

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia, sebagai negara yang mengalami kemajuan pembangunan di berbagai bidang seperti ekonomi dan infrastruktur, telah mengalami peningkatan signifikan dalam angkatan kerja. Pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang cepat ini diharapkan dapat mendukung kemajuan pembangunan yang lebih baik dan produktif (Salama et al., 2022), Pimentel et al., 2024). Namun, untuk memastikan produktivitas tenaga kerja, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. lingkungan kerja yang positif berkontribusi terhadap meningkatnya kinerja karyawan, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres kerja yang merugikan (Kurniawan et al., 2023; , Koinig & Diehl, 2021).

Stres kerja adalah masalah yang semakin sering ditemui, terutama di kota-kota besar seperti Jakarta, yang dikenal dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi (Salama et al., 2022). Tuntutan yang berlebihan, baik dari segi beban kerja maupun tekanan dari atasan, menjadi pemicu utama stres di kalangan karyawan (Valle et al., 2020). Stres yang muncul ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis, tetapi juga dapat menyebabkan penurunan kinerja, produktivitas, dan hubungan interpersonal di tempat kerja (Rohita et al., 2023; , Bajaj, 2023). Penurunan kinerja ini terjadi karena karyawan yang mengalami stres cenderung merasa kurang termotivasi, kesulitan berkonsentrasi, dan tidak mampu mengelola emosinya dengan baik (Rebillon et al., 2023).

Indikator yang sering muncul dalam konteks stres kerja meliputi rasa bosan, ketidakpuasan, dan peningkatan ketidakhadiran, yang dapat menjadi tanda-tanda adanya kejenuhan serius di tempat kerja (Chang et al., 2021; Anshasi et al., 2020). Lebih lanjut, ketidakjelasan dalam peran dan konflik yang terjadi dalam organisasi juga berkontribusi terhadap meningkatnya stres di kalangan karyawan (Tan et al., 2020). Pahami bahwa karakteristik individu, seperti toleransi terhadap ketidakpastian dan tipe kepribadian, sangat penting untuk

memahami variasi respon terhadap stres di antara karyawan (Rasool et al., 2020). Analisis menyeluruh terhadap faktor-faktor ini penting guna merancang strategi pengelolaan stres yang efektif dalam lingkungan kerja.

Stres kerja telah menjadi isu global yang semakin mengkhawatirkan, terutama di era modern yang ditandai dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, persaingan ketat, dan dinamika lingkungan kerja yang kompleks. Data dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tahun 2021 menunjukkan bahwa sekitar 264 juta orang di seluruh dunia menderita gangguan kecemasan dan depresi, dengan stres kerja sebagai salah satu kontributor utama (WHO, 2021). Di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (PDSKJI) pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa 48% karyawan mengalami gejala stres kerja, dengan 25% di antaranya masuk dalam kategori stres berat. Angka ini semakin meningkat pasca-pandemi COVID-19, di mana adaptasi terhadap kerja hybrid dan ketidakstabilan ekonomi turut memperburuk tekanan psikologis pekerja (PDSKJI, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dapat diklasifikasikan ke dalam faktor internal dan faktor eksternal. Dari sisi internal, kepribadian individu memainkan peran penting. Sebuah studi oleh Park et al. (2019) menemukan bahwa karyawan dengan kepribadian tipe A (ambisius, kompetitif, dan perfeksionis) 2,5 kali lebih rentan mengalami stres tinggi dibandingkan mereka dengan kepribadian tipe B yang lebih santai. Selain itu, kemampuan mengelola emosi juga menjadi penentu; karyawan yang kesulitan menghadapi tekanan atau kritik cenderung mengalami peningkatan kadar kortisol, hormon stres, yang berpotensi memicu penurunan produktivitas hingga 40% (Selye, 1976). Kondisi kesehatan fisik juga memperparah stres, di mana pekerja dengan penyakit kronis seperti hipertensi atau diabetes melaporkan tingkat kelelahan kerja 30% lebih tinggi (Nielsen et al., 2020).

Sementara itu, faktor eksternal seperti beban kerja berlebihan menjadi penyumbang utama stres di sektor korporat. Survei yang dilakukan oleh International Labour Organization (ILO) pada 2023 menunjukkan

bahwa 60% karyawan di perusahaan swasta di Jakarta mengeluhkan jam kerja yang melebihi 50 jam per minggu, dengan 35% di antaranya mengalami burnout. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti konflik dengan rekan kerja atau atasan yang otoriter, juga meningkatkan risiko stres hingga 50% (Goh et al., 2015). Di sisi kebijakan organisasi, perubahan struktural yang tidak terkomunikasikan dengan baik—seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) atau restrukturisasi—menyebabkan 72% karyawan merasa tidak aman secara psikologis, yang berujung pada penurunan kinerja (Kahn & Byosiore, 1992).

Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja bukan hanya masalah individu, melainkan juga dampak sistemik dari budaya kerja, kebijakan organisasi, dan tuntutan industri. Jika tidak ditangani secara komprehensif, stres kerja dapat berimplikasi serius pada kesehatan mental, produktivitas, dan kesejahteraan ekonomi secara luas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam prevalensi stres kerja serta faktor dominan yang mempengaruhinya, guna memberikan rekomendasi kebijakan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

Stres kerja telah menjadi fenomena yang mengkhawatirkan di kawasan ASEAN, dengan tingkat prevalensi yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata global. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja di negara-negara ASEAN mengalami tekanan psikologis yang signifikan akibat tuntutan pekerjaan, ketidakpastian ekonomi, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Di Jakarta, Indonesia, misalnya, 60% karyawan melaporkan tingkat stres kerja yang tinggi, terutama akibat beban kerja berlebihan dan tekanan kompetitif di sektor swasta (Alingalan et al., 2022). Angka ini bahkan lebih tinggi di Bangkok, Thailand (68%), di mana ketidakstabilan ekonomi dan ekspektasi produktivitas yang ekstrem menjadi pemicu utama (Minh et al., 2014). Sementara itu, Kuala Lumpur, Malaysia (65%), Manila, Filipina (62%), dan Ho Chi Minh, Vietnam (63%) juga menunjukkan tren serupa, di mana percepatan pertumbuhan ekonomi justru berkontribusi pada peningkatan tekanan kerja (Alingalan et al., 2022). Bahkan di Singapura (55%), meskipun termasuk negara maju dengan sistem kerja yang terstruktur,

tuntutan kinerja yang tinggi tetap menyebabkan stres yang signifikan di kalangan pekerja (Yusof et al., 2019).

Di Indonesia sendiri, variasi tingkat stres kerja terlihat jelas di berbagai kota besar. Makassar (70%) mencatat angka tertinggi, di mana faktor seperti kondisi kerja yang tidak ideal dan dinamika sosial di tempat kerja memperburuk tekanan psikologis (Borahima et al., 2023). Sementara itu, Bandung (62%) dan Medan (65%) juga menunjukkan tingkat stres yang mengkhawatirkan, dengan generasi muda di sektor korporat lebih rentan mengalami burnout akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Nurkarimah & Rositawati, 2023; Puspita & Nauli, 2021). Di Bali (55%), meskipun lebih rendah dibandingkan kota-kota lain, stres kerja justru dipicu oleh ketidakpastian di sektor pariwisata—industri utama yang sangat rentan terhadap gejolak ekonomi (Dhaniswari & Sudarnice, 2024).

Temuan lain yang memperkuat urgensi masalah ini berasal dari penelitian Sarinah et al. (2023) di sebuah perusahaan swasta di Indonesia, di mana 69,6% karyawan mengalami stres kerja—angka yang jauh melebihi rata-rata regional. Selain itu, survei terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) oleh Setiawati et al. (2023) mengungkapkan bahwa 62,5% responden mengaku stres, menunjukkan bahwa masalah ini tidak hanya terbatas pada sektor swasta tetapi juga meluas ke instansi pemerintah.

Tingginya prevalensi stres kerja di ASEAN, khususnya Indonesia, menandakan adanya kegagalan sistemik dalam pengelolaan lingkungan kerja, kebijakan ketenagakerjaan, dan perlindungan kesehatan mental pekerja. Jika tidak segera ditangani, dampaknya dapat meluas hingga menurunkan produktivitas nasional, meningkatkan angka turnover, dan memperburuk beban sistem kesehatan akibat gangguan kecemasan dan depresi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor dominan penyebab stres kerja di Indonesia, guna memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis bukti untuk menciptakan tempat kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

Tingginya angka tersebut mengindikasikan pentingnya upaya intervensi, untuk membantu mengurangi tingkat stres di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi solusi alternatif, seperti hipnoterapi, yang berpotensi efektif dalam membantu mengurangi tingkat stres di kalangan para karyawan, khususnya Karyawan Swasta yang terlibat dalam penelitian ini.

