

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Awal Maret 2020 warga Indonesia dikejutkan dengan wabah virus corona (covid-19) yang menginfeksi hampir seluruh negara yang ada di dunia. World Health Organization (WHO) menjelaskan bahwa coronavirus adalah virus yang menginfeksi sistem pernapasan. Penyebaran virus corona ini sangat cepat, bahkan sampai ke lintas negara. Sampai pada saat ini, terdapat 188 negara yang terpapar virus corona (covid-19) ini.

Pandemi COVID-19 yang terjadi saat ini memberikan dampak yang besar terhadap berbagai sektor, seperti pendidikan, perekonomian, kesehatan dan lain-lain. Pada tataran ekonomi global, pandemi COVID-19 memberikan dampak yang sangat signifikan pada perekonomian domestik negara. Laporan dari *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) menyebutkan bahwa pandemi ini berimplikasi terhadap ancaman krisis ekonomi besar yang ditandai dengan terhentinya aktivitas produksi di banyak negara, jatuhnya tingkat konsumsi masyarakat, hilangnya kepercayaan konsumen dan jatuhnya bursa saham yang pada akhirnya mengarah kepada ketidakpastian. Jika hal ini berlanjut, OECD memprediksi akan terjadi penurunan tingkat output antara seperlima hingga seperempat di banyak negara, dengan pengeluaran konsumen berpotensi turun sekitar sepertiga. 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. Semasa pandemi covid-19 ini perekonomian Indonesia menurun sampai 5% atau bahkan akan mendekati angka yang lebih rendah dan indeks harga saham yang mengalami pelemahan secara signifikan (Hanoatubun, 2020). Pakpahan (2020) menjelaskan bahwa keberadaan UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) sebagai tulang punggung perekonomian nasional juga terdampak secara serius, tidak hanya mengenai total produksi dan nilai dagang, melainkan juga pada jumlah tenaga kerja yang harus kehilangan pekerjaannya.

Syahrial (2020) menyatakan bahwa gangguan ekonomi yang besar dan masif ini telah mempengaruhi banyak sekali tenaga kerja, baik di dunia maupun di Indonesia. Beberapa perusahaan memiliki berbagai macam kebijakan untuk tetap mempertahankan usahanya, seperti melakukan pemutusan hubungan kerja, karyawan yang dirumahkan, pengurangan gaji, pengurangan jam kerja, dan lain-lain.

Keadaan perekonomian yang sedang tidak stabil ini juga dirasakan oleh seluruh karyawan di perusahaan X yang berjumlah 20 orang, bahkan hal ini berpengaruh pada keadaan psikologis dan kesejahteraan pribadi karyawannya. Perusahaan X merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang makanan – dengan bentuk restoran yang tersebar di beberapa kota yaitu Yogyakarta, Semarang, Solo dan Purwokerto, yang mana disetiap kota tersebut terdapat 1 gerai

yang beroperasi. Masing-masing gerai tersebut dipimpin oleh seorang supervisor lapangan dan memiliki sekitar 25 karyawan yang terbagi menjadi pramuniaga dan juru masak. Seperti yang kita ketahui bahwa restoran juga merupakan salah satu sektor yang mengalami dampak secara langsung dari pandemi covid-19 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 karyawan mereka bekerja dengan diselimuti oleh rasa takut, cemas dan khawatir. Supervisor mengatakan bahwa seluruh karyawan yang bertugas menjadi pramuniaga takut tertular virus yang mungkin dibawa oleh pelanggan yang terlihat sehat-sehat saja atau biasa disebut dengan orang tanpa gejala (OTG), hal ini sehubungan dengan *jobdesc* mereka yang harus mengantarkan makanan langsung kepada pelanggan (baik *take-away* maupun *dine-in*). Supervisor juga menuturkan bahwa para karyawan merasa takut akan mengalami pemberhentian kerja jika keadaan masih terus mengalami penurunan seperti saat ini. Selain itu, ada sekitar 10 karyawan yang merupakan tulang punggung bagi keluarganya, sedangkan dalam kondisi seperti ini mereka mengalami penurunan gaji. Tentu saja hal ini menjadi tekanan tersendiri bagi para karyawan, mereka takut kalau tidak bisa mencukupi kebutuhan keluarganya. Supervisor tersebut juga menambahkan bahwa dengan diselimuti kekhawatiran dan rasa takut 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.

