

## Ketahanan Pelaku Usaha Dalam Memacu Peningkatan Perilaku Kreatif Masa Pasca Pandemi Covid 19

**JMSAB**  
**713**

**Edi Sugiono<sup>1</sup>, Santi Retno Sari<sup>2\*</sup>, Dita Nurul Aini Mustika Dewi<sup>3</sup>**

**Research Paper**  
*HR Management*

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Indonesia

### Abstract

Research related to resilience and growth in business actors is still very much needed. So this research confirms with the aim of proposing a model for the formation of creative behavior of business actors who are influenced by mediation of thriving from the influence of resilience moderated by creative self-efficacy. The population is taken from business actors in the Java region. Sampling by snowball sampling. The sample consists of 107 business actors from Jakarta, West Java, Central Java, Yogyakarta and East Java. The model testing technique uses Process to mediate the moderation of model no 7. After testing it is found that the model being carried is acceptable, all hypotheses are supported. The increase in the creative behavior of business actors is influenced by the resilience of actors which is mediated by thriving. And creative self-efficacy moderates resilience to thriving. Suggestions for the development of creative behavior of business actors are of concern in this study.

Received 10/10/2022  
Accepted 6/25/2023  
Online 6/30/2023



### Keywords:

Resilience; thriving; creative self efficacy; creativity.

JMSAB, Vol 6, No. 1, 2023  
pp. 185-198

### Corresponding Author:

Santi Retno Sari

Email korespondensi: [santi.sari@civitas.unas.ac.id](mailto:santi.sari@civitas.unas.ac.id)

eISSN 2655-237X

© The Author(s) 2023

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i1.713>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

## **Pendahuluan**

Dampak Covid-19 tak terelakkan berimbas pada UMKM tidak hanya di Indonesia bahkan banyak negara (Thaha, 2020). Diperkirakan pada tahun 2020, sebesar 56% mengalami penurunan penjualan, bahkan 50% terindikasi mengalami gulung tikar (Thaha, 2020). Upaya penanggulangan dan penanganan serta peningkatan kembali UMKM perlu dilakukan. Beberapa opsi perlu pembenahan di sisi makro dan mikro. Pada sisi mikro, pelaku usaha UMKM dituntut mampu melihat peluang dalam perubahan, mampu menjadi pakar bagi usaha sendiri, mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat (Thaha, 2020). Sehingga pelaku bisnis UMKM dapat mengidentifikasi jenis bisnis sesuai siklus bisnis yang dialami pada masa pandemi COVID-19 dan mengambil tindakan yang sesuai dengan jenis bisnisnya (Thaha, 2020).

Pembenahan sisi mikro UMKM terutama pada para pelaku UMKM itu sendiri banyak faktor yang mempengaruhinya. Banyak kajian yang telah dilakukan mengenai bagaimana para pelaku UMKM dalam menghadapi dan mempertahankan bisnis mereka selama masa pandemi Covid-19. Selain membutuhkan dukungan pemerintah, pelaku UMKM perlu melakukan terobosan dan strategi agar tetap mampu bertahan di tengah lesunya ekonomi (Susanti dkk., 2020). Beberapa penelitian mengindikasikan minimnya inovasi yang dilakukan oleh para pelaku UMKM (Susanti dkk., 2020), kurangnya pengetahuan teknologi, dan kreativitas (Komala dkk., 2020). Sehingga pelaku UMKM dituntut perlu berpikir kreatif dan inovatif untuk dapat bertahan di masa pandemi Covid-19 (Hardilawati, 2020) dan juga setelah masa pandemi.

Kesuksesan UMKM dengan penggalakan inovasi perlu pengembangan kreativitas para pelaku UMKM (Zimmerer dan Scarborough, 1996). Oleh karena itu kesuksesan suatu UMKM akan sangat tergantung dengan tingkat kreativitas para pelaku UMKM. Banyak kajian penelitian yang meneliti mengenai faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi perilaku kreativitas seseorang. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kreativitas pada penelitian dekade ini menekankan pada faktor kepemimpinan baik kepemimpinan etis (Wajong dkk., 2020), transformasional (Wijayanti & Supartha, 2019) dan juga kepemimpinan pemberdayaan (Kim, 2019). Selain dari faktor kepemimpinan, faktor yang sering disebutkan mempengaruhi perilaku kreatif adalah daya kembang atau kemampuan berkembang seseorang (Thriving at work) (Sheikh dkk., 2019; Yang dkk., 2021). Meskipun begitu beberapa faktor juga disebutkan mempengaruhi perilaku kreatif yaitu karakteristik individu seperti perilaku proaktif (Kim, 2019), kreativitas self efficacy (Wang dkk., 2014).

Daya kembang atau kemampuan berkembang seseorang dalam mempengaruhi tingkat kreativitas seseorang, tidak sesederhana hubungan yang dibayangkan. Kajian-kajian mengenai hubungan ini banyak melibatkan efek pemoderasian terutama moderator dari variabel kreativitas efikasi diri. Begitu pula hubungan kreativitas self efficacy terhadap peningkatan kreativitas seseorang juga sering melibatkan variabel daya kembang seseorang. Seseorang yang memiliki tingkat kreativitas efikasi diri yang tinggi akan mempengaruhi dalam peningkatan kreativitasnya melalui adanya daya kembang seseorang dengan kata lain, kemampuan berkembang seseorang dalam mempengaruhi tingkat kinerja kreatif seseorang dipengaruhi oleh tingkat kreativitas efikasi dirinya (Christensen-Salem dkk., 2020).

Selain dari faktor yang paling sering menjadi perhatian di atas, terdapat faktor lain yang diungkap mampu mempengaruhi perilaku kreatif dan inovatif seseorang yaitu daya tahan atau ketahanan seseorang. Penelitian meta analisis menemukan bahwa daya kembang seseorang dipengaruhi oleh baik self efficacy dan ketahanan (Resilience) seseorang (Kleine dkk., 2019). Penelitian yang lain mengenai tingkat efikasi kreativitas diri seseorang disebutkan dipengaruhi oleh ketahanan seseorang (Hallak dkk., 2018). Menelisik dari penelitian-penelitian ini maka hubungan ke empat variabel yaitu kemampuan berkembang seseorang, tingkat kreativitas

efikasi diri, ketahanan seseorang dalam mempengaruhi tingkat kreativitas nya bisa dijabarkan merupakan hubungan mediasi moderasi yaitu ketahanan seseorang akan mempengaruhi tingkat kreativitas seseorang melalui mediasi daya kembang seseorang dan efikasi diri kreatif memoderasi pada setiap hubungan yang terjadi.