Meskipun ada bukti yang menjanjikan mengenai pengaruh pemberian hipnoterapi, penting untuk mempertimbangkan adanya variabel konfounding yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Variabel tersebut meliputi karakteristik demografis karyawan, seperti usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan, tingkat keamanan kerja, status karyawan kontrak atau tetap, aktivitas fisik/kebiasaan olah raga yang dapat secara signifikan mempengaruhi tingkat stres kerja mereka. Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua sering kali memiliki strategi coping yang lebih baik dibandingkan karyawan yang lebih muda, yang dapat mempengaruhi hasil akhir dari intervensi hipnoterapetik (Paredes et al., 2019).

Lebih jauh, penelitian yang dilakukan oleh Fatma et al. (2023) mengungkapkan bahwa stres kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan motivasi, yang sangat berdampak pada kinerja karyawan. Dalam kondisi stres yang tinggi, karyawan di perusahaan swasta cenderung mengalami penurunan motivasi yang lebih tajam daripada ASN, yang biasanya memiliki dukungan dan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung dibandingkan perusahaan swasta yang kadang bersifat kompetitif dan penuh tekanan (Sumanta et al., 2022; Rijasawitri & Suana, 2020). Hal ini mengindikasikan bahwa intervensi untuk menurunkan stres kerja sangat diperlukan, terutama di sektor swasta.

Secara keseluruhan, penelitian mengenai perbandingan stres kerja antara karyawan ASN dan swasta dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai sifat-sifat stres kerja, sebab, dan dampaknya. Dengan angka yang menunjukkan prevalensi lebih tinggi di kalangan karyawan swasta, hal ini menegaskan kebutuhan untuk melakukan penanganan yang lebih efektif

dalam mengurangi stres di lingkungan kerja, yang berpotensi pada penurunan produktivitas dan kesehatan mental karyawan.

Stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh (Suhardoyo, 2022) menunjukkan bahwa shift kerja, meskipun dapat memberikan keuntungan pada pasien, juga berkontribusi terhadap stres kerja di kalangan perawat. Kondisi ini terjadi ketika beban kerja dan tuntutan emosional yang tinggi mengakibatkan keseimbangan antara kondisi fisik dan psikis terganggu, sehingga dapat menurunkan kinerja (Suhardoyo, 2022). Selain itu, Alifah dan Indiyati (2023) menekankan bahwa stres kerja tidak hanya mempengaruhi keadaan mental dan fisik individu, tetapi juga berdampak pada niat karyawan untuk berpindah perusahaan, yang menunjukkan pentingnya manajemen stres di tempat kerja untuk mengurangi tingkat turnover (Alifah & Indiyati, 2023).

Dampak stres kerja juga terlihat dalam penurunan produktivitas karyawan. (Suhardoyo, 2022) mencatat bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti semakin meningkatnya tingkat stres dapat menyebabkan penurunan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka (Suhardoyo, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Nurmaya dan Inta (2022) lebih lanjut menunjukkan bahwa kombinasi stres dan konflik di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan signifikan dalam produktivitas, yang mengindikasikan betapa krusialnya perhatian terhadap manajemen stres dalam lingkungan kerja (Nurmaya & Inta, 2022). Literatur yang dihasilkan juga menunjukkan bahwa individu dengan tingkat stres yang lebih tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih rendah (Trianingrat & Supartha, 2020; Rahayaan et al., 2019), dan hal ini menunjukkan perlunya intervensi yang tepat untuk menanggulangi stres kerja demi menjaga kesejahteraan serta efisiensi perusahaan.

Hipnoterapi merupakan salah satu bentuk psikoterapi yang memanfaatkan teknik hipnosis untuk membawa seseorang masuk ke dalam keadaan relaksasi mendalam atau kondisi *trance*. Pada saat berada dalam kondisi ini, individu

menjadi lebih reseptif terhadap sugesti dan mampu mengakses pikiran bawah sadar mereka. Pikiran bawah sadar ini sering kali menyimpan berbagai pengalaman, ingatan, atau emosi yang terlupakan ataupun terabaikan dalam kehidupan sehari-hari. Melalui hipnoterapi, terapis membantu individu memahami dan mengubah perilaku serta respons emosional yang dipengaruhi oleh faktor-faktor bawah sadar tersebut. Teknik ini banyak digunakan untuk mengatasi berbagai gangguan psikologis, seperti kecemasan, fobia, trauma masa lalu, hingga kebiasaan buruk yang sulit diubah dengan cara biasa. Dengan demikian, hipnoterapi bertujuan untuk memperbaiki kesejahteraan mental seseorang melalui pendekatan yang lebih dalam dan terarah (Wiguna *et al.*, 2023).

