

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan di dunia ini kesejahteraan dan kebahagiaan merupakan sesuatu yang sangat ingin dimiliki oleh setiap individu. Kesejahteraan dan kebahagiaan bagi individu dapat berupa terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan utama dalam hidupnya. Banyak individu berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut dengan berbagai cara. Salah satu caranya adalah dengan berkarier agar dapat menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Banyak pilihan karier yang dapat individu pilih, salah satunya adalah bekerja pada suatu perusahaan. Suatu hal yang sering dijumpai diberbagai daerah perkotaan di Indonesia, khususnya Kota Bandung bahwa setelah individu menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi, individu memilih untuk langsung bekerja pada suatu perusahaan menjadi seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung yang menyatakan bahwa jumlah pencari kerja di kota Bandung sebanyak 102.869 orang pada tahun 2017. Banyaknya lulusan baru memilih untuk langsung bekerja pada perusahaan dikarenakan karier maupun masa depan individu cenderung akan lebih terjamin. Selain itu, dengan bekerja sebagai karyawan banyak keuntungan yang didapatkan, seperti tunjangan, asuransi jiwa, penghasilan konsisten, bekerja dengan jadwal regular, dan jaminan promosi jabatan pada karyawan.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja atau karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada dunia kerja, nyatanya banyak sekali pilihan jabatan dan divisi yang dapat ditempati sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan masing-masing individu. Pada akhirnya

individu mengharapkan jabatan yang dipandang baik oleh masyarakat, memiliki peran yang penting dalam perusahaan, dan memiliki pendapatan besar, salah satunya sebagai manajer di suatu perusahaan.

Perusahaan memiliki struktur dan caranya tersendiri dalam mengelola manajemen perusahaan mereka masing-masing maupun sumber daya manusia yang dimilikinya (Panggabean, 2002:12). Struktur dan cara perusahaan mengelola sumber daya manusia biasanya dilakukan dengan memberikan tugas dan peran untuk mengembangkan perusahaan (Daft, 2008). Tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikatakan sebagai tuntutan yang harus karyawan lakukan dan selesaikan dengan tepat. Suatu organisasi sangat memerlukan manajer karena peran mereka yang cukup krusial bagi pertumbuhan organisasi (Luthans, 2007 : 92). Penelitian juga menunjukkan bahwa manajer memainkan peran penting dan krusial dalam mendorong inovasi baru dan memungkinkan organisasi untuk merespon dengan cepat perubahan yang terjadi di lingkungan (Daft, 2008:12). Seorang manajer dalam suatu perusahaan juga dituntut untuk memiliki fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian atau pengontrolan kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien (Daft, 2008). Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut, manajer dapat dikatakan sebagai roda penggerak yang vital bagi bisnis agar dapat bersaing secara efektif.

Selain dari fungsi-fungsi manajer, terdapat tiga kemampuan dasar yang dibutuhkan manajer, seperti yang telah diketahui adalah kemampuan konseptual, teknikal, dan *human* (Katz, 1974, dalam Luthans, 2007). Hal ini kemudian menunjukkan bahwa menjadi manajer memiliki peran penting serta memiliki tuntutan yang cukup tinggi dari perusahaan. Ketika bekerja, manajer tidak hanya bekerja secara individu, tetapi mereka memiliki tanggung jawab akan kinerja bawahan-bawahan yang harus dievaluasi dan diarahkan agar mereka dapat bekerja optimal dalam perusahaan. Biasanya, manajer akan membawahi dua atau lebih level

manajemen dibawah jabatannya (Daft, 2008:12). Bagi individu yang baru menjabat sebagai manajer, individu akan menemukan tekanan dalam pekerjaannya, seperti tekanan untuk menyelesaikan *paper-work* dan tantangan untuk mengarahkan orang lain. Manajer juga berpendapat bahwa mengarahkan orang lain merupakan kegiatan yang *stressful* (Daft, 2008). Semua ini dikarenakan mereka baru saja beradaptasi dengan peran dan tanggung jawabnya yang baru (Daft, 2008:13). Meskipun jabatan sebagai manajer terlihat melelahkan, namun terdapat penelitian yang dilakukan di berbagai negara yang menunjukkan perasaan positif menjadi seorang manajer. Penelitian terkini menunjukkan bahwa baik manajer pria dan wanita, kebanyakan dari mereka menyukai kegiatan kerja mereka, seperti mengarahkan orang lain, menjalin hubungan dengan pihak luar, dan mengarahkan pada inovasi-inovasi (Daft, 2008:13).

