

**ANALISIS PENGARUH LEARNING BEHAVIOR FROM FAILURE TERHADAP
SUBJECTIVE WELLBEING DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL CRISIS
PREPAREDNESS PADA UKM DI SUMATERA BARAT**

Azzukhruf Ariliusra¹⁾, Donard Games²⁾

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas
Azzuari5@gmail.com

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas
Donardgames@eb.unand.ac.id

Abstract : *This research was conducted aimed to determine the effect of learning behavior from failure on subjective wellbeing through organization crisis preparedness as a mediating variable. The method used in this study is quantitative, data collection by questionnaire, sampling is done by convenience sampling with a sample of 216 people but 200 questionnaires were returned. Data analysis techniques using structural equation models (SEM). The results obtained from this study indicate a negative relationship between learning behavior from failure and subjective wellbeing but do not have a significant effect, and from mediation analysis found no mediating influence through organizational crisis preparedness on learning behavior from failure with subjective wellbeing.*

Keyword : *Learning behavior from failure, organization crisis preparedness, subjective wellbeing, happiness*

Abstrak : Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh *learning behavior from failure terhadap subjective wellbeing* melalui *organization crisis preparedness* sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner, pengambilan sampel dilakukan dengan *convenience sampling* dengan sampel 216 orang tapi kuesioner yang dikembalikan sebanyak 200. Teknik analisa data menggunakan *structural equation model* (SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara *learning behavior from failure* dengan *subjective wellbeing* tapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan, dan dari analisis mediasi ditemukan tidak ada pengaruh mediasi melalui *organization crisis preparedness* terhadap *learning behavior from failure* dengan *subjective wellbeing*.

Kata Kunci : *Learning behavior from failure, organization crisis preparedness, subjective wellbeing, happiness*

A. PENDAHULUAN

Kewirausahaan (entrepreneur) merupakan persoalan penting di dalam perekonomian suatu bangsa yang sedang berkembang. Kemajuan atau kemunduran ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh keberadaan dan peranan dari kelompok wirausahawan ini. Tidak ada satu bangsa di dunia ini yang mampu menjadi negara maju tanpa ditopang oleh sejumlah pemuda dan masyarakat yang berwirausaha. Di negara-negara maju baik di Benua Eropa maupun Amerika Serikat, setiap sepuluh menit lahir wirausahawan baru (Saiman, 2009: 22). Pertumbuhan wirausaha ini membawa peningkatan perekonomian yang luar biasa bagi suatu negara, sehingga semakin banyak suatu negara memiliki wirausaha maka semakin meningkat perekonomiannya.

Perkembangan entrepreneur di Indonesia saat ini masih sangat rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia. Pernyataan ini dapat dilihat dari jumlah entrepreneur yang ada, di Indonesia hanya 1,56% dari jumlah penduduk yang ada. Sedangkan menurut Mc Clelland, suatu Negara bisa menjadi makmur apabila ada terdapat entrepreneur sedikitnya 2% dari jumlah penduduk yang ada. Seperti keberhasilan pembangunan yang dicapai oleh negara Jepang ternyata disponsori oleh para entrepreneur yang berjumlah 2 % di tingkat sedang dan berwirausaha kecil sebanyak 20% dari jumlah penduduknya. Selain Jepang, juga terdapat beberapa negara yang kemajuan perekonomiannya di sponsori oleh para entrepreneurnya yaitu Malaysia dengan jumlah entrepreneur 5% dari jumlah penduduknya, Singapura dengan jumlah entrepreneur 7% dari jumlah penduduknya, dan Amerika dengan lebih dari 12% penduduknya menjadi entrepreneur. Sayangnya saat ini, jumlah entrepreneur di Indonesia masih sedikit dan mutunya belum bisa dikatakan hebat untuk menopang perekonomian, sehingga persoalan wirausaha ini menjadi persoalan yang mendesak bagi suksesnya pembangunan perekonomian di Indonesia (Mahesa & Rahardja, 2012).

