**STRES KERJA DITINJAU DARI KEIKUTSERTAAN YOGA PADA KARYAWATI PT.PLN (PERSERO) KANTOR PUSAT JAKARTA**

**Afifah, Kondang Budiyani, Nadya Anjani R**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

afifahshae@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga PT. PLN (Persero) Kantor Pusat Jakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada perbedaan stres kerja antara karyawati PLN yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga. Subjek penelitian adalah karyawati PT. PLN (Persero) Kantor Pusat Jakarta, sebanyak 52 subjek terbagi atas yang mengikuti yoga sebanyak 26 subjek dan yang tidak mengikuti yoga sebanyak 26 subjek. Pengumpulan data menggunakan Skala Stres Kerja. Hasil analisis dengan teknik uji beda I*ndependent Sample T-Test* diperoleh t = 0.388 dengan p = 0,700. Hal ini menunjukan tidak ada perbedaan stres kerja antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga. Maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Rerata stres kerja pada karyawati yang mengikuti yoga sebesar 75.65 dan rerata stres kerja pada karyawati yang tidak mengikuti yoga sebesar 75.00.

Kata kunci : Stres Kerja, Yoga, Karyawati PLN

**JOB STRESS IS VIEWED FROM THE PARTICIPATION OF YOGA AT THE EMPLOYEES OF PT.PLN (PERSERO) KANTOR PUSAT JAKARTA**

**Afifah, Kondang Budiyani, Nadya Anjani R**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

afifahshae@gmail.com

**ABSTRACT**

 This study aims to determine the differences in work stress between female employees who follow yoga and those who do not follow yoga yoga at PT.PLN (Persero) Jakarta Head Office the Hypothesis proposed is that there are differences in work stress between female employees who take part in yoga and those who do not participate in yoga. The subject of the research were female employees at PT. PLN (Persero) Head Office Jakarta, 52 subject were divided into 26 participants who participants in yoga and 26 subject who did not participate in yoga. data collection uses a work stress scale. The results of the analysis with the differentes Independent sample t-test technique obtained t= 0.388 p = 0.700. This shows that there is no difference in work stress between female employees who follow yoga and those who do not. Then the hypothesis in this study was rejected. The mean of work stress on employees who follow yoga is 75.65 and the average work stress on employess who do not attend yoga is 75.00

Keyword: Job Stress, Yoga, PLN Workers

**PENDAHULUAN**

Pada era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam suatu program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan setiap tugasnya (Rizki, Hamid & Moyudan, 2016). Menurut Sugiarti (2018), manajemen sumber daya manusia terutama karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi.

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam mengatur dan mengurusi semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia (Rizki, Hamid & Moyudan, 2016). Sejalan dengan misi dari PLN yaitu menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan ([www.pln.co.id.2019](http://www.pln.co.id.2019)). Sebagai penyedia kebutuhan listrik nasional PT. PLN dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik ke seluruh masyarakat. Tuntutan yang semakin tinggi terhadap pasokan listrik yang baik memaksa karyawan PT. PLN untuk bekerja dengan keras agar listrik dapat terdistribusi dengan baik dan merata ke seluruh daerah ( Rizki, Hamid & Moyudan, 2016).