Kajian penelitian yang menjelaskan hubungan ke empat variabel secara lengkap dan terperinci masih belum ada. Oleh karena itu penelitian ini hendak mengungkapkan runtutan hubungan ketahanan atau daya tahan para pelaku UMKM dalam meningkatkan kreativitas dirinya melalui mediasi moderasi (kreativitas efikasi diri dan daya kembang pelaku UMKM).

Kontribusi penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan ketahanan yang berinteraksi dengan tingkat kepercayaan kemampuan diri berkreativitas yang selanjutnya interaksi ini akan meningkatkan daya kembang seseorang. Peningkatan kemampuan berkembang seseorang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan tingkat kreativitas seseorang. Maka dari itu, tujuan penelitian ini adalah menguji apakah efikasi diri memoderasi hubungan ketahanan dengan berkembang, yang selanjutnya berkembang akan mempengaruhi perilaku kreatif individu.

## **Model dan pengembangan hipotesis**

### **Kreativitas**

Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengembangkan cara baru untuk melihat masalah dan peluang, menurut Zimmerman dan Scarborough (1996). Tujuan awal teori kreativitas adalah untuk menekankan kreativitas individu daripada faktor kontekstual yang melingkupinya. Namun, paradigma kontemporer menggabungkan sisi individu dan faktor kontekstual dalam studi kreativitas. Karena kreativitas merupakan faktor yang meletakkan dasar untuk inovasi dan perbaikan terus menerus, konteks kreativitas sangat berhubungan dengan kemajuan organisasi.

Awal penelitian kreativitas menekankan pada atribut yang melekat pada individu, dan bahkan sampai dengan saat ini pun penelitian kreativitas dari perspektif atribut individu masih banyak dilakukan. Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian telah berfokus pada lingkungan di mana kreativitas terjadi, seperti lingkungan organisasi. Studi tentang kreativitas masih sangat diperlukan. Beberapa orang percaya bahwa banyak hal yang berkontribusi pada peningkatan dan pembentukan kreativitas dari sifat individu yang berinteraksi dengan lingkungan dan konteks mereka. Selain dari konteks organisasional beberapa konteks penting yang mempengaruhi kreativitas antara lain: konteks keluarga pendidikan, sosial-budaya, dan elemen-elemen yang terdapat dalam organisasi (Gomes dkk., 2016).

### **Model keluaran berkembang (*thriving*) karyawan**

Ketahanan atau ketangguhan (*resilience*) merupakan kekuatan atau kemampuan untuk dapat kembali ke dalam bentuk semula atau yang disebut elastisitas setelah mendapatkan tekanan (Walumbwa dkk., 2018). Lebih lanjut dalam penelitian yang dilakukan Walumbwa dkk., (2018) ini menjelaskan perbedaan antara ketangguhan dengan berkembang. Ketangguhan terbentuk karena adanya kesulitan. Sedangkan berkembang terbentuk secara terus menerus tanpa harus melewati pemicu seperti kesulitan. Selain itu ketahanan mengacu pada kapasitas seseorang untuk dapat bangkit kembali ketika mendapatkan kesulitan atau musibah. Sedangkan berkembang menitikberatkan pada pengalaman seseorang dalam mengembangkan diri dan terus tumbuh.

Ketika pelaku UMKM mengalami masa sulit seperti saat pandemi, maka hal ini perlu

adanya ketahanan (*resilience*) untuk bangkit. Selanjutnya ketahanan ini akan menjadikan pengalaman mereka dalam proses belajar mereka untuk terus tumbuh dan berkembang. Selaras dengan hasil penelitian bahwa peningkatan daya tahan keseluruhan dalam organisasi UMKM merupakan sesuatu hal yang esensi dalam menghadapi keguncangan dari masa pandemi Covid-19 (Zutshi dkk., 2021). Dengan terbentuknya ketahanan seseorang maka akan meningkat pengalaman tumbuh seseorang yang disebut berkembang (Sun dkk., 2022; Yun dkk., 2022).

**H1:** Ketahanan pelaku UMKM berpengaruh terhadap berkembangnya pelaku UMKM.

Self-efficacy kreatif (CSE) adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk membuat hasil kreatif (Tierney & Farmer, 2002). Hipotesis pemoderasian yang diangkat dalam penelitian ini mendasarkan pada alasan bahwa efikasi diri seringkali dijadikan variabel yang memoderasi pada berbagai pengaruh terhadap keluaran kerja seperti kreativitas (Sari dkk., 2022), motivasi (Sari, 2021). Sesuai dengan social exchange theory, yang mana CSE merupakan agen pada perilaku kerja yang sering bersifat memoderasi pada perilaku kerja (Usman dkk., 2021). Sepertihalnya pada penelitian Wang et al. (2014) menemukan bahwa kreativitas karyawan terkait dengan efikasi diri kreatif, dan keduanya berinteraksi satu sama lain.

Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa thriving di moderasi oleh faktor atau variabel dari agentik work behavior antara lain penelitian Usman dkk. (2021) yang mengungkap bahwa kepemimpinan pelayanan mempengaruhi pada pembentukan berkembang dengan dimoderasi oleh CSE. Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif memainkan peran penting dalam menjelaskan bagaimana, dan mengapa, variabel individu dan kontekstual tertentu terkait dengan berkembang. Dengan demikian, temuan-temuan menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif merupakan pendahulu penting dari upaya dan kinerja kreatif.