Terlepas menjadi seorang manajer, pada kenyataannya terdapat pula individu yang memilih untuk tidak bekerja pada orang lain dan ingin mendirikan usaha secara mandiri setelah mereka menyelesaikan pendidikannya, dan biasa disebut sebagai wirausaha. Kota Bandung sendiri memiliki pertumbuhan wirausaha yang terus meningkat setiap tahunnya berdasarkan Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kota Bandung. Mereka yang memilih mendirikan usaha cenderung memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin dan ingin menyalurkan ide-ide inovatifnya. Selain itu, mereka yang memilih menjadi wirausaha pastinya memiliki waktu kerja yang lebih fleksibel, pendapatan diatas Upah Minimum Rakyat (UMR), dan banyaknya relasi di lingkungan luar usaha. Wirausaha menurut Josep Schumpeter (dalam Wikanestri, 2015) adalah seseorang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru.

Usaha seorang wirausaha sendiri terbagi menjadi tiga macam menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008, yaitu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. UMKM di kota Bandung memiliki peran yang penting dalam perekonomian nasional dan daerah.

UMKM di kota Bandung terus mengalami perkembangan dan semakin potensial dari tahun ke tahunnya. Dinas Koperasi UMKM Kota Bandung sendiri mencatat bahwa Usaha Mikro merupakan usaha yang paling banyak dan paling cepat pertumbuhannya dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat dari jumlah usaha mikro yang lebih banyak dibandingkan usaha kecil dan menengah. Pada tahun 2012 hingga tahun 2016, tercatat bahwa setiap tahunnya jumlah usaha mikro bertambah banyak. Usaha Mikro merupakan suatu usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. Menurut Bank Dunia (dalam Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia, 2015:12) Usaha Mikro biasanya memiliki jumlah karyawan hingga 10 orang.

Menjadi seorang wirausaha mikro sama halnya menjadi manajer, memerlukan kemampuan-kemampuan dan karakteristik tertentu untuk dapat bekerja secara optimal dan berhasil. Seorang wirausaha membutuhkan kepercayaan diri, memiliki pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri, dan tidak takut gagal (Soeparman, 1997, dalam Wikanestri, 2015). David E.Rye (1996, dalam Saiman, 2014) juga merumuskan karakteristik-karakteristik yang harus dimiliki wirausaha mikro untuk dapat sukses, seperti kemampuan untuk pengendalian diri, mengusahakan terselesaikannya urusan, mengarahkan diri sendiri, pemikir kreatif, pemecah masalah, dan pemikir objektif.

Meskipun imbalan menjadi wirausaha mikro cukup besar, sama halnya menjadi manajer, terdapat tuntutan dan rintangan yang berhubungan dengan kepemilikan bisnis tersebut. Bagi wirausaha mikro, untuk memulai dan mengoperasikan bisnisnya sendiri, biasanya memerlukan kerja keras, menyita banyak waktu, dan membutuhkan kekuatan emosi (Longenecker, 2001:9). Wirausaha mikro juga sering kali mengalami tekanan pribadi yang tidak menyenangkan, seperti kebutuhan untuk menginvestasikan lebih banyak waktu dan tenaga. Banyak wirausaha mikro menggambarkan kariernya sebagai karier yang

menyenangkan, tetapi sebenarnya sangat menyita waktu (Longenecker, 2001:9). Kemungkinan gagal dalam bisnis juga merupakan ancaman dan tantangan yang selalu ada bagi wirausaha mikro. Tidak ada jaminan kesuksesan bagi wirausaha mikro. Tentunya hal ini yang kemudian membuat individu melihat aspek positif dan negatif terlebih dahulu sebelum memutuskan karier menjadi wirausaha mikro.

Pada saat ini dunia sedang memasuki zaman globalisasi yang memiliki dampak sangat besar pada sektor perekonomian, yaitu sektor perdagangan dan sektor jasa. Tidak luput pula pada kehidupan manajer maupun wirausaha mikro, persaingan diantara para rekan kerja maupun wirausaha lainnya juga semakin ketat sehingga manajer maupun wirausaha mikro harus memiliki kemampuan untuk dapat bertahan dan tetap berkembang dalam pekerjaannya maupun usahanya. Selain dari adanya persaingan antar profesi, tantangan lainnya yang muncul dapat beragam. Pada manajer memiliki tantangan tersendiri, yaitu harus siap menerima perintah secara mendadak dari atasan, mampu mengerjakan tugas sesuai *deadline*, melakukan evaluasi pada kinerja bawahan, (Daft, 2008) dan kecenderungan untuk diperintah serta patuh pada aturan yang ketat dengan konsekuensi berat jika melanggar. Sedangkan bagi wirausaha mikro, tantangan yang dihadapi adalah harus berpikir inovatif dan kreatif menghadapi globalisasi, pendapatan cenderung tidak menentu setiap bulannya, kemampuan untuk memimpin bawahan, waktu kerja yang tidak menentu, harus mencapai target penghasilan demi keberlangsungan usaha, dan lain-lain.