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Tanjungsari, 2011). Secara umum stres yang dikemukakan oleh Munandar (2014) adalah kondisi negatif yang mengarah pada timbulnya penyakit fisik ataupun mental yang mengakibatkan perilaku yang tidak wajar. Menurut Robbins dan Judge (2018) stres dalam bidang pekerjaan terjadi sebagai akibat dari suatu kondisi yang bertentangan antara individu dengan peluang yang ada, tuntutan pekerjaan atau sumber daya yang tidak pasti, dan tekanan dari lingkungan sehingga mengakibatkan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan urairan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dan karakteristik aspek pekerjaan karyawan dan pekerjaan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya yang berbeda-beda. Stres kerja kemudian menunjukan gejala-gejala baik fisik, psikis, maupun perilaku dan membuat orang yang bersangkutan menderita penyakit yang berkaitan dengan adaptasinya dengan lingkungan. Gejala-gejala stres menurut Robbins dan Judge, (2018) yaitu : (1) gejala fisiologis, seperti; perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung; (2) gejala psikologis, seperti; ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda; (3) gejala perilaku; produktivitas menurun, absensi dan tingkat keluarnya karyawan tinggi, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rice (dalam Ruslina, 2014) wanita yang bekerja mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan laki-laki, perbandingan stres kerja antara wanita dan laki-laki didapatkan hasil rata-rata sebesar 28% wanita mengalami stres ditempat kerja, sedangkan pada laki-laki didapatkan rata-rata sebesar 20%. Banyak hal yang bisa menjadi faktor pemicu timbulnya stres kerja pada karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2018) yaitu: 1) Stressor ekstra organisasi misalnya, perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga dan lain-lain. 2) Stressor organisasi yaitu stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan. 3) Stresor kelompok adalah penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dan karyawan. 4) Stresor individual misalnya konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan menjalankan tugas dalam organisasi tersebut, apabila pekerja terlalu banyak mendapat tekanan maka pekerja sulit untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan melakukan suatu tindakan di tempat kerja untuk menurunkan stres kerja, agar para karyawan tidak bosan, dan dapat bekerja secara efektif dan tidak mengalami kemunduran dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2018) mendeskripsikan untuk mengelola stres ditempat kerja dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional, salah satu pendekatan yang sering digunakan dalam pencegahan dan manajemen stres kerja yaitu pendekatan individual diantaranya; manajemen waktu, latihan fisik, teknik relaksasi, dan dukungan sosial. Salah satu bentuk latihan fisik yang dapat dilakukan adalah melalui gerakan yoga (Somvir, 2008). Sindu (2015) mendefinisikan yoga sebagai sistem kesehatan menyeluruh *(holistik)* yang terbentuk dari kebudayaan india kuno sejak 3.000 SM yang lalu. Yoga atau *yuj*-dalam bahasa sanskerta kuno berarti *union* atau penyatuan antara *atman* (diri) dan *brahman* (yang maha kuasa). Intinya melalui yoga seseorang akan lebih baik mengenal tubuhnya, pikirannya, dan mengenal jiwanya. Semakin seseorang mengenal dirinya semakin dekat pula ia dengan sang pencipta. Manfaat kesehatan yoga yang paling utama adalah kemampuanya dalam membantu mengurangi stres (Sindhu, 2015)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Patel dkk (2016) yoga membantu mengurangi stres dan kecemasan kerja. Latihan yoga setiap hari akan meningkatkan fungsi psikologis meskipun tidak melakukan latihan olahraga lainnya. Berdasarkan hasil penelitian diatas, terdapat perbedaan tingkat stres kerja yang mengikuti yoga dan tidak mengikuti yoga, melakukan gerakan yoga selain dapat membantu individu yang mengalami stres kerja untuk mencapai keselarasan dan kedamaian dalam diri juga membantu individu mencapai kesehatan fisik dan mental, seseorang yang mengikuti yoga juga dapat mengalami perubahan dari segi fisik, psikologis dan spiritual ( Kinasih, 2010). Bersadarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti, Apakah ada perbedaan stres kerja pada karyawati PLN yang mengikuti yoga dan yang tidak mengikuti yoga ?

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kuantitatif dengan uji beda menggunakan teknik analisis *Independent Sample T-Test* dengan variabel tergantung stres kerja dan menggunakan metode pengumpulan data Skala Stres Kerja dengan (35 item valid dengan 89,4). Subjek dalam penelitian ini karyawati PT.PLN (Persero) Kantor Pusat Jakarta sebanyak 52 orang. 26 orang yang mengikuti yoga dan 26 orang yang tidak mengikuti yoga. Metode anlisis data yang digunakan dengan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows versions 22.*

**HASIL**

Berdasarkan data hasil penelitian skor Skala Stres Kerja dikategorikan dengan tinggi rendahnya skor subjek, seperti yang ditunjukan oleh table 1, tabel 2 dan tabel 3 berikut:

**Table 1**

**Norma Kategorisasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori**  | **Norma**  |
| Tinggi | X > (µ+1σ) |
| Sedang  | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) |
| Rendah | X ≤ µ - 1σ |

Keterangan:

X: Skor subjek

σ: deviasi standar hipotetik

µ: rerata hipotetik

**Tabel 2**

**Kategorisasi Skor Stres Kerja Karyawati Yang Mengikuti Yoga (N= 26)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Norma** | **Skor** | **Frekuensi** | **%** |
| Tinggi | X > (µ+1σ) | X ≥105 | 0 | 0% |
| Sedang  | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) | 70 <X<105 | 22 | 85% |
| Rendah | X ≤ µ - 1σ | X<70 | 4 | 15% |
| Jumlah  | 26 | 100% |

Keterangan:

X: x-Skor subjek

σ: deviasi standar hipotetik

µ: rerata hipotetik

Hasil kategorisasi skor stress kerja karyawati yang mengikuti yoga berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 0% (0 orang), sedangkan kategorisasi sedang sebesar 85% (22 orang) dan kategorisasi rendah sebesar 15% (4 orang).

**Tabel 3**

**Kategorisasi Skor Stres Kerja Karyawati Yang Tidak Mengikuti Yoga(N=26)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori**  | **Norma**  | **Skor**  | **Frekuensi** | **%** |
| Tinggi | X > (µ+1σ) | X ≥105 | 0 | 0% |
| Sedang | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) | 70 <X<105 | 21 | 81% |
| Rendah | X ≤ µ - 1σ | X<70 | 5 | 19% |
| **Jumlah**  | 26 | 100% |

Keterangan:

X: x-Skor subjek

σ: deviasi standar hipotetik

µ: rerata hipotetik

Hasil kategorisasi skor stres kerja karyawati yang tidak mengikuti yoga berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 0% (0 orang), sedangkan kategorisasi sedang sebesar 89% (21 orang) dan kategorisasi rendah sebesar 19% (5 orang). Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran data dari variabel stres kerja karyawati yang mengikuti yoga menunjukan KS-Z= 0,140 dengan taraf signifikansi sebesar 0,200 (p>0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran data dari variable stress kerja pada karyawati yang tidak mengikuti yoga menunjukan KS-Z= 0,112 dengan taraf signifikansi 0,200 (p>0,05). Hasil uji homogenitas data stres kerja menunjukan skor *Levene’s Test for Equality of variances* sebesar 0,357 dengan taraf signifikansi sebesar 0,553 (p>0,050). Hasil analisis data menunjukan koefisien perbedaan sebesar 0,388 dengan taraf signifikansi sebesar 0,700. Berdasarkan hasil uji komparasi tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan stres kerja pada karyawati yang mengikuti yoga dan yang tidak mengikuti yoga. Rerata stres kerja pada karyawati PLN yang mengikuti kelas yoga (Mean= 75.65) dan rerata stres kerja pada karyawati PLN yang tidak mengikuti yoga (Mean=75.00).

**Tabel 4**

**Hasil analisis per Aspek Gejala Stres Kerja antara yang mengikuti yoga dengan yang tidak mengikuti yoga**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Gejala**  | **t** | **p** |
| Fisiologis | 0,645 | 0,522 |
| Psikologis | 0,299 | 0,766 |
| Perilaku | -2,179 | 0,034 |