**H2:** Kreativitas efikasi diri pelaku UMKM memoderasi pengaruh ketahanan pada berkembang.

### **Mediasi moderasi hubungan ketahanan (*resilience*) dengan perilaku kreatif**

Berkembang atau yang disebut *thriving* menggambarkan pengalaman vitalitas dan pembelajaran individu (Spreitzer dkk., 2005). Vitalitas terdiri dari perasaan berenergi dan memiliki semangat untuk bekerja. Pembelajaran individu mengacu pada pengertian bahwa seseorang dapat memperoleh dan menerapkan keterampilan atau pengetahuan untuk mengembangkan kemampuan dan kepercayaan diri. Vitalitas dan pembelajaran masing-masing mewakili komponen afektif dan kognitif berkembang (*thriving*) (Liu dkk., 2020).

Beberapa penelitian telah menyatakan bahwa daya kembang atau kemampuan berkembang yang disebut thriving dalam pekerjaan mempengaruhi peningkatan penciptaan kreativitas individu ((Kleine dkk., 2019; Yang dkk., 2021). Individu yang berkembang menunjukkan tingkat perilaku kreatif yang lebih besar ketika mereka mempercayai pemimpin mereka (Jaiswal & Dhar, 2017). Bagi perusahaan multinasional pengembangan inovasi dan kreativitas, daya berkembang sangatlah vital. Komponen yang tak terelakkan dari berkembang yaitu belajar bagian dari interaksi dengan orang lain yang berbeda budaya dan merupakan anteseden kreativitas organisasi dan inovasi, yang merupakan elemen inheren dari kewirausahaan perusahaan (Rozkwitalska, 2016).

**H3:** Berkembangnya pelaku UMKM berpengaruh terhadap kreativitas pelaku UMKM.

Ketahanan berhubungan dengan kreativitas dikarenakan aspek fleksibilitas yang terdapat dalam diri seseorang, seseorang yang memiliki fleksibilitas yang tinggi mampu beradaptasi dan bangkit yang memerlukan perubahan-dan pergerakan dalam aspek diri seseorang yang mengantarkan pada tuntutan kreativitas. Seseorang yang mampu beradaptasi memerlukan pembelajaran terus menerus. Pembelajaran terus menerus dalam suatu tim

mempengaruhi daya tahan tim yang mana daya tahan ini mempengaruhi tingkat kreativitas pemecahan masalah dalam tim (Carmeli dkk., 2021).

**H4:** Ketahanan berpengaruh terhadap kreativitas pelaku UMKM.

Hipotesis kelima dibangun berlandaskan hubungan ketahanan terhadap berkembang. Penelitian Yun dkk. (2022) memberikan temuan bahwa diberlakukannya sistem kerja berkinerja tinggi akan meningkatkan ketahanan para perawat, dengan ketahanan ini meningkat pula berkembang para perawat. Penelitian dari Sun dkk. (2022) juga mendapatkan temuan yang mendukung adanya pengaruh ketahanan terhadap berkembang.

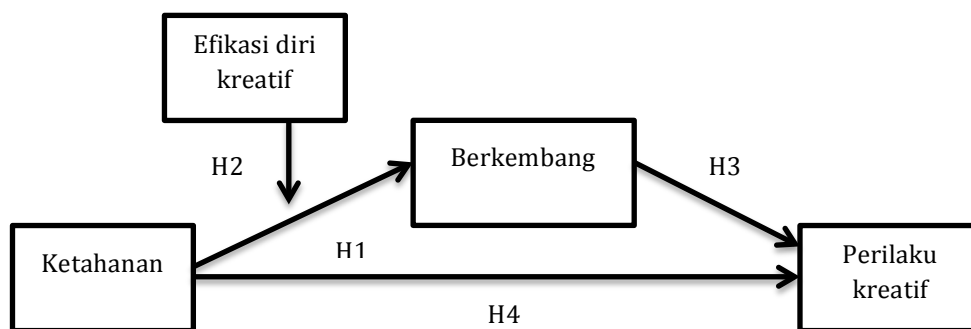
Selanjutnya beberapa penelitian menyebutkan berkembang akan mempengaruhi terhadap kreativitas. Penelitian pada responden yang berjumlah 351 karyawan menunjukkan bahwa berkembang mempengaruhi kreativitas dan berkembang memediasi feedback seeking terhadap kreativitas (Wang dkk., 2021). Begitupula selaras dengan penelitian pada 139 karyawan-supervisor kepemimpinan mempengaruhi pembentukan kreativitas melalui berkembang, ini menunjukkan berkembang mempengaruhi pada kreativitas (Yang dkk., 2019).

**H5:** Berkembang pelaku UMKM memediasi hubungan ketahanan dengan pelaku kreatif.

Penelitian Yongyue dan Ling (2018), menyatakan bahwa ketahanan psikologi mempengaruhi kreativitas karyawan dan efikasi diri kreatif memoderasi hubungan ini. Penelitian mengenai hubungan ketahanan dengan kreativitas masih sangat sedikit bahkan belum ada kajian yang meneliti ke empat variabel ketahanan, efikasi diri kreatif, berkembang dan perilaku kreatif. Dasar penelitian ini dengan melihat hubungan variabel satu dengan lainnya. Hubungan ketahanan yang merupakan antedecedent bagi berkembang nya individu. Selanjutnya daya kembang atau berkembang merupakan masukan dan faktor yang mempengaruhi kreativitas seseorang. Selain daripada itu efikasi diri kreatif yang merupakan variabel yang berpengaruh langsung, mediator dan moderator bagi tingkat kreativitas seseorang.

Beberapa penelitian juga menghubungkan efikasi diri kreatif menjadi variabel moderator dalam kreativitas seperti pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas (Jaiswal & Dhar, 2017), pada hubungan reward dengan kreativitas (Malik dkk., 2015). Oleh karena itu penelitian ini memberikan pembaharuan dengan memberikan penelitian yang mencoba mengungkapakan hubungan dari ke empat variabel yaitu ketahanan, berkembang dan kreativitas dengan efikasi diri kreatif menjadi variabel yang memoderasi pada masing-masing hubungan ketiganya. Pertama efikasi diri kreatif memoderasi hubungan ketahanan dengan kreativitas. Kedua, efikasi diri memoderasi hubungan ketahanan dengan berkembang. Ketiga dan terakhir efikasi diri kreatif memoderasi pada hubungan berkembang terhadap kreativitas.

**H6:** Berkembang memediasi hubungan ketahanan dengan perilaku kreatif dan efikasi diri kreatif memoderasi hubungan ketahanan dengan berkembang para pelaku UMKM.