Berdasarkan wawancara dengan sepuluh karyawan perusahaan tersebut, diketahui bahwa para karyawan tersebut selama bekerja di masa pandemi ini membuatnya dipenuhi rasa khawatir. Bukan hanya khawatir tertular virus yang kian bervariasi jenisnya dan cepat proses penularannya tapi juga khawatir terkait dengan keadaan finansialnya dan kemungkinan terburuk untuk di PHK. Kekhawatiran ini dirasakan karena sebelumnya perusahaan tersebut terpaksa menutup satu gerainya di Jogja dan melakukan PHK besar-besaran. Dengan kondisi pandemi yang jumlah penderitanya semakin meningkat dan aturan pemerintah yang semakin ketat, karyawan ini merasa takut dengan hal-hal buruk yang mungkin saja terjadi di beberapa waktu mendatang. Berdasarkan informasi tersebut, dikatakan pula bahwa sepanjang masa pandemi ini para karyawan lebih sering merasakan perasaan-perasaan negatif yang menyelimuti diri mereka dan merasa kurang fokus ketika berada di jam kerja. Para karyawan bekerja dengan penuh kekhawatiran baik karena rasa takut terpapar virus maupun keadaan finansial yang masih belum stabil.

Wawancara yang dilakukan dengan sepuluh karyawan di perusahaan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih tidak 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.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan supervisor perusahaan tersebut, ada dua hal yang dilakukan perusahaan untuk kembali mengembalikan hal-hal positif dalam diri tiap karyawan. Hal yang dilakukan adalah mengadakan pengajian rutin di setiap hari Jumat sore setelah sholat maghrib. Selain itu juga supervisor membuka kesempatan pada para karyawan untuk bisa mencurahkan isi hati dan berkeluh kesah secara langsung kepada supervisor. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meringankan beban pikiran dan perasaan para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Meskipun sudah berusaha dilakukan hal-hal seperti yang sudah disebutkan di atas, supervisor ini merasa bahwa kegiatan tersebut masih belum bisa berdampak baik kepada para karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang merasakan banyak perasaan negatif ketika bekerja, seperti contohnya merasa sedih yang berkepanjangan efek dari pandemi ini, rasa khawatir tidak bisa mencukupi kebutuhan keluarga, rasa takut yang berlebihan kalau nantinya akan di PHK atau tertular virus corona, serta adanya perilaku-perilaku seperti murung dan sulit fokus ketika sedang bekerja.

Selain itu, hasil dari wawancara dengan sepuluh karyawan di perusahaan tersebut juga membuktikan bahwa sejak terjadinya pandemi covid ini, para

karyawan di perusahaan tersebut memiliki makna dan tujuan hidup yang kurang baik, seperti misalnya karyawan X yg menilai kehidupannya saat ini jauh lebih menyedihkan dibandingkan dengan sebelum adanya pandemi, selain itu ia juga merasa bahwa untuk kedepannya ia tidak memiliki harapan yang tinggi, untuknya saat ini yang penting bekerja dan tidak di PHK. Hal tersebut sejalan juga dengan enam karyawan lainnya yang diwawancara, mereka menilai kehidupannya saat ini sangat tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, mereka kerap kali menyalahkan pandemi yang ada ini dan tidak berani untuk memiliki tujuan-tujuan yang tinggi untuk satu sampai dua tahun ke depan. Sejalan dengan hal tersebut, kesepuluh karyawan yang diwawancara juga menilai hidup mereka tidak lagi menyenangkan seperti sebelum terjadinya pandemi. Selama dua tahun terakhir ini para karyawan di perusahaan tersebut masih kurang dapat beradaptasi dengan keadaan di masa pandemi ini. Hal tersebut berpengaruh pada ketidakpuasan masing-masing karyawan atas kehidupan pribadinya.