Menurut The Indonesia *Board of Hypnotherapy* (2015) sebagaimana dikutip dalam (Purwanto *et al.*, 2022) proses hipnoterapi terdiri dari tujuh tahapan utama, yaitu pra-induksi (pre talk), induksi, pendalaman (*deepening*), uji kedalaman hipnosis (*depth level test*), terapi sugesti (*suggestion therapy*), teknik hipnoterapi (*hypnotherapeutic technique*), dan terminasi. Setiap tahapan ini memiliki peranan penting untuk memastikan pengaruh terapi yang dilakukan. Selain itu, dalam praktik pekerjaan sosial, tahapan hipnoterapi ini juga diadaptasi dan diterapkan sebagai bagian dari intervensi untuk membantu klien mengatasi masalah psikologis maupun emosional.

Hasil penelitian (Nurhasanah *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa pada pengukuran pertama, sebagian besar responden, yaitu 17 orang (53,1%), mengalami stres kerja ringan. Setelah dilakukan intervensi, pada pengukuran kedua, sebanyak 17 responden (53,1%) tercatat tidak lagi mengalami stres kerja. Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh hipnosis lima jari dalam mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan di IGD RSUD Waluyo Jati Kraksaan Probolinggo.

Hasil penelitian (Idhayanti *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa hipnoterapi efektif dalam menurunkan tingkat stres pada mahasiswa baru, dengan nilai p sebesar 0,003. Selain itu, teknik pernapasan dalam juga terbukti efektif

mengurangi stres, dengan nilai p sebesar 0,007. Hasil penelitian (Zulkarnaini *et al.*, 2025) membuktikan bahwa hipnoterapi berpengaruh terhadap tingkat stres pada remaja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P -Value sebesar 0,001, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara hipnoterapi dan penurunan stres.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, hipnoterapi terbukti efektif dalam menurunkan tingkat stres pada berbagai kelompok. Meskipun hasil-hasil tersebut menunjukkan pengaruh pemberian hipnoterapi dalam mengurangi stres pada berbagai kelompok, penelitian mengenai pengaruh hipnoterapi terhadap stres kerja pada karyawan perusahaan swasta masih terbatas. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji lebih lanjut melalui penelitian berjudul “Pengaruh Pemberian Hipnoterapi Terhadap Penurunan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan Swasta Di Jakarta Barat”

1.2 Rumusan Masalah

Stres kerja telah menjadi fenomena yang mengkhawatirkan di Indonesia, dengan prevalensi tinggi khususnya di kalangan karyawan sektor swasta. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja di sektor swasta, yang ditandai dengan beban kerja berlebihan, tuntutan target ketat, dan ketidakpastian pekerjaan, berkontribusi signifikan terhadap tingginya tingkat stres dibandingkan dengan sektor pemerintah. Kondisi ini diperparah oleh faktor internal seperti kepribadian individu dan kemampuan mengelola emosi, serta faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan dinamika hubungan kerja. Dampaknya tidak hanya merugikan kesehatan mental karyawan, tetapi juga berimplikasi pada penurunan produktivitas, motivasi, dan peningkatan niat untuk berpindah perusahaan.

Meskipun berbagai intervensi telah diusulkan, hipnoterapi muncul sebagai salah satu pendekatan yang terbukti efektif menurunkan tingkat stres pada beberapa populasi. Namun, bukti empiris mengenai pengaruhnya secara spesifik untuk mengatasi stres kerja pada karyawan perusahaan swasta masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengkaji

lebih lanjut pengaruh pemberian hipnoterapi terhadap penurunan stres kerja pada populasi tersebut, guna memberikan solusi yang berbasis bukti.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas adapun pertanyaan yang peneliti ajukan yakni :

1. Bagaimana Tingkat Stress Karyawan sebelum dan sesudah Intervensi hipnoterapi?
2. Bagaimana Tingkat Stress Karyawan tanpa Intervensi hipnoterapi?
3. Bagaimana Hubungan Antara Hipnoterapi dan Stres Karyawan?
4. Bagaimana Pengaruh Hipnoterapi setelah Mengontrol Variabel Konfounding?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hipnoterapi terhadap tingkat stres kerja pada karyawan perusahaan swasta.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Menggambarkan Tingkat Stres Karyawan Sebelum dan Sesudah Intervensi Hipnoterapi
2. Menggambarkan Tingkat Stres Karyawan Sebelum dan Sesudah pada kelompok yang tidak mendapatkan Intervensi Hipnoterapi.
3. Mengetahui Gambaran Usia, Jenis Kelamin, Status Karyawan dan Jenis Pekerjaan pada Karyawan PT. Bureau Veritas Indonesia.
4. Menganalisis Pengaruh Hipnoterapi terhadap Stres Karyawan di PT. Bureau Veritas Indonesia
5. Menganalisis Pengaruh Hipnoterapi setelah dikontrol oleh Usia, Jenis Kelamin, Status Pekerjaan dan Jenis Pekerjaan, .