**Gambar 1.**  
Kerangka Model Penelitian

## Metode

### Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku usaha kecil dan menengah yang berdomisili di Jakarta. Jumlah populasi yang tidak diketahui pastinya oleh peneliti karena keterbatasan informasi dan luasnya daerah, maka perlu adanya sampel yang mampu mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel mempergunakan teknik convenient sampling, yang mana peneliti ambil sebagai sampel berdasarkan kedekatan, pertemanan, dan dari kenalan kenalan dalam kelompok-kelompok UMKM. Sedangkan ukuran sampel, penelitian ini mempergunakan dasar pertimbangan kecukupan ukuran sampel dari para ahli. Rule of thumb Roscoe dan juga berdasarkan ketentuan pengukuran sampel Sekaran (2017), yang menjelaskan bahwa sampel penelitian sosial yang baik adalah antara 30-500. Setiap variabel terwakili dengan minimal 10 responden, yang mana terdapat 4 variabel penelitian maka, minimal sampel adalah 4 kali 10 yaitu 40 sampel. Menurut Nunnally (2017) ketentuan pengujian analisis faktor yang tercukupi dan dapat dijelaskan dengan baik adalah dengan kecukupan data dan setiap item terwakili oleh minimal 5 responden maka jumlah item terbanyak terdapat pada instrument empowering leadership dengan 15 item, maka minimal responden untuk mewakili dalam analisis faktor yang baik adalah sebesar 5 kali 15 sama dengan 75 sampel.

Oleh karena itu penelitian ini menetapkan menjangkau responden kurang lebih 125 responden. Yang mana berdasar ketentuan ukuran sampel maka ukuran sampel 125 dinyatakan baik dan terpenuhi. Kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 125, tetapi yang diisi dengan lengkap 107 responden. Maka sampel penelitian ini sebanyak 107 responden.

### Pengukuran variabel

Variabel Daya tahan pelaku UMKM diukur dengan mengadaptasi dari instrument resilience dengan 14 item pernyataan versi pendek (RS14) yang divalidasi dalam penelitian Oliveira (2015). Pengadaptasian thriving at work scale (Porath dkk, 2012) sebagai ukuran dari daya kembang pelaku UMKM. Sedangkan creative self efficacy diukur dengan tiga item skala pengembangan Tierney and Farmer (2002). Pengukuran variabel perilaku kreatif mengadaptasi dari skala IWB (Innovative work behavior) dengan dimensi generating idea dalam penelitian Dahiya dan Raghuvanshi (2022).

Teknik untuk memastikan bahwa instrument bekerja dengan baik, dan ukuran instrument bisa dipergunakan dalam penelitian, memerlukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas mempergunakan uji analisis faktor dengan confirmatory factor analysis. Pengujian reliabilitas mempergunakan uji cronbach's alpha. Semua pengujian validitas dan reliabilitas dengan alat SPSS 26.

### Teknik analisis

Penggunaan analisis Statistik deskriptif adalah bertujuan untuk menggambarkan sampel data yang telah dikumpulkan dalam kondisi sebenarnya tidak ada rencana pembuatan rangkuman hasil atau kesimpulan umum atau generalisasi. Statistik deskriptif di dalam penelitian ini menjelaskan tentang uraian atau deskripsi data yang diidentifikasi, nilai rata-rata (mean), deviasi standar (Ghozali, 2006).

Selain pengujian hipotesis mediasi moderasi, sebelumnya perlu dilakukan analisis deskriptif dan juga uji korelasi untuk mengetahui hubungan masing-masing antar variabel. Pengujian baik analisis deskriptif dan juga korelasi mempergunakan alat SPSS 26. Kemudian pengujian dilanjutkan dengan menggunakan alat bantu Process V3.5 untuk pengujian mediasi moderasi dengan model no 7.

## Hasil dan pembahasan

### Karakteristik responden

Responden pada penelitian ini sebanyak 107 yang merupakan pelaku UMKM yang tersebar di Jawa yaitu dari Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan DKI Jakarta serta Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki. Usia para pelaku UMKM ini didominasi pada uasi 26-30 tahun. Sedangkan tingkat pendidikan didominasi rata-rata berpendidikan sarjan S1.

Sebaran responden menunjukkan banyak yang berada di lokasi Jakarta, hal ini dikarenakan para peneliti berdomisili di Jakarta sehingga jangkauan untuk menyebarkan kuesioner lebih cepat dan mudah. Bidang-bidang UMKM bervariasi, bidang makanan dan minuman mendominasi. Bidang makanan dan minuman, meliputi catering, franchise makanan/minuman, dan jualan makanan dan atau minuman lainnya baik rumah makan ataupun rumahan. Pada bidang fashion meliputi garment dan textile, menjual baju dan aksesoris. Bidang pertanian meliputi para pelaku yang berternak ayam, lele, cupang. Para pelaku UMKM yang berjualan sembako, kelontong dan juga handphone serta mebel dimasukkan dalam kategori bidang perdagangan lainnya. Untuk jasa keuangan terdapat pelaku UMKM yang membuka BMT dan jasa keuangan lainnya seperti koperasi. Kemudian jasa di luar keuangan terdapat pelaku yang bergerak di bidang advertising, ekspedisi dan jasa konsultasi serta penginapan. Responden pada penelitian ini rata-rata masuk kategori usaha mikro dengan jumlah pegawai masih di bawah 10. Usaha menengah dengan pegawai lebih dari 50 terdapat 5 UMKM terdiri dari 2 usaha yang bergerak di mebel, dua bergerak di penginapan, dan satu bergerak di catering. Usaha mebel ini berada di Jakarta dan Yogyakarta, sedangkan usaha penginapan terdapat di Yogyakarta dan Jawa Timur. Untuk bidang catering dengan pegawai di atas 50 berada di Jawa Timur.