Uji tambahan pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis perbedaan gejala stres kerja yang lebih berpengaruh terhadap variabel stres kerja. Maka dilakukan analisis uji-t dengan bantuan *software* *SPSS* 22.00 *for windows*. Dari hasil analisis uji beda gejala fisiologis antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga diperoleh t = 0,645 dengan p = 0,522. Sehingga tidak ada perbedaan stres kerja yang signifikan pada karyawati yang mengikuti yoga berdasarkan gejala fisiologis stres kerja yang dialami. Sedangkan dari uji beda pada gejala psikologis antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga diperoleh t- 0,299 dengan p = 0,766 Sehingga tidak ada perbedaan stres kerja yang signifikan pada karyawati yang mengikuti yoga berdasarkan gejala psikologis stres kerja yang dialami. Selanjutnya analisis uji beda pada gejala perilaku antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga diperoleh t =-2,179 dengan p = 0,034 yang artinya terdapat perbedaan antara karyawati yang mengikuti yoga dengan yang tidak mengikuti yoga. Dengan nilai rerata gejala perilaku yang mengikuti yoga 24,19 dan rerata gejala perilaku yang tidak mengikuti yoga 25,58.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji Independent sample T-test tidak ada perbedaan stres kerja antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Tidak diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan bahwa keikutsertaan karyawati pada kelas yoga bukan merupakan salah satu teknik dalam mengurangi stres kerja pada karyawati PT.PLN Persero Kantor Pusat Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien perbedaan t = 0.388 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,700. Rerata stres kerja karyawati yang mengikuti yoga sebesar 75.65 dan rerata stres kerja pada karyawati yang tidak mengikuti yoga sebesar 75.00. Menurut Sindhu (2015) walaupun yoga menjadi salah satu cara untuk mencapai keselarasan pikiran dan pernafasan tetapi jika stres yang dibiarkan berlarut-larut juga sangat berbahaya bagi kesehatan karena akan mempengaruhi fisik, emosi, dan spiritual, serta merusak ketentraman diri secara keseluruhan.

Hasil kategorisasi penelitian ini pun mengungkap bahwa tidak ada subjek yang berada pada kategori stres kerja tinggi, namun berada pada kategori yang cenderung sedang, artinya karyawati yang mengikuti yoga maupun yang tidak mengikuti yoga sama-sama memiliki tingkat stress kerja diposisi sedang.

Dari hasil analisis uji beda peraspek yang peneliti lakukakn, pada gejala fisiologis antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga diperoleh t = 0,645 dengan p = 0,522. Yang artinya tidak ada perbedaan stres kerja yang signifikan pada karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga berdasarkan gejala fisiologis. Sedangkan dari uji beda pada gejala psikologis antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga diperoleh t = 0,299 dengan p = 0,766. Sehingga tidak ada perbedaan stres kerja yang signifikan pada karyawati yang mengikuti yoga berdasarkan gejala psikologis yang dialami. Selanjutnya analisis uji beda pada gejala perilaku antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga diperoleh t =-2,179 dengan p = 0,034 yang artinya terdapat perbedaan antara karyawati yang mengikuti yoga dengan yang tidak mengikuti yoga. Dengan nilai rerata gejala perilaku yang mengikuti yoga 24,19 dan rerata gejala perilaku yang tidak mengikuti yoga 25,58

Dari hasil penelitian ini, karyawati PT. PLN (Persero) memang mengalami stres kerja, dilihat dari hasil kategorisasi yang dilakukan, stres kerja karyawati yang mengikuti yoga pada kategori sedang sebanyak 22 orang dengan persentase 85% dan stres kerja pada kategori rendah sebanyak 4 orang dengan persentase 15%. Sedangkan stres kerja pada karyawati yang tidak mengikuti yoga yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 81% dan pada kategori rendah sebanyak 5 orang dengan persentase 19% . Banyak hal yang bisa menjadi alasan keikutsertaan kelas yoga tidak mempengaruhi stres kerja pada karyawati PT. PLN (Persero) Kantor Pusat Jakarta.