Pryce (2010) menyatakan kebahagiaan pada pekerjaan merupakan suatu pola pikir yang memungkinkan memaksimalkan performa dan meraih potensi yang dilakukan dengan menyadari tinggi rendahnya perasaan bahagia ketika bekerja sendiri ataupun kelompok. Kebahagiaan pada pekerjaan juga bisa diartikan sebagai perasaan antusias terhadap pekerjaan, bersemangat untuk datang bekerja, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, menunjukkan saling ketergantungan dengan orang lain atau bidang lain di tempat kerja, memiliki performa kerja yang baik, dapat bergaul dengan baik, bersedia atau mau menggantikan jadwal teman ketika dibutuhkan. bekerja pada beberapa proyek sampingan yang bertujuan untuk meningkatkan tempat kerja, produk, dan pelayanannya terhadap pekerjaan. Bisa dikatakan bahwa jika menerapkan ilmu tentang kebahagiaan pada sebuah usaha atau organisasi dengan tepat maka akan memaksimalkan hasil yang dicapai. Walsh (2018) menambahkan bahwa kebahagiaan berkorelasi dengan dan sering mendahului kesuksesan karier dan secara emosional meningkatkan emosi positif yang berujung mengarah pada hasil yang lebih baik di tempat kerja. Leung (2011) menambahkan kesuksesan karier, hubungan sosial, dan harga diri dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis dan fisik. Kesejahteraan spiritual memoderasi hubungan antara kesuksesan karier dan kesejahteraan psikologis.

Kebahagiaan bisa diartikan dengan sesuainya apa yang di harapkan dengan apa yang diinginkan atau sesuainya dengan apa yang di harapkan dengan kenyataan yang terjadi. Namun tidak semua orang mengalami kebahagiaan tersebut, karena tidak semua orang yang apa yang diharapkan nya sesuai dengan apa yang terjadi atau kenyataannya. Begitu juga pada dunia *entrepreneur*, tidak semua yang di rencanakan dan diharapkan sesuai dengan harapan yang di inginkan, bahkan banyak hal yang menyebabkan apa yang telah direncanakan tidak sesuai dengan harapan. Misalnya saat melakukan proses produksi mesin yang memproduksi produk tersebut rusak, saat sedang akan mulai bekerja karyawan yang ada kabur, atau saat produk di setengah berjalan produk yang diproduksi rusak atau kualitasnya tidak layak untuk dijual, tempat produksi mengalami kebakaran atau roboh karena angin kencang atau gempa.

Beutell (2010) menyatakan jadwal kerja secara signifikan terkait dengan interferensi kerja dengan keluarga dan sinergi kerja dengan keluarga tetapi tidak untuk intervensi keluarga dengan pekerjaan. Dukungan pengawasan yang dipersepsikan secara signifikan terkait dengan kontrol jadwal kerja karyawan dan kepuasan. Kontrol persepsi terhadap jadwal kerja dan kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan konflik kerja, keluarga. Jadwal kerja dimoderasi antara hubungan konflik kerja, konflik keluarga (sinergi) dan domain

kepuasan. Berdasarkan pendapat Beutell diatas bahwa keluarga juga merupakan masalah yang di hadapi seorang pengusaha karena jadwal kerja.

Eager (2015) menambahkan bahwa kewirausahaan secara inheren membuat stres. Biaya stres yang terkait dengan individu, usahanya dan masyarakat cukup besar. Perrow (dalam Carmeli & Schaubroeck 2008) berpendapat bahwa organisasi merupakan suatu sistem yang kompleks dan tidak sempurna sehingga rentan terhadap peristiwa krisis dan semakin kompleks bisnisnya, semakin rentan pula terhadap peristiwa krisis.

McCormick (2011) menemukan stres kerja yang dikaitkan dengan kegagalan pribadi juga dapat meramalkan pencapaian pribadi secara negatif. Kollman (2019) menemukan pengusaha menderita insomnia atau gangguan pada tidur ketika menghadapi stresor wirausaha. Hosie (2019) menyatakan stresor stres memiliki efek negatif langsung pada afektif kesejahteraan dan kepuasan kerja yang pada gilirannya memediasi efek negatif dari tiga stresor peran pada kinerja kontekstual manajer.

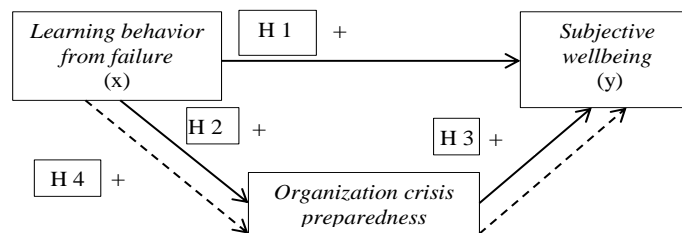
Hal diatas termasuk kedalam krisis organisasi dan beberapa ahli berpendapat krisis muncul sebagai hasil dari kombinasi kegagalan dan disfungsi yang relatif kecil di berbagai subsistem organisasi. Carmeli (2008) menerangkan bahwa krisis organisasi adalah probabilitas yang relatif rendah, situasi berdampak tinggi yang mengancam daya saing dan kelangsungan hidup suatu organisasi dan ditandai oleh ambiguitas sebab, akibat, dan cara penyelesaian, serta oleh keyakinan bahwa keputusan harus diambil dengan cepat. Dalam menjalankan usaha akan ada mengalami masa paceklik yang akan menyebabkan seseorang merugi atau bangkrut jika tidak ditanggulangi dengan baik, karena itu di perlukan suatu cara untuk mengatasinya yang bisa disebut *organizational crisis preparedness*.