### Uji Instrument

Pengujian untuk instrumen bagi penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan mengingat bahwa instrumen mengadaptasi instrument yang aslinya berbahasa bukan bahasa Indonesia. Hasil pada keseluruhan item ketahanan yang berjumlah 14 item, 3 item untuk kreativitas dan juga 4 item untuk mencerminkan perilaku kreatif mendapatkan nilai faktornya di atas 0,5. Sedangkan pada variabel berkembang yang seharusnya terdiri dari 10 item, satu item pada item no 4 tidak memenuhi dengan nilai faktornya yaitu di bawah 0,5. Maka dari itu item no 4 kita hapus dari pengujian selanjutnya. Selanjutnya untuk nilai KMO (Kaizer Meyer Olkin) dan uji reliabilitas menggunakan item-item yang valid saja. Hasil untuk nilai KMO dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.**

*Hasil Nilai KMO dan Cronbach Alpha*

Variabel	Jumlah item	KMO	Cronbach Alpha
Ketahanan (resilience)	14	0,846	0,941
Berkembang (thriving)	9	0,875	0,903
Kreativitas efikasi diri (CSE)	3	0,708	0,854
Perilaku kreatif	4	0,826	0,900

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 26

Hasil pengujian instrument menyatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sah dan konsisten. Maka dari itu dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis. Meskipun begitu perlu untuk menguji apakah terdapat bias pada jawaban responden mengingat pengumpulan

data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang di isi sendiri oleh responden. Meskipun pengumpulan data tetap menggunakan jeda waktu. Selanjutnya pengujian Single harman Factor menunjukkan bahwa tidak terjadi bias yang berarti. Oleh karenanya hasil pengujian hipotesis nantinya dapat diinterpretasikan dengan baik dan dapat di generalisasikan. Tidak adanya bias yang berarti ditunjukkan dengan nilai persentase dari varians dan persentase akumulatif berada di bawah 50%.

### Analisis Deskriptif

Selanjutnya pengujian dilanjutkan dengan melakukan uji statistik deskriptif. Uji ini dilakukan untuk melihat sebaran rata-rata jawaban responden. Begitu pula ditambahkan uji korelasi untuk melihat hubungan tiap variabel. Tabel 2, menunjukan hasil mengenai nilai rata-rata jawaban responden per variabel dan juga korelasi tiap variabel.

Rata-rata jawaban pada 14 item pernyataan yang mencerminkan ketahanan dijawab pada skala 5, ini menunjukkan bahwa para responden cukup setuju dengan pernyataan yang ada. Lebih lanjut dari 14 item, skala yang paling kecil sering muncul adalah skala nilai 4 di item no 4 dan no 7. Item no 4 ini menyatakan "Saya tidak mudah mengeluh dan menyalah diri sendiri" serta item 7 dengan pernyataan "saya dengan mudah melewati masa-masa sulit". Hasil ini memperlihatkan bahwa arah jawaban para responden lebih kepada netral dan tidakterlalu kuat atau yakin untuk menyatakan bahwa mereka adalah pelaku UMKM yang kuat, tidak mudah mengeluh dan juga mencerminkan kalau para pelaku UMKM ini tidak dengan mudah melewati atau menghadapi bila terkena masa sulit.

**Tabel 2.**

*Statistik deskriptif dan korelasi*

Variabel	Mean	Standar deviation	Ketahanan	Berkembang	Efikasi diri kreativitas	Perilaku kreatif
Ketahanan	5,0086	1,5534	1			
Berkembang	5,2772	1,4840	0,918**	1		
Efikasi diri kreativitas	4,9564	1,7157	0,897**	0,862**	1	
Perilaku kreatif	5,4276	1,6865	0,830**	0,835	0,817**	1

\*\*p<0,01; \*p<0,05

sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 26

Pada variabel berkembang, rata-rata jawaban berada di skala 5,3. Hal ini menunjukkan bahwa para responden cukup setuju dengan 10 item pertanyaan yang mengukur variabel berkembang. Pada hasil yang lebih lanjut, didapatkan hasil bahwa nilai rata-rata terkecil dari 10 item berada di item 8 dengan nilai rata-rata 3,92. Item 8 ini menyatakan tentang mudah merasa cemas. Dengan nilai sekitar 3 maka menunjukkan ketidaksetujuan dengan pernyataan yang ada, berarti para responden kurang setuju kaau mereka mudah merasa cemas. Dengan kata lain responden merasa yakin dan tidak mudah cemas. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi didapatkan pada item no 2 dengan nilai 6,27 dan pernyataan mengenai senang belajar dan mempelajari banyak hal. Hasil ini menunjukkan rata-rata 107 responden setuju dan senang dengan belajar dan mempelajari banyak hal baru.

Tiga item yang menyatakan efikasi diri kreativitas mendapatkan rata-rata jawaban keseluruhan 4,9. Rata-rata responden cukup setuju dengan pernyataan yang mencerminkan tingkat efikasi diri mereka. Ini menunjukkan bahwa para responden pada penelitian ini memiliki tingkat efikasi diri yang cukup. Sedangkan empat item yang mengukur perilaku kreatif

mendapat rata-rata nilai 5,4, hal ini juga menunjukkan bahwa para pelaku UMKM yang merupakan responden dalam penelitian ini cukup memiliki kreativitas.

### Uji Hipotesis

Selanjutnya uji hipotesis diteruskan dengan menggunakan program Process V3.5 untuk pengujian mediasi moderasi dan juga keseluruhan hipotesis yang diajukan.

**Tabel 3**

*Pengujian Hipotesis Model dengan Variabel Keluaran Berkembang*

Model dengan variabel keluaran: berkembang				
variabel	coeff	p	ULCI	LLCI
Ketahanan	0,4466	0,0000	0,2832	0,6101
Efikasi diri kreativitas	0,2130	0,0012	0,0859	0,3401
Ketahanan * berkembang	-0,1084	0,000	-0,1436	-0,0731