Berdasarkan hal tersebut, tuntutan dan rintangan yang dihadapi manajer dengan seorang wirausaha mikro memiliki ciri khasnya masing-masing. Manajer dan wirausaha mikro memiliki tantangan, tuntutan, dan hambatannya masing-masing dalam bekerja maupun menjalankan usaha. Oleh karena itu, penting bagi individu yang bekerja untuk memiliki modal agar dapat menghadapi tuntutan, rintangan, hambatan, dan tantangan pada setiap bidangnya. Modal terpenting untuk meraih kesuksesan dan produktifitas pada manajer dan wirausaha

mikro adalah modal psikologis. Modal Psikologis ini muncul dalam teori terbaru dicetuskan oleh Luthans yang dikembangkan menjadi *Psychological Capital (Psycap)*.

Psychological capital merupakan suatu keadaan psikologis positif yang berkembang pada individu sehingga dapat membantu individu dalam mencapai keberhasilan melalui adanya keadaan psikologis positif dengan memiliki empat sikap positif (Luthans et al., 2007). Pada buku dan artikelnya, Luthans membagi *psychological capital* menjadi empat sikap positif yang disingkat dengan H.E.R.O. Pertama adalah *Hope*, dimana individu memiliki harapan untuk berhasil serta tekun dalam mencapai tujuan, dan bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan. Kedua adalah *Self-Efficacy*, dimana individu memiliki rasa kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas yang menantang. Ketiga *Resiliency* yang dapat diartikan ketika dihadapkan kepada masalah dan kesulitan, individu mampu bertahan, bangkit, dan menghadapi permasalahan tersebut bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan. Terakhir adalah *Optimism*, dimana individu memiliki suatu pengharapan positif serta membuat atribusi positif tentang keberhasilan saat ini dan masa depan (Avolio, & Luthans, 2007:3).

Psychological capital itu sendiri merupakan konstruk yang termasuk ke dalam kriteria perilaku positif organisasi (*Positif Organizational Behavior / POB*). Perilaku positif organisasi merupakan sebuah studi dan aplikasi yang memiliki orientasi positif pada kekuatan dan kapasitas sumber daya manusia yang dapat diukur, dikembangkan, dan diatur secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan pekerjaannya (Luthans et al. 2007).

Adanya *psychological capital* yang tinggi pada individu yang bekerja dapat meningkatkan produktifitas individu dalam kariernya, meningkatkan performa kerja, merasa sejahtera, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan lainnya maupun pelanggan (Luthans et al., 2007). Selain itu, antara manajer dan seorang wirausaha mikro juga memiliki pandangan

yang berbeda akan bidang pekerjaan yang ditekuninya dan kemampuan dalam menghadapi hambatan atau rintangannya. Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara kepada 7 karyawan dengan jabatan manajer dan 7 wirausaha mikro di berbagai bidang usaha.

Wawancara dilakukan pada 7 manajer dengan kisaran pendapatan 5 juta – 25 juta yang menjabat sebagai manajer keuangan, personalia, dan produksi. Sebanyak 85% manajer memiliki keyakinan pada kemampuan yang dimiliki oleh dirinya sendiri. Mereka juga yakin bahwa pengalaman membuat pengetahuan mereka bertambah untuk dapat mengatasi tantangan dan rintangan selama bekerja bahkan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Tantangan bagi mereka adalah profesionalisme dalam bekerja sangat dituntut oleh perusahaan. Namun, terkadang terdapat kesalahan yang mereka lakukan, seperti misalnya tidak teliti dalam mengerjakan tugas dari atasan atau tidak mampu mengarahkan bawahan dengan baik. Sisanya sebanyak 15% manajer merasa pencapaiannya saat ini karena pengalaman kerjanya semata dan merasa kurang yakin akan kemampuan yang mereka miliki sendiri. Manajer tersebut juga cenderung untuk menilai kemampuan dirinya terlebih dahulu saat akan menghadapi suatu masalah. Jika merasa mampu mereka akan menghadapi masalah tersebut dan jika tidak, mereka cenderung untuk menghindari.

Selain itu, sebanyak 100% manajer percaya meskipun mereka melakukan kesalahan maupun menemui tuntutan yang berat, semua ini sebagai pembelajaran yang berharga untuk meningkatkan kemampuan mereka di masa yang akan datang. Mereka juga meyakini bahwa kariernya di masa depan akan menjadi lebih baik lagi karena fasilitas yang telah diberikan perusahaan saat ini sudah lebih dari cukup.

Sebanyak 42% manajer yang telah menentukan tujuan utama dalam pekerjaannya akan tetap mempertahankan tujuannya tersebut, sekalipun banyak rintangan dan hambatan untuk mencapainya, seperti tuntutan dari konsumen sebagai faktor eksternal hingga masalah dalam perusahaan sebagai faktor internal mereka. Sebanyak 58% manajer lainnya memutuskan untuk

mengubah tujuan utama mereka ketika menjumpai rintangan dan hambatan semacam ini karena mereka merasa masih banyak tujuan lain yang dapat mereka capai dengan lebih mudah tanpa harus melewati banyak rintangan.

