in six national contexts A closer look at the moderating influences of coping styles and decision latitude. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(1), 10–29. <https://doi.org/10.1108/13527601011016880>
- Chuan, C. L. (2006). Sample size estimation using krejcie and morgan and cohen statistical power analysis: a comparison. *Jurnal Penyelidikan IPBL*, 7.
- Cunningham, J. B., & McCrum-Gardner, E. (2007). Power, effect and sample size using GPower: practical issues for researchers and members of research ethics committees. *Evidence Based Midwifery*, 5(4), 132–136.
- Chullen, C. L. (2014). The mediating effects of role stressors in supervisor-to-subordinate burnout. *Problems and Perspective in Management*, 12(4), 91–102.
- Epstein, J., Santo, R. M., & Guillemin, F. (2015). A review of guidelines for cross-cultural adaptation of questionnaires could not bring out a consensus. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68(4), 435–441. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2014.11.021>
- Fricker, R. D. (2008). Sampling Methods for Web and E-mail Surveys. In *The SAGE Handbook of Online Research Methods* (pp. 195–216). <http://doi.org/10.4135/9780857020055.n11>
- Furr, R. M., & Bacharach, V. R. (2014). *Psychometrics: An introduction*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Gonzalez-roma, V., & Lloret, S. (1998). Construct Validity of Rizzo dkk' s (1970) Role Conflict and Ambiguity Scales: A Multisample Study. *Applied Psychology: An International Review*, 47(4), 535–545.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*.
- Hambali, A. J. H., Baridwan, Z., Gudono, & Supriyadi. (2016). Dampak Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Judgment Auditor. *Symposium Nasional Akuntansi XIX*, 1–20.

- Haynes, S. N., Richard, D. C. S., & Kubany, E. S. (1995). Content validity in psychological assessment a functional approach to concepts and methods. *Psychological Assessment*, 7(3), 238–247.
- House, R. J., Schuler, R. S., & Levanoni, E. (1983). Short Notes Role Conflict and Ambiguity Scales: Reality or Artifacts? *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 334–337.
- International Test Commission. (2016). ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition), 1–40.
- International Test Commission. (2017). ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition) International. *International Journal Of Testing*. <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Jeanrie, C., & Bertrand, R. (1999). Translating Tests with the International Test Commission ' s Guidelines: Keeping Validity in Mind. *European Journal of Psychological Assessment*, 15(3), 277–283. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.15.3.277>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1990). Item Content Versus Item Wording : Disentangling Role Conflict and Role Ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 738–742. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.738>
- Lase, E., Putri, A. P., & Tarigan, A. E. (2019). Pengaruh konflik peran (role conflict), ketidakjelasan peran (role ambiguity), dan struktur audit (audit structure) terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Medan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 89–105.
- Levy, P. E. (2010). *Industrial Organizational Psychology Understanding The Workplace*. Worth Publishers, New York. file:///C:/Users/youhe/Downloads/kdoc_o_00042_01.pdf
- Mcgee, G. W., Ferguson, C. E., & Seers, A. (1989). Role Conflict and Role Ambiguity : Do the Scales Measure These Two Constructs? *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 815–818.
- Novriansa, A., & Riyanto, B. (2016). Role Conflict and Role Ambiguity on Local Government Internal Auditors: the Determinant and Impacts. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), 63. <https://doi.org/10.22146/jieb.10320>
- Ortqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent Consequences of Role Stress: A Meta-Analytic Review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399–422. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.399>
- Pareek, U. (1983). Role stress scales Manual. *Group & Organization Management*, 8(3), 357–363.
- Partina, A. (2013). Role Ambiguity and Role Conflict Sebagai Antecedent Dari Job Insecurity Pada Contingent Worker. *Jurnal STIM YKPN Yogyakarta*, 1(1).
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., ... Viedge, C. (1995). Role Conflict, Ambiguity, and Overload : A 21-Nation Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429–452.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The Content Validity Index : Are You Sure You Know What ' s Being Reported? Critique and Recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29, 489–497. <https://doi.org/10.1002/nur>
- Polit, D. F., Beck, T., & Owen, S. V. (2007). Focus on Research Methods Is the CVI an Acceptable Indicator of Content Validity? Appraisal and Recommendations. *Research in Nursing & Health*, 30, 459–467. <https://doi.org/10.1002/nur>
- Prasetyo, A. (2011). Pengaruh Role Ambiguity Dan Role Conflict Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 7(2), 147–163. <https://doi.org/10.14710/jaa.v7i2.4683>
- Pratiwi, I. Y., Ratnadi, N. M. D., Suprasto, H. B., & Sujana, I. K. (2019). The effect of role conflict, role ambiguity, and role overload in burnout government internal supervisors with tri hita karana culture as moderation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(3), 61–69. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n3.630>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.
- Rubio, D. M., Weger, M. B., Tebb, S. S., Lee, E. S., & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*, 27(2), 94–104. <https://doi.org/10.1093/swr/27.2.94>
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151–174).
- Sperber, A. D. (2004). Translation and Validation of Study Instruments for Cross-Cultural

Research. *Gastroenterology*, 126, 124–128.
<https://doi.org/10.1053/j.gastro.2003.10.016>

Measure ?, 66(4), 464-469

Tracy, L., & Johnsomn, T. W. (1981). What Do the
Role Conflict and Role Ambiguity Scales

