

EFEKTIVITAS PELATIHAN *SELF-MANAGEMENT* UNTUK MENINGKATKAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X DI MASA PANDEMI COVID-19

Asda Hanida Maranata dan Alimatus Sahrah

Magister Psikologi Profesi Industri dan Organisasi,
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Jl. Ringroad Utara, Condong Catur, Yogyakarta

E-mail: 18511059@student.mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Dalam kondisi yang kurang baik – yaitu pandemi covid 19 yang belum kunjung usai – tingkat *subjective well-being* yang dialami oleh karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Untuk meningkatkan atau menjaga tingkat *subjective well-being* karyawan diperlukan kestabilan antara pikiran, perasaan dan perilaku seseorang, sehingga orang tersebut mampu bertahan dengan kondisi yang baik dan kehidupan yang baik pula meskipun berada di masa yang sulit, salah satu cara yang tepat untuk tercapainya kestabilan tersebut maka perlu dilakukan pelatihan *self-management*, sehingga karyawan dapat mengelola dirinya dengan baik dan menjaga kestabilan dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan *self-management* dalam meningkatkan *subjective well-being* karyawan perusahaan X di masa pandemi covid-19. Metode penelitian eksperimen ini menggunakan skala *self-management* dan skala *subjective well-being*. Teknik analisis data yang digunakan adalah independent sample t-test dan paired sample t-test. Masing-masing subjek dalam kelompok kontrol dan kelompok eksperimen berjumlah 10 orang. Pada kelompok eksperimen, diberikan perlakuan berupa pelatihan *self-management* dengan memaparkan materi dan studi kasus yang berhubungan dengan *self-management*, sedangkan untuk kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan. Hasil uji independent sample t-test menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil post-test kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Hasil uji paired sample t-test dengan nilai mean sebesar -14,200 menunjukkan perbedaan nilai yang signifikan antara pre-test dan post-test kelompok eksperimen. Berdasarkan hasil penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan *self-management* efektif untuk meningkatkan *subjective well-being* karyawan. Hal tersebut didukung dengan prosentase peningkatan sebesar 23,7% dari hasil perbandingan tingkat *subjective well-being* pada saat sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *self-management*.

Kata kunci: pandemi, COVID-19, *self-management*, *subjective well-being*

THE EFFECTIVENESS OF *SELF-MANAGEMENT* TRAINING TO IMPROVE *SUBJECTIVE WELL BEING* IN COMPANY X'S EMPLOYEES IN THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract

In unfavourable conditions – COVID-19 pandemic that has not yet ended – the level of subjective well-being experienced by employees is an important thing to pay attention to. To increase or maintain the level of subjective well-being of employees, it is necessary to have stability between one's thoughts, feelings and behaviour, so that the person is able to survive with good conditions and a good life even though they are in difficult times, one of the right ways to achieve this stability. It is necessary to conduct self-management training so that employees can manage themselves well and maintain their stability. This study aims to determine the effectiveness of self-management training in improving the subjective well-being of employees of company X during the covid-19 pandemic. This experimental research method uses a self-management scale and a subjective well-being scale. The data analysis technique used was the independent sample t-test and paired sample t-test. Each subject in the

control group and the experimental group amounted to 10 people. In the experimental group, treatment was given in the form of self-management training by explaining material and case studies related to self-management, while the control group was not given any treatment. The results of the independent sample t-test showed that there was a significant difference between the post-test results of the experimental group and the control group with a significance level of 0.002. The results of the paired sample t-test with a mean value of -14.200 showed a significant difference in the values between the pre-test and post-test of the experimental group. Based on the results of the explanation, it can be said that self-management training is effective in increasing the subjective well-being of employees. This is supported by the percentage increase of 23.7% from the comparison of subjective well-being levels before and after being given self-management training.

Keywords: pandemic, COVID-19, self-management, subjective well-being

Pendahuluan

Pada awal Maret 2020, masyarakat Indonesia dihebohkan dengan merebaknya virus corona (covid-19) yang menginfeksi satu dunia. Organisasi Kesehatan Dunia mengatakan bahwa *corona virus* adalah virus yang menginfeksi sistem pernapasan. Penyebaran virus corona baru sangat cepat, bahkan sudah sampai lintas negara. Pandemi COVID-19 yang terjadi berdampak besar bagi sektor-sektor yang ada, seperti pendidikan, ekonomian, kesehatan dan lain-lain.