Pikiran, perasaan dan perilaku yang dialami oleh para karyawan tersebut secara langsung berdampak pada kinerja mereka di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh orang karyawan di perusahaan tersebut, mereka menyadari bahwa selama masa pandemi ini pikiran mereka terbagi dan cenderung lebih fokus memikirkan kekhawatiran yang berkaitan dengan pandemi, oleh karena itu mereka tidak dapat bekerja dengan maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, supervisor di sana pun mengatakan bahwa dampak yang paling nyata adalah penurunan kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan hanya dapat memberikan beberapa kegiatan yang

berhubungan langsung dengan supervisor masing-masing. Namun seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, kegiatan tersebut tidak dapat berdampak apapun kepada para karyawan.

Berdasarkan seluruh hasil wawancara di atas, maka dapat dilihat bahwa para karyawan masih belum bisa memenuhi aspek-aspek yang ada dalam *subjective well-being*. Dengan kata lain, berdasarkan hasil wawancara memperlihatkan bahwa tingkat *subjective well-being* karyawan masih tergolong rendah. Rendahnya tingkat *subjective well-being* karyawan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu perlu diberikan pelatihan *self-management* agar karyawan mampu mengelola dirinya sendiri meskipun berada di masa-masa yang sulit, sehingga *subjective well-beingnya* tetap baik meskipun keadaan sedang tidak baik-baik saja.

Park, Peterson dan Seligman (2004) juga mengungkapkan bahwa 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 penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena individu yang telah mencapai *subjective well-being* di tempat kerja akan cenderung lebih kreatif, setia pada perusahaan, produktif dan memberikan kepuasan pada pelanggan dibandingkan dengan karyawan yang belum mencapai *subjective well-being*.

Argyle (2001) mengatakan bahwa *subjective well-being* memiliki arti yang sama dengan kebahagiaan, sehingga kedua istilah ini dapat menjelaskan hal yang sama. Pernyataan ini juga sejalan dengan pendapat Diener (1984) bahwa *subjective*

well-being sering disebut juga dengan istilah kebahagiaan. Seperti yang kita ketahui bahwa orang-orang yang lebih bahagia akan memiliki sikap kerja yang lebih positif dan menampilkan lebih banyak karakter yang 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 faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya *subjective well-being*, yaitu faktor demografis, faktor genetik, kepribadian, dukungan sosial, pengaruh budaya dan proses kognitif. Compton & Hoffman (2012) juga mengungkapkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* seseorang, diantaranya adalah harga diri positif, kontrol diri, ekstreversi, 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 dilakukan untuk meningkatkan *subjective well-being* seseorang yaitu dengan memberikan pelatihan *mindfulness based stress therapy* (MBST), pelatihan *forgiveness*, pelatihan *gratitude* dan pelatihan *self-management*. Pada penelitian ini, intervensi yang akan digunakan untuk meningkatkan *subjective well-being* karyawan adalah dengan memberikan

pelatihan *self-management*. Hal ini karena 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 yang dialami oleh seseorang, sehingga orang tersebut mampu bertahan dengan kondisi yang baik dan kehidupan yang baik pula meskipun berada di masa yang sulit.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikatakan 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 ini. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan pelatihan *self-management* atau manajemen diri. Weiss (1999) mendefinisikan *self-management* sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengendalikan pemikiran, mental dan perilakunya secara pribadi. *Self-management* juga dapat dilihat sebagai strategi perilaku dan kognitif yang membantu individu untuk menata lingkungannya (di tempat kerja maupun di tempat lain), membangun motivasi diri dan memfasilitasi perilaku yang sesuai dengan lingkungan (Manz, 1986).