Lampiran

Tabel 1

Hasil Skala Terjemahan TEIQue-SF versi 1.50

No.	Item Orisinal	Sintesa Item <i>Forward</i> (FT1 & FT2)	Sintesa Item <i>Backward</i> (BT1 & BT2)	Saran <i>Expert Review</i>
1.	<i>I often get involved in situations in which there are conflicting requirements</i>	Saya sering terlibat dalam situasi di mana terdapat kebutuhan yang saling bertentangan.	<i>I often get involved in situations where there are confliction needs</i>	
2.	<i>I receive incompatible requests from two or more people</i>	Saya menerima permintaan-permintaan yang saling bertentangan dari dua orang atau lebih.	<i>I receive requests which conflicting to one another from two or more persons</i>	Saya menerima permintaan-permintaan dari dua orang atau lebih yang saling bertentangan
3.	<i>I have to do thing that should be done differently under different conditions</i>	Saya harus melakukan sesuatu yang seharusnya diselesaikan secara berbeda dalam kondisi yang berbeda pula.	<i>I have to do something which should be done differently and under different conditions.</i>	Saya harus melakukan sesuatu yang seharusnya dikerjakan secara berbeda dalam kondisi yang berbeda pula.
4.	<i>I (do not) have clear planned goals and objectives for my job</i>	Saya (tidak) memiliki kejelasan tujuan dan sasaran yang terencana untuk pekerjaan saya.	<i>I (don't) have clear and planned purposes and goals to my job</i>	Saya tidak memiliki tujuan dan sasaran yang jelas dan terencana untuk pekerjaan saya.
5.	<i>I (do not) know exactly what is expected of me.</i>	Saya (tidak) tahu persis apa yang diharapkan dari saya.	<i>I (don't) exactly know what to expect from me</i>	Saya tidak tahu persis apa yang diharapkan dari saya.
6.	<i>I (do not) know what my responsibilities are</i>	Saya tidak tahu apa saja tanggung jawab saya	<i>I (don't) know what my responsibilities are</i>	Saya tidak tahu apa saja tanggung jawab saya
7.	<i>I (do not) feel certain about how much responsibility I have.</i>	Saya (tidak) merasa yakin tentang seberapa besar tanggung jawab yang saya miliki.	<i>I (don't) feel certain about how big my responsibility is</i>	Saya tidak merasa yakin tentang seberapa besar tanggung jawab yang saya miliki.
8.	<i>My responsibilities are (not) clearly defined</i>	Tanggung jawab-tanggung jawab saya (tidak) terdefiniskan dengan jelas.	<i>My responsibilities are (not) clearly defined</i>	Tanggung jawab-tanggung jawab saya tidak terdefiniskan dengan jelas.
9.	<i>There is a need to reduce some parts of my role</i>	Saya perlu mengurangi sebagian peran saya.	<i>I need to reduce some of my roles</i>	
10.	<i>I feel overburdened in my role</i>	Saya merasa terlalu terbebani dengan peran saya.	<i>I feel too burdened with my roles</i>	
11.	<i>I have been given too much responsibility</i>	Saya telah diberi terlalu banyak tanggung jawab.	<i>I have been given too many responsibilities</i>	

12.	<i>My work load is too heavy</i>	Beban kerja saya terlalu berat.	<i>My work load is too heavy</i>
13.	<i>The amount of work I have to do interferes with the quality I want to maintain</i>	Jumlah pekerjaan yang harus saya kerjakan mengganggu kualitas yang ingin saya pertahankan.	<i>The amount of work that I need to work on interferes with the quality that I want to maintain</i>

SKALA *ROLE STRESSOR* (VERSI BAHASA INDONESIA)

Instruksi:

Pada lembar ini, terdapat pernyataan yang mungkin menggambarkan opini Anda mengenai peran Anda pada pekerjaan saat ini. Tunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda pada setiap pernyataan dengan memilih salah satu angka yang paling sesuai dengan pendapat Anda. Terdapat 5 pilihan jawaban untuk masing-masing pernyataan dengan rentang pilihan “sangat tidak setuju” (angka 1), “tidak setuju” (angka 2), “netral” (angka 3), “setuju” (angka 4), hingga “sangat setuju” (angka 5).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
1.	Saya sering terlibat dalam situasi di mana terdapat kebutuhan yang saling bertentangan.	1	2	3	4	5
2.	Saya menerima permintaan-permintaan dari dua orang atau lebih yang saling bertentangan.	1	2	3	4	5
3.	Saya harus melakukan sesuatu yang seharusnya dikerjakan secara berbeda dalam kondisi yang berbeda pula.	1	2	3	4	5
4.	Saya tidak memiliki tujuan dan sasaran yang jelas dan terencana untuk pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
5.	Saya tidak tahu persis apa yang diharapkan dari saya.	1	2	3	4	5
6.	Saya tidak tahu apa saja tanggung jawab saya	1	2	3	4	5
7.	Saya tidak merasa yakin tentang seberapa besar tanggung jawab yang saya miliki.	1	2	3	4	5
8.	Tanggung jawab-tanggung jawab saya (tidak) terdefiniskan dengan jelas.	1	2	3	4	5
9.	Saya perlu mengurangi sebagian peran saya.	1	2	3	4	5
10.	Saya merasa terlalu terbebani dengan peran saya.	1	2	3	4	5
11.	Saya telah diberi terlalu banyak tanggung jawab.	1	2	3	4	5
12.	Beban kerja saya terlalu berat.	1	2	3	4	5
13.	Jumlah pekerjaan yang harus saya kerjakan mengganggu kualitas yang ingin saya pertahankan.	1	2	3	4	5