Laing (2020) mengatakan bahwa pandemi covid-19 ini berpotensi untuk menghancurkan mata pencaharian tiap individu, bisnis, industri dan seluruh perekonomian yang ada. Dampak perekonomian jelas terasa di Indonesia, baik dari sisi perdagangan, investasi maupun pariwisata. Selama pandemi ini, perekonomian Indonesia mengalami resesi sebesar 5% bahkan menuju angka yang lebih rendah dan indeks saham yang melemah (Hanoatubun, 2020). Pakpahan (2020) menjelaskan bahwa keberadaan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) juga terkena imbas yang cukup parah, tidak hanya dari jumlah produksi dan nilai dagang, melainkan juga sumber daya manusia yang kehilangan pekerjaan. Syahril (2020) menyatakan bahwa gangguan ekonomi yang besar dan masif ini telah mempengaruhi banyak sekali tenaga kerja.

Keadaan perekonomian yang sedang tidak stabil ini juga dirasakan oleh seluruh karyawan di perusahaan X, bahkan hal ini berpengaruh pada keadaan psikologis dan kesejahteraan pribadi karyawannya. Perusahaan X merupakan salah satu industri di bidang kuliner – dengan bentuk restoran yang tersebar di beberapa kota. Seperti yang kita ketahui bahwa restoran juga merupakan sektor yang mengalami dampak secara langsung dari pandemi ini. Pertama, mereka mengalami penurunan pendapatan selama kurang lebih 50% sejak awal pandemi. Kedua, mereka memiliki peluang yang tinggi untuk dapat terkena virus ini karena harus melayani pelanggan yang datang secara langsung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor di perusahaan X pada 26 Juni 2021 diketahui bahwa pada saat ini seluruh karyawan mereka yang berjumlah 30 orang bekerja dengan diselimuti oleh perasaan-perasaan negatif. Pertama, para karyawan merasa takut tertular virus yang mungkin dibawa oleh para pelanggan yang datang ke rumah makan tersebut. Kedua, para karyawan merasa khawatir akan mengalami pemberhentian kerja jika keadaan masih terus mengalami penurunan seperti saat ini. Berikutnya, para karyawan selaku tulang punggung keluarga mengalami kecemasan karena tidak dapat lagi mencukupi kebutuhan keluarganya, kondisi pandemi ini membuat pendapatan mereka turun drastis dibanding sebelumnya. Hal tersebut tentu saja menjadi tekanan tersendiri bagi para karyawan, mereka takut kalau tidak bisa mencukupi kebutuhan keluarganya. Beliau juga menambahkan bahwa dengan diselimuti perasaan-perasaan negatif tersebut, para karyawan kerap kali terlihat murung pada saat jam kerja, beberapa dari mereka seperti kurang fokus dalam bekerja dan banyak melamun ketika berada di jam kerja. Supervisor menilai bahwa perilaku ini sebelumnya tidak pernah muncul, mereka

baru seperti ini ketika terjadi pandemi dan menghadapi fakta bahwa industri makanan juga terdampak akibat adanya pandemi ini. Hal yang serupa diungkapkan juga oleh para karyawan di rumah makan tersebut tersebut, ia mengatakan bahwa bekerja di masa pandemi ini membuatnya dipenuhi perasaan-perasaan negatif yang tidak dapat mereka kendalikan.

Berdasarkan informasi tersebut, dikatakan pula bahwa sepanjang masa pandemi ini para karyawan merasa kurang fokus ketika berada di jam kerja. Wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan lainnya menunjukkan bahwa beberapa karyawan tersebut masih belum dapat menerima perubahan yang terjadi selama pandemi ini berlangsung. Mereka kerap kali membandingkan kehidupan pribadi mereka antara masa pandemi ini dengan masa sebelum pandemi. Mereka mengatakan bahwa mereka ingin kembali ke masa lalu karena kehidupan mereka jauh lebih menyenangkan dan lebih baik di masa lalu. Sedangkan untuk masa sekarang, mereka hanya merasakan banyak kesusahan dan ketidakpuasan hidup. Mereka merasa ragu akan kehidupan mereka sendiri, mereka menilai bahwa tidak akan bisa melewati masa sulit ini dengan baik. Para karyawan pun merasa bahwa mereka sudah tidak memiliki tujuan yang pasti dalam hidup, karena kondisi pandemi ini memberikan pengaruh yang besar dalam kehidupan mereka.

