

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian pelatihan *self-management* efektif dalam meningkatkan *subjective well-being* pada karyawan di masa pandemi covid-19. Hal ini terbukti dengan peningkatan sebesar 23,7% pada kelompok eksperimen pada saat sebelum pemberian pelatihan dan sesudah pemberian pelatihan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan pelatihan *self-management* memiliki tingkat *subjective well-being* yang baik daripada karyawan yang tidak diberikan pelatihan. Hal ini juga diperkuat dari hasil evaluasi pengetahuan, dimana terjadi peningkatan pengetahuan dan pemahaman dari peserta pelatihan terhadap komunikasi *self-management*, sehingga para peserta dapat memahami teknik-teknik *self-management* yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam penelitian ini juga menjawab rumusan masalah yang ada yaitu melihat perbedaan *subjective well-being* antara kelompok kontrol dan eksperimen dan rumusan masalah yang kedua yaitu perbedaan *subjective well-being* karyawan antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *self-management*. Berdasarkan kedua rumusan masalah tersebut, kemudian penelitian ini juga akan melihat efektivitas dari pelaksanaan pelatihan *self-management* dalam meningkatkan *subjective well-being* karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa 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*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diungkapkan di atas, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu:

1. Pelatihan *self-management* dapat menjadi salah satu alternatif kegiatan untuk meningkatkan *subjective well-being* pada karyawan di dalam perusahaan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebuah acuan bagi para peneliti lain yang akan meneliti tentang *subjective well-being*. Dengan melihat keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti sebelumnya diharapkan bisa lebih menggali lagi terkait intervensi lain yang mungkin dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan *subjective well-being* pada karyawan.
3. Pada penelitian selanjutnya, untuk tahap penyebaran skala uji coba disarankan menyebarkan minimal 30 orang. Penyebaran skala tidak harus pada perusahaan yang sama, tetapi bisa dilakukan di perusahaan pada bidang yang sama.
4. Dasar perhitungan untuk pengkategorisasian tiap-tiap skala lebih dipertimbangkan lagi. Pengkategorisasian skala lebih baik jika menggunakan perhitungan hipotetik dibandingkan empirik.
5. Penggunaan kata dalam alternatif pilihan jawaban skala penelitian lebih diperhatikan lagi. Penggunaan kata sesuai untuk pernyataan yang

menggambarkan diri subjek dan menggunakan kata setuju untuk pernyataan yang merupakan sebuah opini.

6. Dalam modul pelatihan, lebih baik untuk mengembangkan aspek-aspek inti pelatihan dan dibuat semenarik mungkin untuk mendapatkan perhatian dari para peserta. Sehingga peneliti tidak perlu memasukkan aspek lain di luar dari inti pelatihan.
7. Dalam penyebaran *informed consent* lebih diperhatikan lagi terkait perjanjian selama masa pelatihan dan konsekuensi jika ada dampak yang kurang baik akibat dari proses pelatihan.