Sebanyak 71% manajer yang pernah mengalami kegagalan maupun kesalahan dalam bekerja, misalnya saja gagal menjadikan perusahaan yang sehat dari adanya korupsi, mereka akan tetap berusaha untuk mencapainya, sekalipun hal tersebut sulit untuk dicapai dan membutuhkan proses yang panjang. Kegagalan tersebut membuat mereka menjadi lebih terdorong berubah kearah yang lebih baik. Mereka juga akan berusaha untuk bangkit kembali dan mempelajari kegagalan tersebut agar dapat berhasil di masa yang akan datang. Selain itu, 29% sisanya saat mengalami kegagalan akan berhenti mencoba, terus mengevaluasi diri tanpa mencoba kembali, dan beralih pada tugas lain. Mereka juga cenderung menganggap kegagalan tersebut sebagai kesalahan dalam dirinya.

Hasil wawancara pada manajer di atas memiliki ciri khasnya tersendiri, begitu pula dengan 7 wirausaha mikro yang bergerak di berbagai bidang usaha makanan, *entertainment*, dan produksi sepatu. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada 7 wirausaha mikro dengan kisaran pendapatan 5 juta – 25 juta yang bergerak di bidang kuliner, *entertainment*, dan produksi sepatu, didapati bahwa seluruh wirausaha mikro sering menemukan tuntutan dan tantangan dalam mengembangkan usaha mereka. Mereka juga merasa bahwa perekonomian global saat ini memengaruhi penghasilan usahanya. Mereka juga merasa beberapa tantangan muncul dalam 2 tahun terakhir ini, seperti banyaknya pesaing yang menjual produk yang sama dengannya, perekonomian negara yang berpengaruh pada harga bahan baku, daya beli masyarakat, dan pendapatan yang menurun. Tantangan utama yang mereka hadapi adalah banyaknya pesaing baru yang muncul dan kurangnya inovasi dalam memasarkan produk mereka maupun varian dari produk itu sendiri.

Sebanyak 100% wirausaha mikro percaya pada kemampuan mereka dan keunggulan produk mereka masing-masing untuk dapat bertahan menghadapi tantangan yang terjadi di lapangan, sekalipun tantangan tersebut sulit untuk dilakukan. Selain itu, semua wirausaha mikro pernah mencoba memperluas pasarnya, baik dengan mengikuti *bazaar*, iklan, ataupun membuka cabang. Sebanyak 100% wirausaha mikro pernah mengalami kegagalan berupa kecilnya penghasilan bahkan merugi. Beberapa diantaranya juga pernah membuka cabang ditempat lain sebanyak empat kali dan hasilnya sama seperti cabang sebelumnya, yaitu merugi. Sebanyak 100% wirausaha mikro menganggap adanya kegagalan ini mereka jadikan motivasi untuk terus berinovasi dan mencari tahu cara yang paling tepat memperluas produknya. Selain itu, mereka juga tetap mempertahankan bidang usaha mereka sekalipun mereka pernah mengalami kegagalan besar.

Disisi lain, 100% wirausaha mikro memiliki kepercayaan bahwa ke depannya usaha mereka akan semakin membaik dan semakin besar, meskipun saat ini mereka sering menjumpai kesulitan-kesulitan. Mereka juga yakin bahwa kegagalan sebagai pembelajaran bagi mereka dan membuat mereka lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan. Selain itu, adanya kegagalan ini mereka jadikan motivasi untuk terus berinovasi dan mencari tahu cara yang paling tepat memperluas produknya.

Setiap wirausaha mikro memiliki tujuan utama yang telah ditetapkan, baik untuk dirinya sendiri maupun tujuan untuk perkembangan usahanya sendiri. Namun, dalam menjalankan tujuan utama tersebut, seringkali mereka menjumpai hambatan dan rintangan untuk mencapainya. Sebanyak 57% wirausaha mikro tetap mempertahankan dan berjuang untuk tetap mencapai tujuan utamanya sekalipun sulit untuk dicapai, sedangkan 43% lainnya mencoba mengubah tujuan utama mereka saat menjumpai rintangan. Mereka beranggapan bahwa dengan adanya rintangan, merupakan tanda bagi mereka untuk mengubah sesuatu yang ingin mereka capai.

Berdasarkan hasil wawancara pada wirausaha mikro dan manajer, munculnya hasil wawancara ini didasari karena adanya perbedaan kemampuan atau modal individu dalam menghadapi tuntutan, rintangan, hambatan, dan tantangan dalam bekerja, baik sebagai wirausaha mikro maupun sebagai manajer. Pada manajer dan wirausaha mikro, hal ini penting diketahui sebagai salah satu prediktor kesuksesan dan keberhasilan dalam bekerja dan menjalankan usaha. *Psychological capital* merupakan salah satu konstruk psikologis yang dapat mempertahankan performansi kerja di tengah perubahan-perubahan (Luthans et al., 2007). Empat karakteristik modal psikologis, seperti *hope*, *self-efficacy*, *resiliency*, dan *optimism* dimungkinkan muncul pada diri manajer dan wirausaha mikro yang sukses. Tetapi, dinamika yang muncul pada masing-masing individu bisa berbeda satu sama lain.