Afek negatif menggambarkan perasaan yang tidak menyenangkan dan bentuk nyata dari emosi negatif atas peristiwa yang tidak sesuai dari harapan. Afek negatif meliputi emosi seperti marah, benci, menyalahkan diri sendiri, sedih, takut, gelisah, menarik diri, dan lain-lain (Basid & Elfariani, 2020). Menurut Park, Peterson, & Seligman (2004) karyawan yang memiliki lebih banyak emosi/perasaan negatif dalam pekerjaannya, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut belum mencapai *subjective well-being*. Seligman (2004) mengatakan bahwa *subjective well-being* merupakan hal yang harus dimiliki oleh karyawan, karena seseorang yang telah mencapai *subjective well-being* akan cenderung lebih memiliki daya cipta, patuh pada perusahaan, proaktif dan memberikan kesan yang baik pada pelanggan dibandingkan dengan karyawan yang belum mencapai *subjective well-being*. Pratiwi, Pertiwi, & Andriany (2020) juga mengatakan bahwa dengan memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi dapat membantu karyawan untuk berkomitmen lebih pada organisasinya dan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam lingkungan kerja. Argyle (2001) mengatakan bahwa *subjective well-being* dan kebahagiaan memiliki kesamaan arti. Orang yang lebih bahagia akan bersikap lebih positif dalam pekerjaannya, menunjukkan kepribadian yang lebih diinginkan, serta memberikan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya. Maka orang yang bahagia atau telah mencapai *subjective well-being* akan lebih memiliki sikap yang lebih positif di dalam pekerjaannya.

Diener (1984) mengungkapkan beberapa hal yang menyebabkan tinggi rendahnya *subjective well-being*, yaitu faktor demografis, faktor keturunan, karakteristik, dukungan sosial, pengaruh budaya dan proses berpikir. Compton & Hoffman (2012) juga mengungkapkan beberapa hal yang berdampak pada *subjective well-being* seseorang, yaitu harga diri positif, kontrol diri, ekstraversi, optimis, relasi sosial yang positif, serta kepemilikan arti dan makna hidup. Situasi pandemi covid-19 seperti sekarang ini juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat *subjective well-being* seseorang, karena pandemi covid-19 ini telah mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan individu, seperti status pekerjaan yang dimiliki, insentif yang diterima, keadaan keluarga, kemampuan dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, perasaan takut dan cemas yang berlebihan, relasi sosial dan lain-lain. Untuk mengatasi hal tersebut, terdapat beberapa alternatif intervensi yang dapat diaplikasikan untuk meningkatkan *subjective well-being* seseorang yaitu memberikan pelatihan *mindfulness based stress therapy* (MBST) menurut Kabat-Zinn (2003), pelatihan *forgiveness* menurut Worthington, Witvliet, Pietrini, & Miller

(2007), pelatihan *gratitude* menurut McCullough, Kimeldorf, & Cohen (2008) dan pelatihan *self-management* menurut Iskandar (2017). Pada penelitian ini, intervensi yang akan digunakan untuk meningkatkan *subjective well-being* karyawan adalah dengan memberikan pelatihan *self-management*. Dalam meningkatkan *subjective well-being* dengan latar belakang kondisi yang kurang baik – yaitu pandemi covid 19 yang belum kunjung usai – diperlukan kestabilan antara pikiran, perasaan dan perilaku seseorang, sehingga orang tersebut mampu bertahan dengan kondisi yang baik dan kehidupan yang baik pula meskipun berada di masa yang sulit, salah satu cara yang tepat untuk tercapainya kestabilan tersebut maka perlu dilakukan pelatihan *self-management*, sehingga karyawan dapat mengelola dirinya dengan baik dan menjaga kestabilan dirinya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa dalam keadaan pandemi covid-19 ini, penting bagi seorang karyawan untuk memiliki kemampuan dalam mengontrol atau mengelola dirinya sendiri, sehingga dapat menjaga kondisi *subjective well-beingnya* secara pribadi di tengah keadaan yang sedang tidak stabil. Salah satu cara yang dilakukan adalah menerapkan pelatihan *self-management* atau manajemen diri. Weiss (1999) menggambarkan *self-management* sebagai kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengendalikan pemikiran, mental dan perilakunya secara pribadi. *Self-management* juga dapat dilihat sebagai strategi perilaku dan kognitif yang menolong seseorang untuk menata lingkungannya, meningkatkan motivasi diri dan memberikan sarana pada perilaku yang tepat dengan lingkungan (Manz, 1986). Fungsi dari pelatihan *self-management* adalah memberi pengetahuan dan keterampilan bagi individu untuk dapat mengasesmen dirinya sendiri, menetapkan hal-hal yang menjadi masalah dalam dirinya dan mendukung individu untuk menetapkan serta mencapai tujuan yang telah dibuat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik (Iskandar, 2017).