Tidak terdapatnya perbedaan tingkat stres kerja pada karyawati secara signifikan dipengaruhi keikutsertaan pada kelas yoga. Hal ini berdasarkan observasi peneliti yaitu: kelas yoga yang dilakukan 1x seminggu yaitu pada hari kerja rabu jam 16.00-17.30. Beberapa responden datang terlambat saat kelas yoga dimulai, sehingga banyak dari responden tidak mengikuti gerakan yoga secara teratur, selain itu beberapa responden meninggalkan kelas yoga lebih awal sebelum kelas berakhir, hal tersebut mengakibatkan responden tidak mengikuti gerakan yoga secara menyeluruh. Huang, dkk (2013) berpendapat bahwa latihan yoga dalam jangka panjang dan teratur dapat mengurangi stres secara signifikan, melakukan latihan hatha yoga secara teratur dapat mengurangi tekanan yang dirasakan secara lebih bermakna. Selain itu dimungkinkan tidak adanya perbedaan stres kerja yang mengikuti yoga dengan yang tidak mengikuti yoga ialah karena PT. PLN (Persero) menyediakan beberapa kegiatan bagi karyawannya antara lain; senam zumba dan Gym. Menurut Femina dalam Pertiwi (2016) senam zumba dapat menyehatkan badan, menurunkan berat badan, dan dapat menurunkan tingkat stres yang sering dialami. Kemungkinan keikutsertaan karyawati pada kelas lain dapat menjadi salah satu faktor yang memungkinkan ditolak nya hipotesis pada penelitian ini.

Secara metodologis peneliti menyadari adanya beberapa kelemahan dalam penelitian ini, antara lain peneliti tidak melakukan screening terhadap karyawati yang mengikuti yoga maupun yang tidak mengikuti yoga antara lain; pada karyawati yang mengikuti yoga yaitu intensitas keikutsertaan pada karyawati yang mengikuti yoga sudah berapa lama, kelemahan lainnya yang peneliti tidak ketahui yaitu apakah karyawati yang mengikuti yoga aktif atau tidak, dan ketiga keseriusan peserta dalam mengikuti kelas yoga. Sedangkan untuk yang tidak mengikuti yoga peneliti tidak mengetahui apakah karyawati mengikuti kegiatan lain untuk menurunkan tingkat stres kerja mereka.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan stres kerja antara karyawati PLN yang mengikuti yoga dengan karyawati PLN yang tidak mengikuti yoga dengan koefisien perbedaan t = 0.388 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,700. Berdasarkan hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan stres kerja pada karyawati PLN yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga, maka hipotesis ini ditolak. Rerata stres kerja pada karyawati PLN yang mengikuti yoga (Mean= 75.65) dan rerata stres kerja pada karyawati PLN yang tidak mengikuti yoga (Mean=75.00).

Dari hasil analisis uji beda per aspek yang dilakukan, pada gejala fisiologis antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga diperoleh t= 0,645 dengan p = 0,522, yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan, sedangkan pada gejala psikologis antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga diperoleh t= 0,299 dengan p = 0,766 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan. Pada gejala perilaku antara karyawati yang mengikuti yoga dengan karyawati yang tidak mengikuti yoga diperoleh t= -2,179 dengan p = 0,034 yang artinya ada perbedaan yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan stres kerja pada karyawati yang mengikuti yoga dan yang tidak mengikuti yoga pada karyawati PT.PLN (Persero) Kantor Pusat Jakarta. Maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan

Ditemukannya karyawati yang memiliki stres kerja dalam kategori sedang pada karyawati yang mengikuti maupun yang tidak mengikuti yoga, maka disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor stres kerja,seperti faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor pribadi.

2. Bagi Karyawati

Berdasarkan hasil kategorisasi yang menyatakan stres kerja pada karyawati yang mengikuti yoga maupun yang tidak mengikuti yoga berada dikategori sedang, maka disarankan untuk lebih teratur dan disiplin saat mengikuti kelas yoga dan juga bagi yang tidak mengikuti kelas yoga disarankan untuk melakukan cara penanganan stres kerja.

1. Bagi penelitian selanjutnya
	1. Seleksi subjek lebih diperhatikan; keikutsertaan yoga apakah subjek benar-benar pelaku yoga atau bukan
	2. Melakukan penelitian eksperimen untuk melihat pengaruh pelatihan yoga terhadap stres kerja

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi edisi ke-2.* Pustaka Pelajar:Yogyakarta.