Maka dari itu, hal ini yang kemudian menggugah ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul “Studi Komparasi Mengenai *Psychological Capital* Pada Manajer dan Wirausaha Mikro di Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dari penelitian ini ingin diketahui gambaran perbedaan *psychological capital* dan karakteristik *psychological capital* pada manajer dan wirausaha mikro di Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data secara komparatif mengenai *psychological capital* pada manajer dan wirausaha mikro di Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh perbedaan *psychological capital* dan karakteristik *psychological capital* pada manajer dan wirausaha mikro di Kota Bandung yang ditinjau dari empat karakteristik, yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- 1) Memberikan informasi dan pengetahuan mengenai *psychological capital* pada masyarakat luas.
- 2) Dapat memberikan data tambahan yang bermanfaat bagi perkembangan Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dan secara khusus memberikan gambaran mengenai perbedaan *psychological capital* pada manajer dan wirausaha mikro di Kota Bandung.
- 3) Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi pada penelitian selanjutnya mengenai *psychological capital*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan pemahaman kepada pelaku wirausaha maupun perusahaan-perusahaan mengenai *psychological capital* pada manajer dan wirausaha mikro di Kota Bandung sehingga dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengembangan performa kinerja yang perlu dilakukan.
- 2) Dapat memberikan bahan evaluasi untuk pengembangan diri mengenai *psychological capital* pada manajer maupun wirausaha.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sebagai manusia, memenuhi kebutuhannya sendiri dan mencapai keinginannya merupakan hal yang wajar serta merupakan naluri manusia. Namun, untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya tersebut diperlukan suatu usaha untuk dapat mencapainya, salah satunya menukar kompetensi dan tenaga yang kita miliki dengan uang. Salah satu caranya adalah dengan bekerja sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Munculnya perkembangan jaman saat ini menciptakan banyak sekali pilihan dan cara untuk dapat menukarkan kompetensi dan tenaga yang kita miliki dengan uang sebagai upahnya, misalnya saja bekerja sendiri mendirikan suatu usaha maupun bekerja pada orang lain atau suatu organisasi.

Menjadi manajer dan wirausaha mikro dapat dijadikan salah satu contoh bekerja sendiri dan bekerja pada suatu organisasi. Baik manajer dan wirausaha mikro memiliki tuntutan, tantangan, hambatan, dan juga rintangan tersendiri dalam menjalankan perannya masing-masing. Suatu organisasi sangat memerlukan pemimpin dan manajer karena peran mereka yang sangatlah penting bagi pertumbuhan organisasi karena mereka harus mengevaluasi kinerja bawahan mereka dengan baik (Luthans et al., 2007 : 92). Seorang manajer dalam suatu perusahaan juga dituntut untuk menjalankan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian atau pengontrolan kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien (Daft, 2008). Manajer juga harus memiliki tiga kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan kariernya, seperti yang telah diketahui adalah kemampuan konseptual, teknikal, dan *human*.

Bagi seorang wirausaha mikro, mereka juga memiliki tuntutan dan tantangan tersendiri, meskipun banyak yang menganggap bahwa menjadi wirausaha mikro lebih menguntungkan dibandingkan profesi atau karier lainnya. Padahal, seorang wirausaha mikro untuk dapat sukses dituntut untuk memiliki kemampuan-kemampuan khusus, seperti kemampuan untuk

pengendalian diri agar dapat mengendalikan semua usaha yang mereka lakukan, mengusahakan terselesaikannya urusan, mengarahkan diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi, pemikir kreatif, pemecah masalah, dan lain-lain. Menjadi seorang wirausaha mikro juga memiliki rintangan tersendiri, terutama ketika memulai dan mengoperasikan bisnisnya sendiri, biasanya mereka sangat memerlukan kerja keras, menyita banyak waktu, dan membutuhkan kekuatan emosi (Longenecker, 2001:9). Wirausaha mikro juga sering kali mengalami tekanan pribadi yang tidak menyenangkan, seperti kebutuhan untuk menginvestasikan lebih banyak waktu dan tenaga dan terlebih lagi, kemungkinan gagal dalam bisnis juga merupakan ancaman dan tantangan yang selalu ada bagi wirausaha mikro.