Pelatihan *self-management* mengajarkan orang untuk dapat menilai permasalahan yang dihadapi, menentukan tujuan-tujuan tertentu yang sulit terkait dengan permasalahan yang dihadapi, memantau cara lingkungan memfasilitasi atau menghalangi pencapaian tujuan dan mengidentifikasi serta mengelola penguat dan penghambat proses menuju pencapaian tujuan (Frayne, 1991). Pelatihan ini dilakukan untuk membagikan pengetahuan pada karyawan supaya dapat mengelola dan mengatur dirinya secara pribadi, sehingga mereka dapat merasakan lebih banyak afek yang positif – yang kemudian menghantarkan mereka untuk mencapai *subjective well-being* – di tengah masa pandemi seperti ini.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) mengungkapkan bahwa *subjective well-being* dapat tercapai dan meningkat ketika seseorang memiliki kemampuan *self-management* yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Takwin, Singgih, & Panggabean (2012) menunjukkan bahwa *self-management* berkorelasi positif terhadap kepuasan hidup dan afek positif seseorang. Hal tersebut dikarenakan semakin banyak aktivitas *self-management* yang dilakukan/ditunjukkan, maka semakin tinggi pula tingkat *subjective well-being* seseorang. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizi, Javan, Mirzaei, & Vagharseyyedin (2020) yang menunjukkan bahwa tingkat *subjective well-being* pasien meningkat ketika dirawat oleh kerabat atau perawat yang diberikan pelatihan *self-management*. Hal ini didukung oleh pernyataan Kanfer (1980) bahwa seseorang dengan kemampuan *self-management* yang baik, ia akan dapat mengontrol kehidupan pribadi mereka. Di sisi lain, Sheldon & Lyubomirsky (2021) menyatakan bahwa orang yang bahagia atau memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan memiliki manfaat sosial yang besar, hasil kerja yang lebih baik, sistem imunitas yang baik, kooperatif dan kehidupannya akan lebih lama dibanding orang dengan *subjective*

well-being rendah. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa seseorang dengan kemampuan *self-management* akan lebih dapat mengontrol dirinya sendiri baik secara perilaku, pikiran maupun perasaan, hal ini lah yang dibutuhkan karyawan di masa pandemi seperti sekarang ini agar memiliki kondisi *subjective well-being* yang baik sehingga mampu untuk menghadapi kondisi seperti saat ini dengan lebih baik. Pada penelitian ini akan menggunakan metode eksperimen, hal tersebut dikarenakan pada penelitian sebelumnya masih jarang dilakukan penelitian mengenai efektivitas dari pelatihan *self-management* terhadap tingkat *subjective well-being* seseorang. Perbedaan antara penelitian eksperimen saat ini dengan yang sebelumnya terletak pada desain penelitian dan latar situasinya. Desain penelitian ini menggunakan *quasi experimental design*, yaitu terdapat dua kelompok (kelompok eksperimen dan kelompok kontrol) yang dibandingkan berdasarkan pemberian pretes dan postes, sedangkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Engry & Ambarini (2019) hanya menggunakan satu kelompok saja (kelompok eksperimen) sehingga tidak ada pembandingan dari perlakuan yang telah diberikan. Selain itu, latar situasi pada penelitian ini dilaksanakan pada saat pandemi covid-19 sedangkan penelitian sebelumnya dilaksanakan saat keadaan normal tanpa adanya pandemi.

Seseorang dengan kemampuan pengelolaan diri cenderung dapat memahami dirinya dengan lebih baik, mengerti apa yang menjadi kekurangannya, hal-hal apa yang perlu diubah dalam dirinya, cara mencapai tujuan dalam hidupnya dan mampu berkomitmen dengan dirinya sendiri. Individu yang mampu mengetahui hal-hal yang negatif atau kekurangan dalam dirinya sendiri dan dengan sadar ingin mengubah hal-hal tersebut, akan membuat individu semakin terpacu untuk berubah menjadi lebih baik. Tercapainya target perubahan yang mereka inginkan akan membuat individu tersebut lebih menghargai dirinya sendiri dan kehidupannya secara keseluruhan. Individu yang sudah berhasil melakukan perubahan yang lebih positif, akan merasakan berbagai dampak positif yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini juga akan berpengaruh pada kinerja individu tersebut di tempat kerjanya. Dengan memiliki hal-hal positif di dalam dirinya (baik perilaku, perasaan dan pikiran), orang tersebut akan lebih kreatif, proaktif, bertanggung jawab dan memiliki energi yang lebih untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu dengan memberikan intervensi pelatihan *self-management*, dapat membuat individu memiliki kondisi diri yang semakin positif, dapat memaknai hidup dengan lebih baik lagi dan dapat bekerja secara lebih maksimal daripada sebelumnya.

