

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesehatan mental di tempat kerja menjadi isu penting yang semakin mendapat perhatian global. Menurut World Health Organization (2022), gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan stres kerja merupakan salah satu penyebab utama menurunnya motivasi kerja serta meningkatnya absensi karyawan. Kecemasan berlebih dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, serta kemampuan pengambilan keputusan karyawan sehingga berdampak negatif pada motivasi organisasi secara keseluruhan (Cheng & McCarthy, 2018).

Berdasarkan The 2024 NAMI Workplace Mental Health Poll (2024), riset dengan melibatkan pekerja penuh waktu di perusahaan yang memiliki minimal 100 karyawan, ditemukan beberapa fakta penting terkait kesehatan mental di tempat kerja. Sebanyak 52% karyawan melaporkan mengalami kelelahan (burnout) akibat pekerjaan mereka. Menurut Pradas-Hernández et al (2018) dan Husnun & Syarifah (2022) burnout dapat memicu gejala fisik berupa kecemasan. Oleh karena itu, intervensi efektif untuk mengelola kecemasan sangat diperlukan guna meningkatkan kesejahteraan psikologis sekaligus performa kerja.

Yuningsih (2025) menyatakan bahwa secara umum kondisi kesehatan jiwa di Indonesia masih memprihatinkan, sementara pelayanan kesehatan jiwa belum mencapai target nasional. Prevalensi tertinggi terjadi pada kelompok usia produktif, yaitu 15–24 tahun, dengan gejala depresi yang diikuti oleh kecemasan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Edisi V (2018), kecemasan didefinisikan sebagai perasaan gelisah, khawatir, atau takut yang tidak menentu penyebabnya; suatu perasaan tidak enak yang timbul karena kekhawatiran akan sesuatu yang akan terjadi. Faradiana (2022) serta Ramadhani (2022) menegaskan bahwa kecemasan dipicu oleh pola pikir negatif dan skema kognitif yang menafsirkan situasi secara berlebihan sebagai ancaman. Marsidi et al (2022) menemukan bahwa kecemasan pada orang dewasa ditandai oleh tingkat kewaspadaan yang berlebihan terhadap kemungkinan ancaman di masa depan, yang

selanjutnya mempengaruhi fungsi kognitif maupun respons fisiologis. Definisi ini diperkuat oleh Siddhant et al (2023) dan Bourne (2015), yang menyatakan bahwa kecemasan merupakan perasaan takut atau khawatir berlebihan yang dapat mengganggu fungsi sehari-hari.

Beberapa dampak kecemasan terhadap motivasi kerja juga telah dikemukakan. Marsidi et al (2022) menyatakan bahwa kecemasan berlebih dapat meningkatkan absensi dan turnover karyawan, yang berdampak pada menurunnya motivasi serta kinerja organisasi. Szuhany & Simon (2022) menambahkan bahwa gangguan kecemasan ditandai oleh perasaan khawatir yang berlebihan dan berkelanjutan, yang dapat mengganggu fungsi sehari-hari, termasuk di tempat kerja. Gejala kecemasan seperti ketegangan otot, gangguan tidur, kesulitan konsentrasi, dan kelelahan mental terbukti secara langsung menurunkan kemampuan pekerja untuk fokus dan menyelesaikan tugas secara efektif (Kang et al., 2019).

Penelitian Ekawarna dan Sofyan (2010) menunjukkan bahwa kecemasan di tempat kerja, baik yang dipicu oleh kondisi fisik maupun lingkungan organisasi, dapat melemahkan partisipasi dalam pengambilan keputusan serta menurunkan motivasi dan kinerja. Temuan ini diperkuat oleh Cheng & McCarthy (2018), yang menegaskan bahwa kecemasan memengaruhi fungsi kognitif dan berimplikasi pada penurunan motivasi dalam konteks pekerjaan. Karyawan yang mengalami kecemasan cenderung menunjukkan efisiensi kerja yang rendah, penghindaran terhadap tugas atau tanggung jawab, serta kesulitan beradaptasi dengan tekanan kerja.