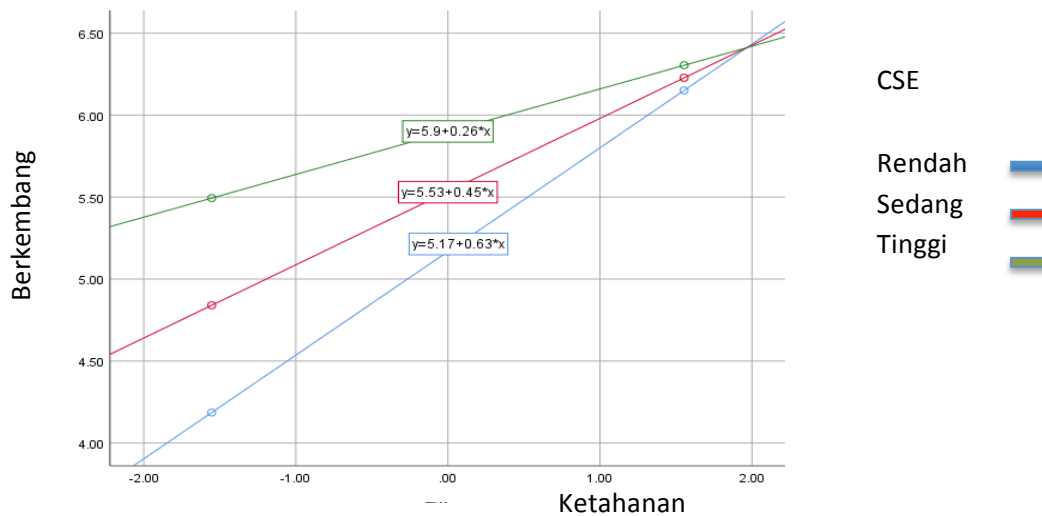
Sumber: Hasil pengolahan data dengan Process V3.5

Pada hasil yang terlihat di tabel 3, menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, hal ini didukung dengan data yang ada. Nilai p untuk pengaruh ketahanan terhadap berkembang mendapatkan nilai  $0,000 < 0,05$  dengan CI (Confidence interval) 95% (ULCI) *upper level confidence interval*: lower level confidence interval (LLCI) yaitu 0,2832:0,6101. Ketahanan yang mencerminkan daya tahan pelaku UMKM dalam penelitian ketika semakin besar maka akan mempengaruhi semakin positif atau semakin meningkat pula daya kembang (berkembang) pelaku UMKM. Para pelaku UMKM yang memiliki sifat ketahanan yang baik akan senang dengan belajar yang tentunya mengarahkan pada kemampuan bertumbuh dan berkembang para pelaku UMKM.

Hasil ini sesuai dengan konteks pada pegawai bahwa dengan meningkatkan ketahanan para karyawan maka berkembangnya karyawan juga akan meningkat (Rehmat dkk., 2021). Pengaruh ketahanan terhadap berkembangnya karyawan ini telah diteliti pada beberapa sektor dan hasil menunjukkan dukungan yang positif pada karyawan bank (Okechukwu dkk., 2021), pada karyawan sektor jasa (Nag dkk., 2022) dan pada perawat (Sun dkk., 2022; Yun dkk., 2022).

Hipotesis kedua dinyatakan menunjukkan adanya moderasi pada hubungan ketahanan dengan berkembang, diterima. Pengaruh ketahanan para pelaku UMKM akan semakin tinggi berkembangnya ketika pelaku memiliki tingkat efikasi diri pada akreativitas yang rendah dibandingkan yang tinggi. Jadi ketika pelaku UMKM tidak terlalu percaya diri dengan kreativitasnya maka ketahanan akan menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam berembangnya pribadi pelaku UMKM. Ketahanan tetap mempengaruhi berkembang pada individu yang tinggi efikasi diri kreativitasnya tetapi pengaruh ini tidak sebesar pada individu yang memiliki efikasi diri lebih rendah. Hal ini bisa diartikan bahwa ketergantungan individu pada ketahanan ketika individu tidak yakin memiliki kreativitas makin tinggi untuk dapat berkembang.

Terlihat pada grafik menjelaskan pengaruh pemoderasian dari efikasi diri kreatif. Garis berwarna hijau menunjukkan individu yang memiliki efikasi diri tinggi sedangkan yang berwarna biru memiliki efikasi diri rendah. Terlihat sudut kemiringan garis biru lebih tajam dibandingkan garis hijau. Ini menunjukkan kenaikan pengaruh ketahanan terhadap berkembang semakin tinggi peningkatannya pada garis biru dibandingkan garis lainnya. Maka semakin rendah efikasi diri kreatif seseorang akan semakin tinggi kenaikan pengaruh ketahanan terhadap berkembang.



**Gambar 2.**  
 Grafik Pemoderasian Efikasi Diri Kreatif (CSE) Pada Pengaruh Ketahanan Terhadap Berkembang

Penelitian terdahulu yang mengusung model pemoderasian ini belum dilakukan, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini memberikan tambahan wawasan bagi literatur berkembang dan juga resilience. Tetapi penjelasan pemoderasian ini menyelaraskan dengan pandangan yang mengungkapkan bahwa selain ketahanan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi terhadap berkembangnya karyawan termasuk di dalamnya efikasi diri (Rehmat dkk., 2021). Dan efikasi diri yang merupakan bagian dari karakteristik individu ini sering menjadi pemoderasi atau variabel yang menambah ataupun mengurangi suatu pengaruh yang dihubungkan dengan keluaran karyawan. (Robbins & Judge, 2021).

Hipotesis ketiga dan keempat menunjukkan model dengan variabel keluaran perilaku kreatif. Hasil diringkas pada tabel 4. Kedua hipotesis ini mendapatkan dukungan data. Berkembang ataupun daya kembang pelaku UMKM akan mempengaruhi perilaku kreatif para pelaku UMKM, ini merupakan sari dari hasil hipotesis ketiga. Nilai coeff yang didapatkan sebesar 0,4374 dan p 0,0026.

Daya kembang atau berkembangnya karyawan akan mengarahkan pada perilaku kreatif secara positif (Kleine dkk., 2019). Maka untuk meningkatkan perilaku kreatif pada karyawan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan organisasi untuk meningkatkan tumbuh kembang karyawan (Alikaj dkk., 2021; Yang dkk., 2021; Zhang dkk., 2023). Hal ini semuanya sesuai dengan hasil penelitian ini.