Landasan berpikir dari *self-management* adalah individu dapat memiliki perilaku, pikiran dan perasaan yang lebih baik dan lebih positif lagi meskipun dalam situasi ataupun kondisi yang sulit dengan cara mengelola segala sesuatu yang ada pada dalam dirinya. Sebelum masing-masing individu bisa bekerja dengan baik, maka terlebih dahulu individu tersebut harus memiliki *self-management* yang baik. Seperti yang kita ketahui bahwa kunci keberhasilan organisasi ada pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu penting baik organisasi untuk memiliki karyawan yang dapat mengelola dirinya sendiri, sehingga ketika dalam keadaan yang sulit pun karyawan tersebut tetap dapat bekerja dengan baik. Pelatihan *self-management* di sini dapat membantu individu dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola hal-hal yang ada dalam dirinya, sehingga kinerja karyawan dapat tetap terjaga dengan baik meskipun dalam kondisi yang sulit seperti pada masa pandemi seperti saat ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk memberikan pelatihan *self-management* sebagai salah satu alternatif pelatihan untuk meningkatkan *subjective well-being* karyawan di tengah pandemi covid-19. Dilakukannya metode pelatihan pada penelitian ini adalah

untuk meminimalisir waktu yang digunakan, karena pelatihan dapat mencakup subjek lebih banyak dibanding *coaching* yang idealnya dilakukan satu persatu pada karyawan. Penelitian ini akan melihat tingkat efektivitas dari pelatihan *self-management* terhadap tingkat *subjective well-being* karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis, yang pertama terdapat perbedaan *subjective well-being* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Setelah diberi perlakuan, tingkat *subjective well-being* kelompok eksperimen lebih tinggi daripada kelompok kontrol, dan yang kedua adalah terdapat perbedaan *subjective well-being* pada karyawan sebelum mengikuti pelatihan *self-management* dan setelah mengikuti pelatihan *self-management* pada kelompok eksperimen. Penelitian ini sekaligus akan menjawab kedua hipotesis yang telah disebutkan sebelumnya, untuk melihat ada atau tidaknya dampak yang diberikan dari pelatihan *self-management* terhadap tingkat *subjective well-being* karyawan.

Metode Penelitian

Subjek Penelitian

Subjek adalah karyawan pada perusahaan X yang terpengaruh pandemi, dengan tingkat *subjective well-being* rendah hingga sedang berdasarkan kategorisasi. Untuk mengetahui tingkat kategorisasi subjek, maka sebelumnya dilakukan pengisian skala *subjective well-being* pada seluruh karyawan perusahaan X melalui *google form*. Penelitian ini melibatkan 30 responden, selanjutnya dilakukan proses *screening* dari hasil skala yang telah dibagikan pada para karyawan. Berdasarkan hasil *screening* didapati 20 orang yang termasuk dalam kategori *subjective well-being* rendah sampai dengan sedang. Sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti menyebarkan *informed consent* yang menuliskan perjanjian selama proses pelatihan berlangsung dan efek yang diberikan (jika ada) setelah proses pelatihan. Di dalam *informed consent* tersebut juga dituliskan bahwa dalam penelitian ini dipastikan tidak ada hal-hal yang membahayakan dan melanggar hak asasi manusia. *Informed consent* tersebut diberikan kepada seluruh subjek di kedua kelompok. Kedua kelompok tersebut adalah kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen merupakan kelompok yang diberi perlakuan berupa pelatihan *self-management*, sedangkan kelompok kontrol merupakan kelompok yang tidak diberikan perlakuan, hanya diberikan lembar pretes dan postes saja. Subjek di tiap kelompok yang terdapat dalam penelitian ini dibagi secara acak menggunakan perhitungan ganjil dan genap yang dilakukan oleh karyawan dengan tingkat *subjective well-being* rendah sampai sedang.

Instrumen Penelitian

Skala *subjective well-being* pada penelitian ini diadaptasi berdasarkan skala dari OECD atau *Organisation for Economic Co-operation and Development* (2013) terdiri dari tiga skala di dalamnya yaitu *life evaluation*, *affects* dan *eudaimonia* dengan total 25 aitem. Uji coba pada 20 responden di perusahaan yang sama namun di daerah yang berbeda yaitu karyawan perusahaan X di kota Purwokerto, memperoleh hasil bahwa 25 aitem tersebut valid dan memiliki koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,986. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang harus terpenuhi dalam pengembangan sebuah alat evaluasi. Azwar (2012) mengatakan bahwa validitas isi memiliki makna sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrument alat ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas isi adalah validitas yang dibuat dengan cara pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi

tes melalui analisis oleh orang-orang yang kompeten di dalam uji beda tes. Validitas pada skala penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25.