Organizational crisis preparedness mengacu pada sejauh mana organisasi siap untuk menghadapi situasi krisis segera dan masa depan. *Organization crisis preparedness* dapat membantu owner atau menejer sebuah usaha dalam menanggulangi masalah masalah dalam mengembangkan usaha. Seorang owner atau menejer yang berpengalaman akan lebih mudah menanggulangi masalah masalah tersebut karena telah pernah mengalami hal hal atau permasalahan yang serupa pada masa lalu mereka. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Carmeli (2008) dalam penelitiannya menyatakan penting bagi bisnis untuk menggunakan dan menyusun perilaku belajar dari kegagalan agar dapat merespons lebih efektif terhadap peristiwa krisis.

Pada kenyataannya sebuah usaha muncul disebabkan karena owner atau manajernya sudah memiliki pengalaman di bidangnya, misalnya seseorang yang menjadi pekerja pada sebuah rumah makan sebelum membuka usaha rumah makan sendiri. Jika seseorang yang belum berpengalaman pada bidangnya membuka sebuah usaha tentu saja pada awalnya akan mengalami kesulitan, kecemasan akan usaha yang baru dirintisnya tersebut, dan jika seseorang yang sudah memiliki pengalaman pada bidangnya membuka sebuah usaha, tentu saja tidak luput dari masalah jika tidak memiliki kesiapan akan krisis yang terjadi serta efikasi diri terhadap masalah yang di hadapinya.

Marques (2017) menjelaskan bahwa kebahagiaan dapat dicapai tidak selalu tergantung pada atasan tetapi pada persepsi tentang pekerjaan. Jika pikiran nyaman, memiliki pandangan positif, apapun jenis pekerjaan bisa menjadi sukacita, dan bisa menapaki jalan kebahagiaan pribadi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis merupakan hubungan antara dua atau lebih variable yang dituangkan ke dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Pada penelitian ini terdapat empat hipotesis, yaitu :

H1 : *Learning behavior from failure* berpengaruh positif terhadap *subjective wellbeing*

H2 : *learning behavior from failure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization crisis preparedness*

Organizational crisis preparedness dengan *subjective wellbeing*

H3 : *organizational crisis preparedness* berpengaruh positif terhadap *subjective well being*.

H4: *Organizational crisis preparedness* memediasi positif antar *learning behavior from failure* dengan *subjective weelbeing*

B. METODE PENELITIAN

Studi ini merupakan penelitian yang dalam pengujian hipotesisnya berusaha menjelaskan hubungan tertentu atau menentukan perbedaan antar kelompok dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Sekaran & Bougie, 2013). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode survey, yaitu data dikumpulkan berdasarkan jawaban responden atau daftar pertanyaan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang diberikan. Populasi menurut (Sekaran & Bougie, 2013) yaitu mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Jadi dapat disimplkan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi atau kesatuan atribut yang saling bekerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu. Dengan demikian dalam penelitian yang menjadi populasi adalah pemilik UKM di provinsi sumatera barat. Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri dari atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi dan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian (Sekaran & Bougie, 2013). Teknik yang digunakan dalam pemilihan sampel ini adalah *convenience sampling*. Jumlah sampel tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten. Jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5 sampai 10 (Hair Jr, Black, Babin, et.al 2014). Jumlah item pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah sebanyak 26, sehingga $24 \times 9 = 216$ sampel.

C.HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dengan demikian responden hanya perlu

memberikan tanda checklist (v) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

Model penelitian ini akan dianalisa menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan bantuan SmartPLS. Manfaat utama SEM dibandingkan dengan generasi pertama multivariate seperti principal component analysis, factor analysis, discriminant analysis dan multiple regression, SEM memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data (Ghozali and Latan, 2015).