Pada satu sisi, manajer sendiri memiliki tantangan yang cenderung berasal dari dalam perusahaan itu sendiri, seperti misalnya persaingan antar rekan kerja, proyek yang harus diselesaikan, *jobdesc* yang harus dikerjakan dengan baik, kewajiban mengarahkan bawahan, dan lain-lain. Sedangkan wirausaha mikro memiliki tantangan yang berasal dari bisnisnya itu sendiri berupa semakin banyaknya pesaing dalam bidang usaha yang sama, harga bahan baku usaha yang dipengaruhi ekonomi global, kemampuan untuk berinovasi, pendapatan yang menggiurkan tetapi tidak menentu, dan lain-lain.

Setiap manajer dan wirausaha mikro tentunya ingin pekerjaan dan usahanya berkembang sukses di masa yang akan datang. Agar dapat sukses dan berhasil, manajer dan wirausaha mikro tidak cukup hanya menjalankan tuntutan fungsi-fungsi dan kemampuan-kemampuannya saja, tetapi perlu juga memerhatikan modal psikologisnya (Apryany, 2018). Namun, diantara manajer dan wirausaha mikro mungkin memiliki keterbatasan kemampuan untuk berkembang dalam pekerjaannya. Misalnya saja wirausaha mikro yang cenderung lebih mudah memberikan arahan dibandingkan mendapat arahan. Contoh lainnya adalah manajer yang cenderung kurang berani menghadapi hal-hal beresiko dibandingkan dengan wirausaha mikro. Hal utama yang harus dapat dilakukan manajer dan juga wirausaha mikro untuk

berkembang sukses adalah modal psikologisnya dalam menghadapi tuntutan, tantangan, hambatan, dan juga rintangan. Modal psikologis itu adalah *psychological capital*. *Psychological capital* sendiri merupakan kondisi perkembangan positif psikologis seseorang untuk mencapai keberhasilan yang dikarakteristikan dengan empat aspek, yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* (Luthans et al., 2007).

Pertama, tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan (*hope*). Individu yang memiliki *hope* yang tinggi adalah orang yang memiliki harapan, tujuan, dan mengetahui cara untuk mencapai tujuan harapannya. Manajer dan wirausaha mikro yang memiliki *hope* akan memiliki energi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya dan juga perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut untuk dapat sukses meskipun dihadapkan pada tuntutan dan rintangannya masing-masing. Individu yang memiliki *hope* juga akan memiliki kinerja yang baik, puas akan pekerjaannya, dan bekerja dengan bahagia menurut Youssef dan Luthans (2007, dalam Luthans et al., 2007). Selain itu, manajer dan wirausaha mikro yang memiliki *hope* yang tinggi, ketika menghadapi kesulitan atau masalah dalam mengerjakan pekerjaannya, mereka dapat mengontrol energi mereka untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi dan mampu memecahkan masalah tersebut sebagaimana tuntutan kerjanya. Mereka juga akan tekun mencapai tujuan utama mereka dalam pekerjaannya meskipun hambatan dari pihak luar maupun atasan yang mereka hadapi terasa sangat sulit atau bahkan mustahil untuk dilalui.

Manajer yang memiliki *hope* yang tinggi juga cenderung memiliki harapan akan masa depannya, sekalipun pekerjaan yang mereka tekuni terasa monoton dan membutuhkan waktu untuk mendapat kenaikan gaji atau kenaikan jabatan. Manajer dengan *hope* tinggi juga memiliki tujuan dan mampu menggairahkan orang lain untuk mencapainya bersama-sama, berfokus pada *goal* serta memiliki tekad (*willpower*) dan kekuatan (*waypower*). Manajer yang penuh harapan memiliki energi dan memiliki tekad bahwa mereka dapat membantu

pengikutnya, serta mendorong mereka untuk mengerahkan performa kerja yang tinggi (Luthans et al., 2007).

Hal ini juga berlaku pada wirausaha mikro yang memiliki *hope* tinggi akan mampu mencari alternatif pilihan atau jalan lain ketika menghadapi kesulitan atau kegagalan dalam usahanya, seperti misalnya saat mengalami penurunan pendapatan dalam usaha, wirausaha mikro akan membuat inovasi-inovasi dengan cara yang menarik untuk meningkatkan penjualan. Wirausaha mikro yang memiliki *hope* tidak hanya menemukan jalan untuk meningkatkan kinerjanya sendiri, tapi juga menemukan jalan untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Sementara manajer dan wirausaha mikro yang memiliki *hope* yang rendah, mereka cenderung akan memiliki harapan yang rendah untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka atau bahkan menyelesaikan suatu permasalahan sehingga menghambat mereka mencapai perkembangan yang lebih positif. *Hope* yang rendah juga seringkali menunjukkan keengganan dan ketidakmampuan untuk mengambil tanggung jawab lain, membuat keputusan secara sepihak, atau memecahkan masalah sendirian (Luthans et al., 2007:95).