Penyusunan skala *self-managament* dibuat sendiri oleh peneliti yang berdasarkan pada empat aspek *self-management* yang diungkapkan oleh Gunarsa (2004) yaitu *self-monitoring*, *self-reward*, *self-contracting* dan *stimulus control* yang terdiri atas 28 aitem. Berdasarkan hasil ujicoba yang dilakukan pada 20 responden, diketahui bahwa 28 aitem tersebut valid dengan koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,943. Modul pelatihan *self-managament* disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Gunarsa (2004) dan disesuaikan dengan kebutuhan lapangan terutama dengan latar belakang situasi pandemi covid-19, yang mana modul pelatihan ini disusun sedemikian rupa untuk dapat disajikan secara daring. Sebelum melakukan pelatihan, modul ini telah melewati proses *expert judgement* yaitu dengan mendiskusikan isi modul kepada orang yang telah *expert* dalam hal pelatihan terutama dengan tema terkait yaitu *self-management*. Pada kesempatan ini, *trainernya* adalah seorang lulusan psikologi yang sudah bersertifikasi *trainer* BNSP dan sudah sering menjadi *trainer* untuk materi-materi psikologi. Durasi pelatihan ini sekitar tiga jam dan memiliki berbagai metode pelatihan seperti ceramah, studi kasus, diskusi dan permainan.

Penyusunan skala *subjective well-being* dan *self-management* melewati proses uji coba, yaitu proses terjadinya pengguran aitem. Hanya saja dalam penelitian ini tidak ada aitem yang gugur dari kedua skala tersebut setelah melewati proses uji coba.X

Analisis Data

Analisis penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS 25 dengan teknik metode analisis *independent sample t test* dan *paired sample t test*. *Independent sample t test* digunakan untuk membandingkan *mean* antara kedua kelompok dan membandingkan tingkat *subjective well-being* sesudah diberikan perlakuan antar kedua kelompok dan *paired sample t test* digunakan untuk melihat perbandingan *subjective well-being* suatu kelompok pada saat sebelum dan sesudah diberi perlakuan. Uji prasyarat juga menjadi syarat dilakukannya proses analisis tersebut, uji prasyarat yang harus terpenuhi adalah dengan menggunakan tes parametrik apabila data terdistribusi normal dan homogen. Uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *saphiro-wilk* ($p > 0,05$) karena jumlah sample < 50 responden.

Hasil

Uji normalitas pada *independent sample t-test* menghasilkan skor *post-test* kelompok eksperimen sebesar 0,335 dan skor *post-test* kelompok kontrol sebesar 0,233. Data dikategorikan normal apabila $\text{Sig.} > 0,05$, artinya sampel sudah mewakili populasi.

Tabel 1. Uji Normalitas *Independent Sample T-Test*

| | Shapiro Wilk | | | Keterangan |
|-----------|--------------|----|--------------|------------|
| | Statistik | df | Signifikansi | |
| Postes_KE | 0.917 | 10 | 0.335 | Normal |
| Postes_KK | 0.902 | 10 | 0.233 | Normal |

Hasil *post-test* kelompok eksperimen ($p = 0,335$) dan kelompok kontrol ($p = 0,233$) menunjukkan bahwa $p > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka data pada uji normalitas *independent sample t-test* dapat terdistribusi dengan normal.

Tabel 2. Uji Normalitas Paired Sample T-Test

| | Shapiro Wilk | | | Keterangan |
|-----------|--------------|----|--------------|------------|
| | Statistik | df | Signifikansi | |
| Pretes_KE | 0.975 | 10 | 0.937 | Normal |
| Postes_KE | 0.917 | 10 | 0.335 | Normal |

Hasil pre-test kelompok eksperimen ($p = 0,937$) dan post-test kelompok eksperimen ($p = 0,335$) menunjukkan bahwa $p > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka data pada uji normalitas paired sample t-test dapat terdistribusi dengan normal.

Tabel 3. Uji Homogenitas Independent Sample T-Test

| Pengukuran | Levene's Test for Equality of Variances | | Keterangan |
|-------------------------|---|-------|------------|
| | F | Sig | |
| Postes KE dan Postes KK | 2.521 | 0.130 | Homogen |

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) pada postes KE dan KK sebesar 0,130 yang mana nilai Sig. $0,130 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa variasi postes KE dan KK adalah homogen.

Tabel 4. Uji Homogenitas Paired Sample T Test

| Pengukuran | Levene's Test for Equality of Variances | | Keterangan |
|-------------------------|---|-------|------------|
| | F | Sig | |
| Pretes KE dan Postes KE | 2.910 | 0.105 | Homogen |

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) pada pretes dan postes KE sebesar 0,105 yang artinya nilai Sig. $0,105 > 0,05$. Berdasarkan kaidah uji homogenitas, dapat disimpulkan bahwa variasi postes KE dan KK adalah homogen.