Berbagai upaya dapat dilakukan untuk mengurangi kecemasan dan dampaknya, baik dari sisi individu maupun organisasi. Intervensi yang relevan mencakup terapi kognitif-perilaku (*Cognitive Behavioral Therapy*/CBT), hipnoterapi, terapi relaksasi dan kesadaran penuh (*mindfulness*), hingga terapi farmakologis. Pengelolaan kecemasan memerlukan pendekatan multifaset yang melibatkan terapi psikologis, perubahan gaya hidup, dan dukungan lingkungan kerja. Terapi seperti CBT dan hipnoterapi terbukti efektif secara klinis, sementara strategi gaya hidup dan kebijakan organisasi mendukung keberlanjutan kesehatan mental pekerja. Implementasi upaya tersebut secara terpadu dapat meningkatkan kesejahteraan sekaligus motivasi karyawan secara signifikan.

Hipnoterapi merupakan salah satu metode terapi alternatif yang semakin banyak digunakan untuk mengatasi masalah psikologis, termasuk kecemasan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa hipnoterapi mampu menurunkan tingkat kecemasan dengan memfasilitasi relaksasi mendalam serta mengubah pola pikir negatif (Puspitasari et al., 2021). Prasetya (2025) dan Mulyadi & Kholida (2021) melaporkan bahwa sesi hipnoterapi dapat meningkatkan kemampuan kognitif, seperti perhatian dan konsentrasi, yang berdampak positif pada motivasi karyawan di lingkungan kerja penuh tekanan. Selain itu, hipnoterapi juga terbukti meningkatkan kualitas tidur dan mengurangi kelelahan, sehingga membantu meningkatkan motivasi dan konsentrasi, khususnya bagi pekerja shift. Namun demikian, penelitian mengenai peran hipnoterapi dalam konteks peningkatan motivasi kerja masih terbatas, khususnya di Indonesia.

Rumah Terapi Kita Hipnoterapi sebagai salah satu pusat layanan terapi alternatif telah menerapkan hipnoterapi kepada berbagai klien dengan keluhan kecemasan terkait pekerjaan. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengalaman subjektif para karyawan yang menjalani sesi hipnoterapi di Rumah Terapi Kita, serta bagaimana mereka merasakan perubahan terhadap tingkat kecemasan dan motivasi kerja melalui pendekatan fenomenologis.

1.2. Perumusan Masalah

Menurut Marsidi et al (2022), kecemasan berlebih dapat mengakibatkan tingginya absensi dan *turnover* karyawan, yang berdampak pada motivasi serta kinerja organisasi. Kecemasan yang memengaruhi motivasi kerja perlu segera diatasi agar motivasi tetap terjaga dengan baik sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, salah satu metode yang dipilih untuk mengurangi tingkat kecemasan adalah terapi hipno atau hipnoterapi. Sesuai dengan judul penelitian, pembahasan difokuskan pada kecemasan yang dialami oleh karyawan sebagai klien di Rumah Terapi Kita Hipnoterapi, yang erat kaitannya dengan kondisi pekerjaan mereka.

Beberapa rumusan masalah penelitian ini adalah: bagaimana pengalaman subjektif karyawan sebelum menerima hipnoterapi, bagaimana pengalaman mereka setelah menerima hipnoterapi, serta fenomena yang dirasakan saat menjalani terapi yang

dapat membantu mengatasi kecemasan dengan menekankan aspek fenomenologis dari sudut pandang klien. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengetahui peran hipnoterapi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang mengikutinya. Fokus terakhir adalah mengidentifikasi perubahan yang dialami karyawan dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja setelah menjalani hipnoterapi.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dirancang untuk menggali secara mendalam pengalaman, dan fenomena yang dirasakan oleh karyawan/klien efektifitas hipnoterapi dalam mengatasi kecemasan dan meningkatkan produktifitas kerja. Pendekatan Kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena ini secara holistik dan memberikan wawasan yang kaya untuk pengembangan intervensi yang lebih tepat sasaran.

1. Bagaimana gambaran pengalaman karyawan saat mengalami hipnoterapi untuk mengatasi kecemasan di lingkungan kerja?
2. Bagaimana perubahan yang dirasakan karyawan setelah sesi hipnoterapi selesai dijalani dalam hal motivasi kerja di tempat kerjanya?
3. Bagaimana peranan hipnoterapi dalam mengatasi kecemasan dan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengeksplorasi peranan hipnoterapi dalam mengatasi kecemasan dan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan yang merupakan klien Rumah Terapi Kita Hipnoterapi secara mendalam melalui pendekatan fenomenologi.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian yaitu untuk mengetahui peranan hipnoterapi dalam:

1. Mengatasi kecemasan pada karyawan.
1. Meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.
2. Mengatasi kecemasan dan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait metode hipnoterapi sebagai salah satu alat bantu dalam mengatasi kecemasan dan meningkatkan motivasi kerja.