Kedua, memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas tersebut. Manajer dan wirausaha mikro yang memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuannya dapat membantunya mengerahkan motivasi, sumber kognitif, dan metode kerja yang dibutuhkan untuk dapat sukses menyelesaikan tugasnya, terutama mencapai *goal* yang telah ditentukan, maupun saat menghadapi perkembangan modernisasi pada bidang usaha saat ini. Selain itu, dengan adanya keyakinan diri yang tinggi dapat membantu seorang manajer ketika dihadapkan dengan tugas yang berat, sulit, dan monoton, manajer tidak akan khawatir menghadapi tugas tersebut karena keyakinannya akan kemampuan dirinya yang memiliki keunggulan tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga berlaku bagi seorang wirausaha mikro untuk dapat bangkit dari keterpurukan. Misalnya, saat mereka menghadapi

masalah keuangan atau ketatnya persaingan usaha, mereka yakin akan kemampuan dirinya untuk berpikir inovatif agar dapat mendirikan usaha yang menjadi lebih baik dan memiliki ciri khas tersendiri.

Sementara manajer dan wirausaha mikro yang memiliki keyakinan diri yang rendah cenderung akan ragu-ragu atau berhenti sebelum mencoba ketika dihadapkan dengan tugas yang berat dan dirasa sulit. Misalnya saja ketika manajer dituntut memimpin banyak bawahan mereka akan langsung menolaknya karena merasa tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, sedangkan wirausaha mikro yang dihadapkan dengan pesaing-pesaing yang mampu menciptakan produk baru akan merasa ragu akan kemampuan berpikir inovatif dan kreatifnya. Hal ini yang kemudian dapat menghambat mereka untuk dapat meraih kesuksesan dalam bidang pekerjaannya.

Ketiga, ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*), bahkan lebih, untuk mencapai kesuksesan. *Resiliency* dalam *psychological capital* tidak hanya sekedar “memantul kembali” atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, ataupun kegagalan ke keadaan semula, tetapi juga harus mampu menjadi lebih positif dari keadaan semula. Manajer dan wirausaha mikro yang memiliki *resiliency* yang tinggi akan mampu bangkit kembali dari keterpurukan mereka bahkan dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya dan menganggap keterpurukan atau masalah sebagai hal yang wajar untuk diatasi. Misalnya saja ketika manajer yang gagal mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan *jobdesc*-nya dan wirausaha mikro yang mengalami kerugian akan menganggap permasalahan dan hambatan tersebut sebagai pendorong untuk kembali mencapai kesuksesan dan mampu menjadi lebih baik lagi.

Masten dan Reed (2001, dalam Luthans et al.,2007) juga menyatakan bahwa individu dengan *resiliency* yang tinggi cenderung lebih efektif dalam berbagai pengalaman, termasuk penyesuaian. Sementara itu, bagi manajer dan wirausaha mikro dengan *resiliency* yang rendah,

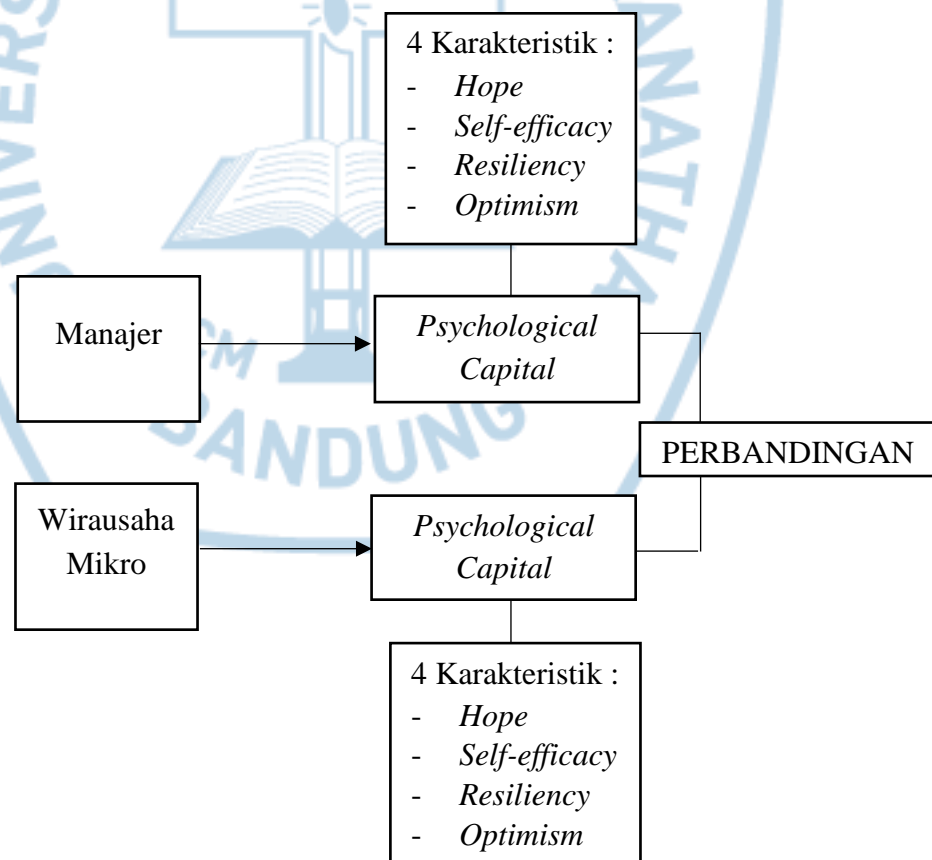
mereka akan berhenti berusaha ketika menjumpai halangan dan permasalahan dalam pekerjaannya. Contoh lainnya adalah ketika manajer yang dikelilingi rekan kerja handal saat akan promosi jabatan dan wirausaha mikro yang mengalami kerugian saat membuka cabang baru tidak akan dapat bertahan menghadapi keadaan tersebut dan cenderung untuk berhenti mencoba kembali