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). Maksud dari pelatihan ini adalah untuk memberikan 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. Hal ini didukung oleh pernyataan (Kanfer, 1980) bahwa seseorang yang memiliki kemampuan *self-management* yang baik, ia akan memiliki kontrol yang besar atas kehidupan pribadi mereka. Di sisi lain, Taylor & Brown (1988) mengatakan bahwa individu dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi dalam situasi stres merupakan seseorang yang memiliki tingkat harga diri, optimisme dan persepsi kontrol yang tinggi. Dari pernyataan di atas, dapat diketahui 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. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk memberikan pelatihan *self-management* sebagai salah satu alternatif pelatihan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *subjective well-being* karyawan di tengah pandemi covid-19.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat efektivitas pelatihan *self-management* terhadap *subjective well-being* pada karyawan perusahaan X di masa pandemi covid-19.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai *subjective well-being* karyawan antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan teoritis di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai efektivitas pemberian jenis pelatihan *self-management* terhadap peningkatan *subjective well-being* karyawan di masa pandemi covid-19.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Penelitian ini dapat membantu meningkatkan *subjective well-being* karyawan di tempat kerjanya dan dapat dijadikan sebuah pengetahuan baru untuk para karyawan mengenai *self-management* dan *subjective well-being*.

b. Bagi organisasi, instansi dan perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebuah saran bagi organisasi terkait, bahwa pelatihan *self-management* dapat dijadikan sebagai alternatif pelatihan untuk permasalahan yang berkaitan dengan *subjective well-being* karyawan.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan menjadi sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

D. Keaslian Penelitian

1. Takwin, Singgih dan Panggabean (2012) melakukan penelitian dengan judul *the role of self-management in increasing subjective well-being of DKI Jakarta's citizens*. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa *self-management* berkorelasi positif dengan kepuasan hidup dan afek positif seseorang. Setiap aktivitas yang berkaitan dengan *self-management* selalu berhubungan dengan meningkatnya kepuasan hidup dan afek positif, artinya semakin banyak aktivitas *self-management* dilakukan/ditunjukkan maka semakin tinggi pula *subjective well-being* seseorang. Penelitian yang dilakukan Takwin, Singgih dan Panggabean (2012) menggunakan metode penelitian kuantitatif yang melibatkan 638 warga DKI Jakarta dengan rentang usia 21-60 tahun. Sedangkan dalam penelitian kali ini akan menggunakan metode eksperimen, yaitu dengan memberikan *pretest*, perlakuan dan *posttest*,

selain itu subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan suatu perusahaan dengan rentang usia 17 – 25 tahun.

2. Putri (2014) melakukan penelitian dengan judul *self-management abilities* untuk meningkatkan *subjective well-being* perempuan lanjut usia di panti werda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa intervensi *self-management ability* dapat meningkatkan *subjective well-being*. Semakin meningkatnya kemampuan *self-management ability* subjek, maka subjek akan semakin yakin terhadap kemampuan, potensi dan sumber daya yang dimilikinya untuk dapat digunakan dalam proses pencapaian *subjective well-being* di masa lanjut usia. Dalam penelitian yang akan dilakukan kali ini subjeknya merupakan karyawan di sebuah perusahaan dengan rentang usia yang terbilang masih cukup muda yaitu 17 – 25 tahun.
3. Engry dan Ambarini (2019) melakukan penelitian dengan judul efektivitas pelatihan *self-management* untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja sosial di Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang menangani kasus anak. Dalam penelitian tersebut menggunakan istilah kebahagiaan sebagai sebutan lain untuk menggambarkan mengenai keadaan *subjective well-being* seseorang. Dari 7 subjek yang mengikuti pelatihan ini, 6 orang mengalami kenaikan skor dan hanya 1 subjek yang mengalami penurunan skor. Meskipun demikian, kenaikan skor yang dialami oleh keenam subjek tidak meningkat secara signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah jumlah subjek penelitian yang hanya sedikit (7 orang). Hal yang membedakan penelitian Engry dan Ambarini (2019) dengan penelitian yang akan dilakukan

ini adalah jumlah subjek yang akan diberi perlakuan, dalam penelitian ini subjeknya adalah 15 orang dan perbedaan kondisi penelitian. Subjek penelitian kali ini adalah karyawan perusahaan yang terdampak oleh virus corona.