Azwar, S. (2014). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar S. (2016). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta edisi II. Pustaka Pelajar: Yogyakarta

Brems, C. (2015). A Yoga Stress Reduction Intervention for University Faculty, Staff, and Graduate Students. *International Jurnal Yoga Therapy*, 25 (1), 61-77.

Cooper, C., & Straw, A. (2005). *Stres manajemen sukses dalam sepekan*. Jakarta: Kesaint Blanc.

Hadi, S. (2015). *Statistik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Hartfiel, N., Burton, C., Rycroft-Malone, J., Clarke, G., Havenhand, J., Khalsa, S.B., & Edwards, R.T. (2012). Yoga for reducing perceived stress and back pain at work. Occupational Medicine Advance Access.

Hariandja, M. T. E. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.

Haqqoh, A. (2016). Stres Kerja Karyawan Dan Kemampuan Berpikir Divergen. *Jurnal ilmiah Psikologi Terapan*. 4(1). Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Organisasi mengembangkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai ditempat kerja.* Bandung: Alfabeta.

Kinasih, A. S. (2010). Pengaruh Latihan Yoga Terhadap Peningkatan Kualitas Hidup.10(1). *Buletin Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

Lidyansyah, Intan Putri Dastia. (2014). *Menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan melalui musik.*2(1)*.* Fakultas PsikologiUniversitas Muhammadiyah Malang.

Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.

Munandar, A. S, (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI- Press.

Narundana, A. (2012). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Makassar*. Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin: Makassar.

Nasrani L, Purnawati S. (2015) Perbedaan Tingkat Stres Antara Laki-Laki Dan Perempuan Pada Peserta Yoga Di Kota Denpasar*.* 4 (12). Prodi pendidikan Dokter Fakultas Kedokteraan Universitas Udayana.

Patel, N., Baria, D., & Joshi, V. (2016*).* Effect of Yoga on Stress in Women. *Journal of Research in Medical and Dental Science*, 4(3), 224-227.

Pramesti, N. K. M. A. (2016). Pengaruh Pelatihan Relaksasi Yoga Terhadap Stres Kerja Pada wanita Karir*.* Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana: Yogyakarta.

Prasetyo A, R, Nurtjahjanti H, Fauziah N, Kustanti E, R. (2016) Penurunan Tingkat Stres Kerja Pada Penerbang Militer Melalui Penerapan Terapi Yoga Tawa*.*16(4), 11-20. Fakultas Psikologi Universitas Diponogoro.

Perusahaan Listrik Negara. (n. d). Listrik untuk kehidupan yang lebih baik. Diakses 26 Februari 2019 dari <https://www.pln.co.id/>

Raharjo, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Refliandra, R. 2007. Perbedaan Tingkat Stres Antara Siswa SD Reguler Dengan Siswa SD Fullday. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala: Yogyakarta.

Rizki, M., Hamid, D., Moyudan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres kerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang).41(1). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Robbins, S P. & Judge T A.(2018). *Perilaku Organisasi (edisi 16).* Jakarta: Salemba Empat.

Ruslina. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja. *Naskah Publikasi Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Sharma, S, D, Chauhan, A, Khanna, S. (2012). Stress Management Through ‘Practice Yoga’ In the Corporate Sector,6(37). *Academic Journal,* 10117-10124. Doi: 10.5897/ajbm11.314.

Siagian, S. P. (2012). *Teori Perkembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Sindhu, P. (2015*). Hidup Sehat dan seimbang dengan Yoga*. Bandung Qanita.

Somvir. (2008*). Mari beyoga*. Bali :Bali-India Foundation.

Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangsel.1(2). Hal 105-114. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Stranks, J. (2005)*.* Stress at work, management and prevention*. Burlington* : Elsevier.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia.* Jakarta : Prenadamedia Group.

Widyawan, M. (2006). Stres Kerja ditinjau dari persepsi terhadap penilaian penampilan kerja ( performance appraisal). *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala.

Yuliviona, R. ( 2015). Work Family Conflict Dan Stress Kerja Perempuan Bekerja*. Jurnal Ipteks Terapan*. 8(4), 192-198. Jurusan Manajamen Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.