Keempat, membuat atribusi yang positif (*optimism*) tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan. Individu yang *optimism* mempunyai stabilitas dan gambaran umum yang positif dan menanggapi keadaan yang negatif dengan lebih realistis (Seligman, 1998 dalam Arif, 2016). Seseorang yang memiliki *optimism* yang tinggi menanggapi peristiwa atau kondisi yang buruk sebagai pengaruh dari lingkungan (eksternal), bersifat sementara (*unstable*), dan bukan berarti dengan adanya kejadian buruk tersebut maka seluruh hidupnya juga menjadi buruk. *Optimism* akan mendorong dan memengaruhi individu untuk berupaya keras dalam mencapai keberhasilan (Luthans, et al, 2007a).

Manajer dan wirausaha mikro yang memiliki *optimism* tinggi akan memiliki pandangan masa kini dan masa depan pada bidang pekerjaannya dengan lebih positif. Meskipun mereka menemui hambatan atau bahkan kegagalan saat mereka bekerja, mereka akan menganggap bahwa kegagalan tersebut sebagai pengaruh dari lingkungan dan sebagai salah satu pembelajaran bagi mereka untuk di masa yang akan datang. Manajer yang memiliki *optimism* yang tinggi juga memiliki keyakinan umum dengan hasil yang baik dan mengharapkan hal-hal untuk terjadi sebagaimana seharusnya. Manajer yang memiliki *optimism* tinggi juga akan memandang bahwa pekerjaannya akan semakin baik ke depannya dan akan mendapatkan jabatan yang baik juga. Bagi wirausaha mikro dengan *optimism* tinggi menganggap kegagalan yang terjadi pada usahanya merupakan faktor dari lingkungannya, seperti harga bahan baku, kondisi pasar, maupun letak atau lokasi usaha.

Dilain sisi, manajer yang memiliki sikap *optimism* rendah akan menganggap kegagalan dalam bekerja menyelesaikan suatu tugas dari atasan merupakan kesalahan dari dirinya sendiri dan jika berhasil, hal tersebut hanya keberuntungan dan sementara baginya. Lain halnya jika wirausaha mikro yang memiliki *optimism* yang rendah, mereka akan lebih mudah menyerah dan mudah dipengaruhi oleh keadaan sekitar yang terjadi, seperti misalnya kondisi penjualan yang tidak menentu karena naiknya mata uang rupiah. Mereka akan merasa bahwa mereka tidak akan dapat menyelesaikan tantangan besar tersebut karena gambaran yang mereka miliki adalah gambaran yang negatif pada keadaan tersebut dan tidak merasa tidak memiliki jalan keluar. Hal ini berbanding terbalik dengan sifat wirausaha mikro yang seharusnya terus berusaha dan mampu memengaruhi, bukan dipengaruhi.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas, dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:



Bagan 1.1
Kerangka Pemikiran *Psychological Capital*

1.6 Asumsi Penelitian

- 1) Dalam melakukan tugasnya sebagai manajer dan wirausaha mikro, dibutuhkan *psychological capital* yang tinggi untuk menghadapi tantangan, hambatan, dan rintangan yang ada.
- 2) *Psychological capital* merupakan modal bagi manajer dan wirausaha mikro untuk dapat sukses.
- 3) *Psychological capital* pada manajer dan wirausaha mikro dilihat dari 4 karakteristik, yaitu *hope, self-efficacy, resiliency, dan optimism*.
- 4) *Psychological capital* mengarahkan manajer dan wirausaha mikro untuk mengejar dan mencapai tujuan.
- 5) Manajer dan wirausaha mikro memiliki perbedaan pada 4 karakteristik *psychological capital*, yaitu *hope, self-efficacy, resiliency, dan optimism*.

1.7 Hipotesis Penelitian

Terdapat perbedaan *psychological capital* antara manajer dan wirausaha mikro di Kota Bandung.