Tabel 5. Hasil Uji Independent Sample T-Test

| Pengukuran | t-test for Equality of Means | | | | | Keterangan |
|--------------------------------|------------------------------|----|-------|-----------------|-----------------------|---|
| | t | df | Sig. | Mean Difference | Std. Error Difference | |
| <i>Equal variances assumed</i> | 3.569 | 18 | 0.002 | 14.300 | 4.006 | Ada perbedaan yang signifikan antara postes KE dan KK |

Tabel di atas menunjukkan nilai Sig adalah 0,002 yang artinya nilai Sig $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa terdapat perbedaan nilai postes pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Dengan kata lain, pelatihan *self-management* berpengaruh terhadap *subjective well-being* kelompok eksperimen.

Tabel 6. Hasil Uji Paired Sample T Test

| Pengukuran | Paired Differences | | | | Keterangan |
|--|--------------------|--------|----|-------|------------|
| | Mean | t | df | Sig | |
| <i>Subjective well-being</i> Pretes KE dan Postes KE | -14.200 | -4.174 | 9 | 0.002 | Signifikan |

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. 0,002 yang artinya nilai Sig $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa terdapat perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan pada kelompok eksperimen. Nilai mean -14.200 mengindikasikan bahwa nilai postes lebih tinggi daripada pretes. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diasumsikan bahwa terjadi perbedaan pada nilai pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah pelatihan *self-management*. Berdasarkan hasil penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan *self-management* efektif dalam meningkatkan *subjective well-being* seseorang. Hal tersebut didukung juga dengan prosentase peningkatan sebesar 23,7% dari hasil perbandingan tingkat *subjective well-being* pada saat sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *self-management*.

Pembahasan

Berdasarkan analisis paired sampe t test diketahui bahwa hipotesis pertama yang diusulkan peneliti terbukti, yaitu terdapat perbedaan tingkat *subjective well-being* pada karyawan sebelum ikut serta dalam pelatihan *self-management* dan setelah ikut serta dalam pelatihan *self-management*. Dibuktikan dengan nilai t sebesar -4.174 dan nilai signifikansi p sebesar 0.002 ($p < 0,05$). Di samping itu, hipotesis kedua juga terbukti, yaitu ada perbedaan *subjective well-being* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasil analisis independent sample t-test diperoleh nilai signifikansi p sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Berdasarkan kedua hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa pelatihan *self-management* memiliki pengaruh untuk dapat meningkatkan *subjective well-being* karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan evaluasi perilaku yang dilakukan satu minggu setelah pelatihan selesai dilakukan. Pertimbangan dilakukan satu minggu setelah pelatihan adalah adanya keterbatasan waktu yang dimiliki oleh karyawan perusahaan tersebut dan melihat pertimbangan bahwa satu minggu dirasa sudah cukup untuk bisa melihat masih bertahan atau tidaknya efek positif dari pelatihan yang berlangsung, karena banyaknya aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang mana artinya ada kemungkinan intervensi dari luar yang tidak dapat dikontrol oleh peneliti. Evaluasi perilaku ini dilakukan dengan metode observasi yang dilakukan oleh atasan secara langsung dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan atasan langsung mengenai dampak dari pelatihan *self-management* pada karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh atasan menunjukkan bahwa terdapat perubahan yang lebih positif pada para karyawan yang mengikuti pelatihan *self-management*. Hal tersebut ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang semakin baik, penuh konsentrasi saat sedang bekerja, tidak terlihat murung, tidak banyak melamun dan terlihat lebih bersemangat ketika bekerja. Selain itu, para karyawan juga sudah lebih banyak tertawa dan dapat saling menghibur satu sama lain ketika sedang senggang dan merasa lelah dalam bekerja. Hasil wawancara atasan juga mengatakan bahwa masing-masing karyawan memiliki pandangan yang jauh lebih baik lagi tentang kehidupan mereka dan kembali ingin menata harapan-harapan mereka yang pernah sirna akibat kondisi pandemi ini. Selain itu para karyawan juga tidak lagi mengeluhkan kondisi pandemi seperti pada saat-saat sebelumnya, mereka sudah lebih bisa menerima keadaan yang sulit ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian dapat merasakan lebih banyak afek positif,

memiliki makna dan tujuan hidup yang baik, serta mampu mengevaluasi dirinya dengan lebih baik lagi. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa keadaan *subjective well-being* karyawan yang masuk ke dalam kelompok eksperimen berada pada tingkat yang lebih baik dibanding sebelumnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan *self-management* memiliki pengaruh positif terhadap *subjective well-being*, karena karyawan dapat mengalami perubahan diri ke arah yang lebih baik.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah sulitnya mencari sumber-sumber penelitian terdahulu yang menyatakan adanya keterkaitan antara *self-management* dan *subjective well-being*. Selain itu juga latar belakang situasi yang sedang tidak menentu seperti saat ini membuat peneliti mengalami kesulitan dalam menentukan waktu untuk dilakukan pelatihan. Peneliti kerap kali melakukan perubahan waktu pelatihan karena pihak perusahaan secara tiba-tiba melakukan pembatalan akibat adanya kegiatan dadakan yang harus dilakukan untuk meningkatkan penjualan.