1.5.2 Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program kesehatan mental dan kesehatan karyawan di lingkungan kerja. Khususnya sektor yang memiliki tekanan tinggi secara emosional dimana kondisi lingkungan kerja yang memiliki beban atau tuntutan, deadline ketat, beban kerja berlebih atau situasi yang penuh stress seperti pekerja di bidang medis, keuangan, keamanan, pelayanan darurat atau pekerjaan dengan tanggung jawab dan pengawasan ketat.

1.5.3 Bagi Masyarakat

Terutama untuk para pekerja dan pelaku usaha, penelitian ini menawarkan alternatif pendekatan non medis yang efektif untuk mengelola stress dan kecemasan yang merupakan respon emosional terhadap tekanan atau tantangan yang dapat mengganggu keseimbangan psikologis seseorang. Dengan hipnoterapi ini dapat membantu mengatasi dan mengelola kecemasan secara efektif yang diharapkan para pekerja dapat mempertahankan kesehatan mental yang optimal, meningkatkan fokus, motivasi, dan kualitas kerja sekaligus dapat meningkatkan kualitas hidup serta kinerja sehari-hari.

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Fokus penelitian ini adalah karyawan, yaitu individu yang bekerja di suatu organisasi, perusahaan, atau instansi dengan menerima imbalan berupa gaji, upah, atau tunjangan lainnya. Sementara itu, pelaku usaha adalah orang atau kelompok orang yang menjalankan aktivitas atau kegiatan ekonomi, bisnis, atau perdagangan dengan tujuan memperoleh keuntungan. Kedua kriteria tersebut menjadi subjek utama penelitian, karena sama-sama berpotensi mengalami kecemasan yang berdampak pada produktivitas kerja, dengan latar belakang usia, jenis kelamin, dan jabatan yang beragam.

Penelitian ini mengkaji dampak hipnoterapi terhadap kesehatan mental dan fisik, khususnya pada kecemasan yang memengaruhi motivasi kerja, seperti efisiensi dan kualitas hasil kerja. Penelitian kualitatif ini dilaksanakan selama bulan Juli 2025. Informan dalam penelitian ini adalah klien yang datang ke Rumah Terapi Kita Hipnoterapi dan bersedia datanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Pemilihan klien/informan dilakukan melalui pengukuran kecemasan terlebih dahulu dengan menggunakan skala Likert melalui pengisian kuesioner mengenai kecemasan yang diadaptasi dari *General Anxiety Disorder-7* (GAD-7), yaitu kuesioner singkat yang terdiri atas tujuh pertanyaan terkait kecemasan dalam dua minggu terakhir. Setiap pertanyaan diberi skor 0 (tidak sama sekali) hingga 3 (hampir setiap hari). Apabila jumlah skor ≥ 10 , maka individu tersebut dapat dikategorikan mengalami kecemasan dan layak diberikan hipnoterapi.

Pengumpulan data dilakukan sesuai jadwal terapi di Rumah Terapi Kita Hipnoterapi dengan menggunakan metode fenomenologis melalui teknik wawancara mendalam untuk menggali pengalaman subjektif klien/informan sebelum dan sesudah sesi hipnoterapi. Subjek penelitian adalah para pekerja baik dari instansi pemerintah maupun swasta, serta pelaku usaha yang memiliki usaha sendiri. Jumlah informan sebanyak enam orang, terdiri dari tiga laki-laki dan tiga perempuan, dipilih untuk memperoleh gambaran yang bervariasi mengenai kondisi sebelum dan sesudah hipnoterapi.

Variasi pola kerja sesuai posisi dan tanggung jawab masing-masing pekerja turut mencerminkan perbedaan jam kerja serta dinamika tugas, yang berpengaruh pada tingkat kecemasan dan motivasi kerja. Penelitian ini juga berupaya menggali bagaimana individu mengatasi dan mengelola kecemasan dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja.