**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**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan self-management dalam meningkatkan subjective well-being karyawan suatu perusahaan di masa pandemi covid-19. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah perbedaan tingkat subjective well-being karyawan antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan self-management serta perbedaan tingkat subjective well-being antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen setelah diberikan perlakuan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala self-management dan skala subjective well-being. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah independent sample t test dan paired sample t test. Hasil uji independent sample t test menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil posttest kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Hasil uji paired sample t test dengan nilai mean sebesar -14,200 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan nilai yang signifikan antara pretest dan posttest kelompok eksperimen. Berdasarkan hasil penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan self-management efektif untuk 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.

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 EMPLOYESS IN THE COVID-19 PANDEMIC***

**Abstract**

This study aims to determine the effectiveness of self-management training in improving the subjective well-being of employees of a company during the COVID-19 pandemic. The hypothesis proposed in this study is the different levels of subjective well-being of employees between before and after being given self-management training and the different levels of subjective well-being between the control group and the experimental group after being given treatment. The data collection method used a self-management scale and a subjective well-being scale. The data analysis technique used to test the research hypothesis is the independent sample t-test and paired sample t-test. 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, indicating that there was a significant difference in values ​​between the pre-test and post-test groups experiment. Based on the results of the explanation, it can be said that self-management training is effective in increasing a person's subjective well-being. This is also 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*

1. **Pendahuluan**

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, 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. 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. Para karyawan terutama yang bertugas sebagai 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*). Mereka juga khawatir akan mengalami pemberhentian kerja jika keadaan masih terus mengalami penurunan seperti saat ini. Selain itu, ada beberapa 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. Beliau 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. Hal yang serupa diungkapkan juga oleh salah satu karyawan perusahaan tersebut, ia mengatakan bahwa 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. Mereka bekerja dengan penuh kekhawatiran baik karena rasa takut terpapar virus maupun keadaan finansial yang masih belum stabil. Wawancara dengan beberapa karyawan lainnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tersebut 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.

Menurut Park, Peterson dan Seligman (2004) karyawan yang memiliki lebih banyak emosi/perasaan negatif dalam pekerjaanya, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut belum mencapai *subjective well-being*. Seligman (2004) mengatakan bahwa *subjective well-being* merupakan hal yangpenting 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, 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 dilakukan untuk meningkatkan *subjective well-being* seseorang yaitu dengan memberikan pelatihan *mindfullness 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-being*nya 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 perlaku 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.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk memberikan pelatihan *self-management* sebagai salah satu alternatif pelatihan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *subjective well-being* karyawan di tengah pandemi covid-19.

1. **Metode Penelitian**

**Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan X yang terdampak pandemi covid-19. Kriteria subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang memiliki tingkat *subjective well-being* rendah hingga sedang, berdasarkan kategorisasi yang ada. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 responden, selanjutnya dilakukan proses *screening* dari hasil skala yang telah dibagikan pada para karyawan.

**Instrumen Penelitian**

Skala *subjective well-being* pada penelitian ini diadaptasi berdasarkan skala yang dibuat oleh OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development)* terdiri dari tiga skala di dalamnya yaitu *life evaluation, affects* dan *eudaimonia* dengan total 25 aitem. Berdasarkan hasil uji coba pada 20 responden, didapati 25 aitem tersebut valid dengan koefisien *cronbach’s aplha* sebesar 0,986.

Penyusunan skala *self-managament* dibuat 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.

**Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *independent sample t test* dan *paired sample t test. Independent sample t test* digunakan untuk mengetahui perbedaan *mean* antara kedua kelompok dan membandingkan tingkat *subjective well-being* sesudah diberikan perlakuan antar kedua kelompok dan *paired sample t test* digunakan untuk membandingkan data *subjective well-being* suatu kelompok pada saat sebelum dan sesudah diberi perlakuan. Uji prasyarat juga menjadi syarat mutlak dilakukannya proses analisis tersebut, adapun 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.

1. **Hasil**

Berdasarkan hasil uji normalitas pada *independent sample t test* diperoleh skor *posttest* kelompok eksperimen sebesar 0,335 dan skor *posttest* kelompok kontrol sebesar 0,233. Kaidah yang digunakan dalam analisis ini adalah data dikatakan normal apabila Sig.>0,05, artinya sampe yang digunakan mampu mewakili populasi.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Shapiro Wilk** | **Keterangan** |
| **Statistik** | **df** | **Signifikansi** |
| Posttest\_KE | 0.917 | 10 | 0.335 | Normal |
| Posttest\_KK | 0.902 | 10 | 0.233 | Normal |

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas untuk uji independent sample t test yang membandingkan hasil posttest 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** |
| Pretest\_KE | 0.975 | 10 | 0.937 | Normal |
| Posttest\_KE | 0.917 | 10 | 0.335 | Normal |

Tabel di atas menunjukkan bahwa uji normalitas paired sample t test yang membandingkan hasil pretest kelompok eksperimen (p = 0,937) dan posttest 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** |
| **PostTest KE dan PostTest KK** | 2.521 | 0.130 | Homogen |

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) pada posttest KE dan KK sebesar 0,130 yang mana nilai Sig. 0,130 > 0,05. Maka berdasarkan kaidah uji homogenitas, dapat disimpulkan bahwa variasi posttest KE dan KK adalah homogen.

**Tabel 4. Uji Homogenitas Paired Sample T Test**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pengukuran** | **Levene's Test for Equality of Variances** | **Keterangan** |
| **F** | **Sig** |
| **Pretest KE dan PostTest KE** | 2.910 | 0.105 | Homogen |

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) pada pretest dan posttest KE sebesar 0,105 yang artinya nilai Sig. 0,105 > 0,05. Berdasarkan kaidah uji homogenitas, dapat disimpulkan bahwa variasi posttest 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** |
| Equal variances assumed | 3.569 | 18 | 0.002 | 14.300 | 4.006 | Ada perbedaan yang signifikan antara posttest KE dan KK |

Tabel di atas menunjukkan nilai Sig adalah 0,002 yang artinya nilai Sig 0,002<0,05. Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan dalam uji independent sample t test maka dapat diasumsikan bahwa terdapat perbedaan nilai posttest antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pada tabel di atas juga memperlihatkan nilai t sebesar 3,459 yang mana artinya t hitung > t tabel (3,456>2,101). Maka bedasarkan kaidah pengambilan keputusan melalui perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat disimpulkan bahwa 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** |
| *Subjective Well-Being* Pretest KE dan PostTest 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. Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan dalam uji paired sample t test dapat diasumsikan bahwa terdapat perbedaan nilai sebelum dan sesudah pelatihan pada kelompok eksperimen. Nilai mean -14.200 menunjukkan bahwa nilai posttest lebih tinggi daripada pretest. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa terdapat perbedaan nilai pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah pelatihan self-management. Berdasarkan hasil penjelasan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan self-management efektif untuk 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.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis paired sampe t test diketahui bahwa hipotesis pertama yang diusulkan peneliti terbukti, yaitu terdapat perbedaan subjective well-being pada karyawan sebelum mengikuti pelatihan self-management dan setelah mengikuti pelatihan self-management. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar -4.174 dengan taraf signifikansi p sebesar 0.002 (p<0,05). Di samping itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini juga terbukti, yaitu terdapat perbedaan subjective well-being antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Berdasarkan hasil analisis independent sample t test diperoleh nilai t sebesar 3.569 dengan taraf signifikansi p sebesar 0,002 (p<0,05). Dari kedua hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa pelatihan self-management berpengaruh terhadap peningkatan subjective well-being karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) bahwa semakin tingginya self-management seseorang maka semakin tinggi pula tingkat subjective well-being seseorang. Self-management membantu individu untuk memiliki keterampilan dalam mengelola perilaku, pikiran dan perasaannya sendiri untuk menghadapi kesulitan ataupun hal-hal negatif yang dialami (Gunarsa, 2004). 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, 2007).