4. Azizi, Javan, Mirzaei dan Vagharseyyedin (2020) melakukan penelitian dengan judul *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*. Penelitian ini membandingkan tingkat *subjective well-being* pasien yang dirawat oleh kerabat dan perawat/suster yang diberikan pelatihan *self-management*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tingkat *subjective well-being* pasien yang dirawat oleh kerabat dan pasien yang dirawat oleh perawat/suster masing-masing mengalami peningkatan. Perbandingannya adalah, kelompok pasien yang dirawat oleh kerabat mengalami peningkatan yang lebih baik dalam aspek pengalaman positif dibandingkan dengan kelompok pasien yang dirawat oleh perawat/suster. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Azizi, dkk (2020) dengan penelitian ini adalah bentuk intervensi di setiap kelompoknya. Dalam penelitian Azizi, dkk (2020) kedua kelompok sama-sama diberikan perlakuan terkait dengan pelatihan *self-management* dan dilihat perbandingannya. Sedangkan dalam penelitian ini, akan dibagi dua kelompok dengan satu kelompok eksperimen–diberi perlakuan– dan satu kelompok kontrol–tidak diberi perlakuan.
5. Chou (2015) melakukan penelitian dengan judul *the effects of workplace social support on employee's subjective well-being*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan memberikan kuesioner kepada 15 asosisasi petani

yang berada di Taiwan. Berdasarkan hasil pemeriksaan kuesioner, diketahui bahwa dukungan dari supervisor dan rekan sekerja berkontribusi untuk membentuk *subjective well-being* yang dimiliki oleh karyawan. Dengan kata lain, dukungan yang didapatkan oleh seseorang dari lingkungan sosial tempatnya bekerja dapat membantu orang tersebut untuk memiliki tingkat *subjective well-being* yang baik. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Chou (2015) dengan penelitian ini terletak pada metode penelitiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Chou (2015) merupakan penelitian kuantitatif yang pengambilan datanya dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada subjek yang kriterianya telah ditentukan. Sedangkan dalam penelitian ini akan menggunakan metode eksperimen, yang mana peneliti akan memberikan suatu rangkaian perlakuan untuk dapat meningkatkan aspek-aspek tertentu dalam kehidupan subjek.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya, yaitu perbedaan metode penelitian, desain penelitian dan karakteristik subjek yang dipilih untuk mengikuti pelatihan. Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian eksperimen, yang mana akan memberikan suatu rangkaian perlakuan yang telah melewati proses *expert judgement*. Desain pada penelitian ini menggunakan *quasi experimental design*, yaitu terdapat dua kelompok dalam penelitian ini (kelompok eksperimen – yang diberi perlakuan dan kelompok control – yang tidak diberi perlakuan) yang kemudian akan dibandingkan berdasarkan pemberian *pretest* dan *posttest*. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah

karyawan sebuah perusahaan dengan tingkat *subjective well-being* yang berada pada taraf rendah hingga sedang. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai sebuah jawaban dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Engry dan Ambarini (2019) karena dalam penelitian tersebut terdapat keterbatasan subjek dan hanya menggunakan satu kelompok penelitian saja. Sehingga pada penelitian ini akan dibuat menggunakan dua kelompok penelitian dan dengan karakteristik subjek penelitian yang lebih jelas. Selain itu, kekhasan utama yang menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah kondisi yang melatar-belakangi proses penelitian ini, yaitu situasi pandemi covid-19 sebagai latar belakang dari pelatihan yang akan dilaksanakan nanti. Hal lainnya yang menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya adalah profesi dan usia subjek pada penelitian ini. Penelitian ini respondennya berprofesi sebagai pramuniaga sebuah restoran yang terdampak pandemi covid-19 dan rentang usianya mulai dari 19 – 22 tahun.