**Tabel 4.**  
 Pengujian Hipotesis untuk Model dengan Variabel Keluaran Perilaku Kreatif

Model dengan variabel keluaran: perilaku kreatif				
variabel	coeff	p	ULCI	LLCI
Ketahanan	0,4374	0,0026	0,1562	0,7185
Berkembang	0,5281	0,0006	0,2338	0,8224

sumber: Hasil pengolahan data dengan Process V3.5

Ketahanan pelaku UMKM yang tinggi akan memicu peningkatan pada perilaku kreatif pelaku UMKM. Ini merupakan arti dari dukungan data pada hasil hipotesis keempat. Pelaku UMKM akan semakin kreatif apabila memiliki ketahanan yang baik. Bisa diartikan pelaku yang tahan banting, kuat dan memiliki ketahanan yang bagus dalam menghadapi tantangan maka individu

seperti ini akan semakin lebih condong pada perilaku kreatif. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian yang mendapatkan temuan bahwa pelaku usaha dengan daya tahan semakin baik semakin bagus maka akan semakin memiliki perilaku kreatif yang tinggi (Zutshi dkk., 2021).

Kemudian berkembang pelaku UMKM akan memediasi tingkat ketahanan pelaku UMKM pada perilaku kreatif. Pelaku yang memiliki ketahanan semakin baik akan semakin memiliki daya kembang yang baik pula dan akhirnya memicu semakin berperilaku kreatif. Pernyataan ini merupakan hasil dari hipotesis kelima. Data yang mendukungnya dapat ditunjukkan dari nilai untuk indirect effect pada efikasi diri yang semua tingkat memiliki nilai p di bawah 0,05.

Terakhir untuk hipotesis keenam mengenai moderasi mediasi juga mendapatkan dukungan, dan hasil menerima hipotesis ini, terlihat pada nilai indeks moderasi mediasi 95%CI(-0.0901;-0,0261). Nilai menunjukkan angka minus, maka pemoderasian memiliki efek yang berkebalikan, yaitu semakin rendah efikasi diri kreatif seseorang akan semakin besar pengaruh ketahanan terhadap berkembang yang kemudian dilanjutkan akan mempengaruhi perilaku kreatif individu.

## Simpulan

Semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian mendapatkan dukungan data maka semua diterima. Ketahanan pelaku UMKM mempengaruhi berkembang dan perilaku kreatif pelaku UMKM secara langsung. Selanjutnya efikasi diri kreatif memoderasi hubungan ketahanan dengan berkembang. Yang mana berkembang memediasi ketahanan dengan perilaku kreatif. Model yang mengusung moderasi dan mediasi ini diterima.

## Implikasi praktis dan saran

UMKM memberikan sumbangan yang besar pada negara, maka dari itu memiliki pelaku UMKM yang tangguh sangat diperlukan. Selaras dengan yang diharapkan oleh pemerintah yang mengusung ekonomi kreatif menuntut para pelaku usaha lebih kreatif. Maka hasil penelitian ini memberikan penerapan bahwa untuk dapat meningkatkan pelaku usaha UMKM makin kreatif sangat diperlukan pribadi yang penuh dengan ketahanan yang baik, kuat menghadapi tantangan. Pribadi seperti ini akan mencari jalan keluar untuk terus berkembang dan berujung dengan penciptaan pemikiran dan perilaku kreatif.

## Referensi

- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, 36, 857-869. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09704-5>
- Carmeli, A., Levi, A., & Peccei, R. (2021). Resilience and creative problem-solving capacities in project teams: relational view. *International Journal of Project Management*, 39(5), 546-556. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2021.03.007>
- Christensen-Salem, a., Walumbwa, F.O., Hsu, C.I-C., Misati, E., Babalola, M.T., & Kim, K. (2020). Unmasking the creative self-efficacy-creative performance relationship: the roles of thriving at work, perceived work significance, and task interdependence. *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1710721>
- Data Industri Kecil dan Menengah, Biro Pusat Statistik (BPS). (2017).
- Dahiya, R., & Raghuvanshi, J. (2022). Validation of innovative work behaviour scale: Indian apparel manufacturing sector. *Asia Pacific Management Review*, 27(2), 120-136. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2021.06.002>

- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Model, Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Universitas Diponegoro.
- Gomes J., Rodrigues F., Veloso A. (2016) *Creativity at work: The role of context*. in: Shipton H., Budhwar P., Sparrow P., Brown A. (eds) *Human Resource Management, Innovation and Performance*. Palgrave Macmillan, London. [https://doi.org/10.1057/9781137465191\\_18](https://doi.org/10.1057/9781137465191_18)
- Hardilawati, W.L. (2020). Strategi bertahan UMKM di tengah pandemi covid-19. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(1), 89-98. Retrieved from <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/1934/1223>
- Hallak, R., Assaker, G., O'Connor, P., & Lee, C. (2018). Firm performance in the upscale restaurant sector: The effects of resilience, creative self-efficacy, innovation and industry experience. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 40, 229-240. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.10.014>.
- Jaiswal, N. K. & Dhar, R. L. (2017). The Influence of Servant leadership, trust in leader and thriving on employee creativity. *Leadership and Organizational Development Journal*, 38(1), 2-21. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2015-0017>
- Kim, S. L. (2019). The Interaction effects of proactive personality and empowering leadership and close monitoring behavior on creativity. *Creative and Innovation Management*, 28(2), 230-239. <https://doi.org/10.1111/caim.12304>
- Kleine, A-K., Rudolph, C.W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40, (9-10), 973-999). <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Komala, L., Budiyo, A., Wibowo, A. A., Praditya, A., & Pamungkas, I. B. (2020). Membangun kreativitas dan kemandirian masyarakat di masa pandemi covid-19. *Dedikasi PKM Unpam*, 1(2), 20-24. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DKP/article/view/6384>
- Liu, Y., Xu, S., Zhang, B. (2020). Thriving at work: How paradox mindset influences innovative work behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 347-366. <https://doi.org/10.1177/0021886319888267>
- Malik, M. A. R., Butt, A. N., & Choi, J. N.(2015). Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward importance, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav*, 36, 59-74. <https://doi.org/10.1002/job.1943>
- Nag, D., Patrick, H. A., & Kareem, J. (2022). Role of psychological capacities on thriving at work among services employees. *Journal of Positive School Psychology*, 7910-7924. Retrieved from <http://mail.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/5148>
- Nunnally, B., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. McGrawhill.
- Okechukwu, R. N. ., Joe-Akunne, C. O., & Etodike, C. E. (2021). Work resilience, core self-evaluation and organizational creativity as predictors of thriving at work among bank employees in Owerri Municipal. *Practicum Psychologia*, 11(1). Retrieved from <https://journals.aphriapub.com/index.php/PP/article/view/1340>
- Oliveira, A., Matos, A. P., do Rosário Pinheiro, M., & Oliveira, S. (2015). Confirmatory factor analysis of the resilience scale short form in a Portuguese adolescent sample. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 165, 260-266. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.630>
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of organizational behavior*, 33(2), 250-275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- Rehmat, M., Abid, G., Ahmed, A., Naqvi, F. N., & Anum, L. (2021). Past and present of thriving at workplace: A nomological network. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*, 5(1), 73-108. <https://doi.org/10.54692/ajss.2021.05011428>
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rozkwitalska, M. (2016). Thriving in Intercultural Interaction as an antecedent of organizational creativity and innovation. *Problemy Zarządzania*, 14(3) (61),142 - 154. <https://doi.org/10.7172/1644-9584.61.8>