Kesimpulan

Pelatihan *self-management* efektif digunakan untuk meningkatkan *subjective well-being*. Hal tersebut didukung dengan prosentase peningkatan sebesar 23,7% dari sebelum dilakukan pelatihan dan sesudah dilakukan pelatihan *self-management*. Berdasarkan uraian yang telah diberikan, adapun beberapa saran yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya, yaitu memperbanyak referensi mengenai keterkaitan antara *self-management* dan *subjective well-being*. Selain itu juga peneliti selanjutnya harus lebih memikirkan latar waktu, tempat dan kondisi agar tidak terjadi banyak perubahan terhadap proses pelatihan yang akan dilakukan.

Daftar Pustaka

- Argyle, M. (2001). *The Psychology of Happiness*. Routledge.
- Azizi, M., Javan, N., Mirzaei, M.M.S., & Vagharseyyedin, S. . (2020). The Efficacy of a Peer-Led Versus Nurse-Led Self-Management on the Subjective Well-Being of Patients with Multiple Sclerosis: A Randomized Clinical Trial. *Jundishapur Journal of Chronic Disease Care*, 9(3), 1–9.
- Azwar, S. (2012). *Validitas dan Reliabilitas*. Pustaka Pelajar.
- Basid, R.A; Elfariani, A. (2020). Analisis Pengaruh Elemen Subjective Well-Being terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 14(1), 1–15.
- Compton, W.C., & Hoffman, E. (2012). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing (2nd ed)*. Wadsworth.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Engry, A., & Ambarini, T. . (2019). Efektivitas pelatihan self-management untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja sosial di lembaga swadaya masyarakat (Ism) yang menangani kasus anak. *Jurnal Experientia*, 7(1), 1–9.
- Frayne, C. . (1991). *Reducing Employee Absenteeism Through Self-Management Training: A Research-Based Analysis and Guide*. Quorum Books.

- Gunarsa, S. (2004). *Konseling and Psikoterapi*. Gunung Mulia.
- Hanoatubun, S. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 146–153.
- Iskandar. (2017). Pengaruh Pelatihan Manajemen Diri dan Konsep Diri Terhadap Hasil Belajar Mata Kuliah Manajemen Pendidikan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 19(3), 175–190.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156.
- Kanfer, F. . (1980). *Helping People Change: A Textbook of Methods*. Pergamon Press.
- Laing, T. (2020). The economic impact of the Coronavirus 2019 (Covid-2019): Implications for the mining industry. *The Extractive Industries and Society*, 7(2), 580–582.
- Manz, C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585–600.
- McCullough, M. E., Kimeldorf, M. B., & Cohen, A. D. (2008). An adaptation for altruism: The social causes, social effects, and social evolution of gratitude. *Current Direction in Psychological Science*, 17(4), 281–285.
- OECD. (2013). OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being. *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-Being*. <https://doi.org/10.1787/9789264191655-en>
- Pakpahan, A. (2020). Tanggung Jawab Pemerintah. *Pikiran Rakyat*. <https://doi.org/10.26593/jihi.v0i0.3870.59-64>
- Park, N., Peterson, c., & Seligman, M. E. . (2004). Reply strengths of character and well-being: A closer look at hope and modesty. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 628–634.
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan Subjective Well Being dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan work from home di masa pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 2(11), 824–833.
- Putri, P. . (2014). Self-Management Abilities Untuk Meningkatkan Subjective Well-Being Perempuan Lanut Usia di Panti Wreda. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1–14.
- Seligman, M. (2004). *Authentic Happiness Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. The Free Press.
- Sheldon, K, M., & Lyubomirsky, S. (2021). Revisiting the sustainable happiness model and pie chart: can happiness be successfully pursued? *The Journal of Positive Psychology*, 16(2), 145–154.
- Syahrial, S. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. *Ners*, 4(2), 21–29. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/1022>
- Takwin, B., Singgih, E.E., & Panggabean, S. . (2012). The Role of Self-Management Increasing Subjective

- Well-Being of DKI Jakarta's Citizens. *Makara, Sosial Humaniora*, 16(1), 1–8.
- Weiss, D. . (1999). *The Self-Management Workshop: Helping People to Take Control of Their Lives and Their Work: Trainers's Guide*. American Management Association.
- Worthington, E. L., Witvliet, C. V. O., Pietrini, P., & Miller, A. J. (2007). Forgiveness, health, and well-being: A review of evidence for emotional versus decisional forgiveness, dispositional forgivingness, and reduced unforgiveness. *Journal of Behavioral Medicine*, 30(4), 291–302.