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Ilmu Pengetahuan

Dari perspektif kesehatan masyarakat dan psikologi, penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai pendekatan non-farmakologis seperti hipnoterapi untuk mengatasi stres kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipnoterapi dapat secara signifikan mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan, sejalan dengan temuan bahwa hipnoterapi terbukti efektif dalam kondisi lain, seperti nyeri dan kecemasan. Hasil ini menambah kejelasan mengenai manfaat hipnoterapi dalam konteks stres kerja dan membuka peluang untuk pengembangan intervensi kesehatan yang lebih terintegrasi, termasuk penerapan teknik ini dalam program kesehatan di perusahaan-perusahaan yang sejenis.

1.5.2 Bagi Pemerintah

Dari sudut pandang pemerintahan, hasil penelitian ini dapat membantu institusi kesehatan dan ketenagakerjaan, khususnya Kementerian Kesehatan dan Kementerian Tenaga Kerja yang bertanggung jawab terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Pemanfaatan hipnoterapi sebagai salah satu bentuk intervensi kesehatan mental dapat dimasukkan ke dalam program preventif di perusahaan, mendukung kebijakan pemerintah tentang kesehatan kerja yang lebih holistik dan terjangkau. Melalui pelatihan dan sertifikasi profesional di bidang hipnoterapi, instansi pemerintah juga dapat memastikan bahwa layanan tersebut diimplementasikan oleh praktisi yang terlatih, sehingga meminimalisir risiko terhadap kesejahteraan karyawan.

Pemerintah juga dapat mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan pemahaman dan penerapan teknik hipnoterapi dalam program kesehatan masyarakat, serta meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kesejahteraan mental di lingkungan kerja di seluruh sektor, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan produktif.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu pemerintah dalam merumuskan regulasi atau pedoman yang lebih komprehensif mengenai program-program dukungan psikologis di berbagai sektor industri.

1.5.3. Bagi Masyarakat

Di sisi masyarakat, temuan penelitian ini sangat relevan bagi karyawan swasta, terutama yang bekerja dalam tekanan tinggi di wilayah Jakarta Barat. Individu dalam profesi yang sangat menuntut mental sering kali mengalami stres yang dapat berkontribusi pada masalah kesehatan jangka panjang dan penurunan produktivitas. Hipnoterapi, sebagai bentuk intervensi yang dapat secara efektif diterapkan untuk mengurangi stres, memberikan alternatif yang berharga bagi karyawan yang mungkin tidak memiliki akses ke terapi tradisional atau intervensi farmakologis.

Penelitian ini juga dapat mendorong kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan hidup dan kesehatan mental, serta membuka peluang bagi mereka yang mungkin belum mempertimbangkan terapi alternatif seperti hipnoterapi untuk mulai mencari solusi yang lebih holistik dalam mengatasi masalah stres di tempat kerja.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini memberikan batasan yang jelas dan terarah, dengan fokus utama pada investigasi pengaruh intervensi hipnoterapi terhadap penurunan tingkat stres kerja. Populasi studi terbatas pada karyawan perusahaan swasta di wilayah Jakarta Barat yang mengalami gejala stres kerja dan bersedia menjadi partisipan. Pembatasan geografis ini bertujuan memastikan karakteristik lingkungan kerja dan tekanan yang dihadapi bersifat homogen.

Pelaksanaan penelitian melibatkan pengukuran dampak dalam suatu periode tertentu, dengan membandingkan kondisi tingkat stres karyawan sebelum (pre-test) dan sesudah (post-test) mengikuti serangkaian sesi hipnoterapi. Tujuan utama ialah menganalisis pengaruh hipnoterapi untuk perbaikan kondisi psikologis karyawan, yang diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan mental di lingkungan korporat. Metode implementasinya berupa pemberian intervensi hipnoterapi terstruktur, dimana data dari kuisioner pengukur stres dianalisis secara statistik untuk menguji signifikansi penurunan tingkat stres pada sampel yang diteliti.