- Sari, S. (2021). Tujuan dan efikasi diri untuk mendongkrak kinerja pengajar dan staf sekolah Islam di Jakarta. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(2), 71 - 82. <https://doi.org/10.36407/serambi.v3i2.199>
- Sari, S., Dewi, D., & Digdowiseiso, K. (2022). Kepemimpinan pemberdayaan dalam memfasilitasi peningkatan kreativitas karyawan di era 4.0: peran efikasi diri kreatif dan religiosity. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(1), 71-84. <https://doi.org/10.36407/serambi.v4i1.607>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skills-Development Approach*, Issue 6, Book 2, Salemba Empat.
- Sheikh, A.a., Ishaq, Q-u-A., Inam, A. (2019). Fostering creativity through servant leadership: Mediating role of knowledge sharing, thriving at work and burnout. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.34091/AJSS.12.2.01>
- Sun, T., Zhang, S. E., Yin, H. Y., Li, Q. L., Li, Y., Li, L., ... & Liu, B. (2022). Can resilience promote calling among Chinese nurses in intensive care units during the COVID-19 pandemic? The mediating role of thriving at work and moderating role of ethical leadership. *Frontiers in psychology*, 13, 847536. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847536>
- Susanti, A., Istiyanto, B., & Jalari, M. (2020). Strategi UMKM pada masa pandemi covid-19. *KANGMAS: Karya Ilmiah Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 67-74. Retrieved from <https://journal.neolectura.com/index.php/Kangmas/article/view/50/36>
- Thaha, A.F. (2020). Dampak covid-19 terhadap UMKM di Indonesia. *Jurnal BRAND*, 2(1), 147-153. Retrieved from <http://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/607/445>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148. <https://doi.org/10.2307/3069429>
- Usman, M., Liu, Y., Li, H., Zhang, J., Ghani, U., & Gul, H. (2021). Enabling the engine of workplace thriving through servant leadership: The moderating role of core self-evaluations. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 582-600. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.11>
- Wajong, B.E.R., Irawan, D., Wylene, Bernarto, I. (2020). Persepsi karyawan pada CSR, keterlibatan karyawan, dan kepemimpinan etis pengaruhnya terhadap kreativitas karyawan. *Jurnal Adminitrasi dan Bisnis (JAB)*, 10(2). <https://doi.org/10.35797/jab.10.2.2020.31270.72-79>
- Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C., & Meiliani, M. (2018). Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 249-261. <https://doi.org/10.1002/job.2216>
- Wang, C-J., Tsai, H-T., & Tsai, M-T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79-89. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.05.008>.
- Wang, T., Wang, D., & Liu, Z. (2021). Feedback-seeking from team members increases employee creativity: the roles of thriving at work and mindfulness. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-20. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09768-8>
- Wijayanti, I.A.D. & Supartha, I.W.G. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dimediasi efikasi diri kreatif pada PT. Aura Bali Craft. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1230-1254. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p3>
- Yang, Y., Li, Z., Liang, L., & Zhang, X. (2021). Why and when paradoxical leader behavior impact employee creativity: Thriving at work and psychological safety. *Curr Psychol*, 40, 1911-1922. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0095-1>
- Yongyue, W. & Ling, Z. (2018). How psychological resilience influence employees' creativity: The role of psychological safety and creative self-efficacy. *Journal of Psychological Science*. Retrieved from [https://en.cnki.com.cn/Article\\_en/CJFDTotal-XLKX201801018.htm](https://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTotal-XLKX201801018.htm)

- Yun, Z., Zhou, P., & Zhang, B. (2022). High-performance work systems, thriving at work, and job burnout among nurses in Chinese public hospitals: The role of resilience at work. In *Healthcare. MDPI*, 10(10), 1935. <https://doi.org/10.3390/healthcare10101935>
- Zhang, R., Kang, H., Jiang, Z., & Niu, X. (2023). How does workplace ostracism hurt employee creativity? Thriving at work as a mediator and organization-based self-esteem as a moderator. *Applied Psychology*, 72(1), 211-230. <https://doi.org/10.1111/apps.12374>
- Zimmerer T.W. and Scarborough N.M. (1996). *Entrepreneurship and the New Venture Formation*. New Jersey: Prentice-Hall International Inc
- Zutshi, A., Mendy, J., Sharma, G.D., Thomas, A., & Sarker, T. (2021). From challenges to creativity: enhancing SMEs' resilience in the context of covid-19. *Sustainability*, 13(12), 6542. <https://doi.org/10.3390/su13126542>

## **Declaration section**

### **Funding.**

Artikel ini mendapatkan pembiayaan dari Universitas Nasional.

### **Availability of data and materials**

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

### **Competing interests**

No potential competing interest was reported by the authors.

### **Publisher's Note**

Imperium Research Institute remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

### **Rights and permissions**

**Open Access.** This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

---

## **Cite this article**

Sugiono, E., Sari, S. R., & Dewi, D. N. A. M. (2023). Ketahanan Pelaku Usaha Dalam Memacu Peningkatan Perilaku Kreatif Masa Pasca Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 6(1), 185-198. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i1.713>