Seseorang yang memiliki kemampuan pengelolaan diri yang baik 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 dalam dirinya ke arah yang lebih positif, akan merasakan berbagai dampak positif yang terjadi dalam hidupnya. Secara tidak langsung, 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 keberhasian suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu penting baik sebuah organisasi untuk memiliki sumber daya manusia 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.

Hasil penelitian ini didukung juga dengan hasil evaluasi perilaku yang dilakukan satu minggu setelah pelatihan selesai dialkukan. 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 perilaku ke arah yang lebih positif pada para karyawan yang mengikuti pelatihan self-management. Hal tesebut 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.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan self-management memiliki pengaruh positif terhadap subjective well-being, karena karyawan dapat mengalami perubahan diri ke arah yang lebih baik. Seperti yang telah diketahui bahwa terdapat perbedaan perilaku antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan self-management pada beberapa karyawan. Karyawan merasa lebih sering merasakan hal-hal positif dalam kehidupannya baik secara pribadi maupun pekerjaan, mereka pun sudah tidak terfokus lagi pada hal-hal negatif yang disebabkan oleh pandemi yang belum kunjung usai ini, melainkan mereka kembali menata mimpi mereka dan menyusun kembali tujuan hidup mereka, serta tidak lagi membandingkan keadaan saat ini dengan dulu melainkan memaknai keadaan saat ini dengan lebih positif lagi.

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan 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.

1. **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.

Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.

Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science Of Happiness and human strengths*. Brunner-Routledge.

Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The emotionally intelligent workplace. How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. Jossey-Bass.

Compton, W.C., & Hoffman, E. (2012). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing (2nd ed)*. Wadsworth.

Curtin, R.B., Mapes., D.L., Petillo, M., & Oberley, E. (2002). Long-term dialysis survivors: a transformational experience. *Qualitative Health Research*, *12*(5), 609–624.

De Neve, J.E., Diener,, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The objective benefits of subjective well-being. *World Happiness Report*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\_id=2306651

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*(3), 542–575.

Eddington, N., & Shuman, R. (2005). *Subjective well-being (happiness)*. http://www.texcpe.com/html/pdf/tx/tx-happiness.pdf

Engry, A., & Ambarini, T. . (2019). Efektivitas pelatihan self-management untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja sosial di lembaga swadaya masyarakat (lsm) yang menangani kasus anak. *Jurnal Experentia*, *7*(1), 1–9.

Feldman, R. . (2006). *Essentials of Understanding Psychology*. McGraw-Hill.

Frayne, C. . (1991). *Reducing Employee Absenteeism Through Self-Management Training: A Research-Based Analysis and Guide*. Quorum Books.

Germer, C.K., Siegel, R, D., & Fulton, P. . (2005). *Mindfulness and Psychotherapy*. The Guildford Press.

Gunarsa, S. . (2004). *Konseling and Psikoterapi*. Gunung Mulia.

Handoko, T. . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama, Cetakan Kelima)*. BPFE.

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.

Lopez, S.J,. & Snyder, C. R. (2002). *The Oxford Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press.

Manz, C. . (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, *11*(3), 585–600.

Mariyati, L. . (2014). Pelatihan Manajemen Diri dengan Pendekatan Choice Theory untuk Menurunkan Kecenderungan Merokok Pada Remaja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *2*(1), 103–114.

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

OECD. (2020). Covid-19: SME Policy Responses. *Oecd 2020*, *March*, 1–55. https://oecd.dam-broadcast.com/pm\_7379\_119\_119680-di6h3qgi4x.pdf

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.

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.

Santoso, S. (2003). *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan Ms.Excel dan SPSS*. Andi.

Seligman, M. (2004). *Autenthic Hapiness Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. The Free Press.

Seligman, M. (2006). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

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.

Taylor, S.E., & Brown, J. . (1988). Illusion and Well-Being: a Social Psychological Perspective on Mental Health. *Psychological Bulletin*, *103*(2), 193–210.

Weiss, D. . (1999). *The Self-Management Workshop: Helping People to Take Control of Their Lives and Their Work: Trainers’s Guide*. American Management Association.

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, *3*(4), 900–910.