Dalam pengujian validitas, akan digunakan uji Validitas Convergen (nilai AVE dan outer loading) dan Validitas Diskriminan (nilai Fornell Lckers dan Cross Loading). Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas instrument yang digunakan dan menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument serta seberapa baik suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu ukuran (Hair et al, 2006). Instrumen dikatakan valid, jika instrument tersebut sudah mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat.

Pada pengujian reliabilitas pernyataan akan digunakan teknik pengukuran dengan cara melihat nilai Cronbach Alpha dan Composite Realibity dengan skor minimal 0.7 untuk menunjukkan seberapa stabil dan konsisten instrument mengungkap variabel. Namun, sesungguhnya uji konsistensi internal ini tidak mutlak dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang reliabel belum tentu valid. Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini akan diuji degan model SEM (Structual Equation Model) yaitu path analysis dengan menggunakan program PLS (Partial Least Square) yang akan dievaluasi menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural.

Uji yang berikutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistic. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik, harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (two tailed) dan diatas 1.64 untuk hipotesis satu ekor (one tailed) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen.

Pembahasan dikembangkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dan dikaitkan dengan kajian teori yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Berdasarkan rumusan masalah dan data yang telah diolah dnegan menggunakan program SmartPLS 3.2.8 maka pembahan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Analisis Pengaruh learning from failure dan subjective well being

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa learning from failure tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap subjective well being, karena nilai t-statistik (0,897) < t-tabel (1.96), dan p-value (0,371) > 0,05 sehingga hipotesis ditolak. Pada hasil pengolahan data ditemukan hasilnya –(minus) ini menandakan bahwa *learning behavior from failure* memiliki hubungan yang negatif terhadap *subjective wellbeing* yang artinya semakin tinggi tingkat *learning behavior from failure* maka semakin rendah tingkat *subjective wellbeing* pemilik UKM di Sumatera Barat. Hal ini mungkin terjadi karena pemilik UKM di Sumatera Barat masih trauma terhadap kegagalan yang telah terjadi sehingga saat mencoba belajar dari kegagalan yang telah terjadi tidak memberikan ketenangan malah menjadi cemas jika apa yang dilakukan saat ini akan mengalami kegagalan seperti sebelumnya.

Donskaya (2019) menyatakan kesejahteraan subyektif (SWB) mengacu pada penilaian seseorang tentang hidupnya yang melibatkan keseimbangan emosi positif dan negatif. Peristiwa negatif memiliki efek yang lebih besar dan lebih lama pada kesejahteraan daripada peristiwa negatif. Dengan demikian, kemarahan atau ketakutan dapat sangat

mengurangi tingkat kesejahteraan subyektif. Penelitian dalam kewirausahaan telah mulai mengeksplorasi konsekuensi negatif yang dapat ditimbulkan oleh kegagalan perusahaan bagi pengusaha yang menunjukkan bahwa kegagalan kemungkinan terkait dengan tekanan emosional, sehingga menyebabkan kesedihan (Shepherd et al dalam Jenkins 2014)

Lyubomirsky and Jaime Kurtz (2008) juga menyatakan bahwa sekitar 50% tingkat kebahagiaan ditentukan secara genetis. Bagian lain ditentukan oleh keadaan hidup. Contohnya termasuk demografi (misalnya, jenis kelamin, usia, etnis), pengalaman pribadi (misalnya, trauma masa lalu dan keberhasilan), variabel status kehidupan (misalnya, status perkawinan, tingkat pendidikan, kesehatan, dan pendapatan), penampilan fisik, dan fisik pengaturan tempat tinggal.

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa *learning behavior from failure* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organization crisis preparedness* karena nilai t-statistik (0,098) < t-tabel (1.96), dan p-value (0,922) > 0,05 sehingga hipotesis ditolak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Carmeli & Schaubroeck (2008) yang menemukan hubungan positif antara perilaku belajar dari kegagalan dan kesiapan krisis. Hal ini terjadi karena demografi objek penelitian berbeda, dan bisa juga terjadi dikarenakan bahwa mayoritas responden berlatar pendidikan SMA dan juga mayoritas responden belum pernah mengikuti pelatihan kewirausahaan sehingga belum mengetahui bagaimana cara mengelola usaha yang baik.

Hasil dari pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa *organization crisis preparedness* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective wellbeing* karena nilai t-statistik (0,300) < t-tabel (1.96), dan p-value (0,764) > 0,05 sehingga hipotesis ditolak.

Penduduk Sumatera Barat merupakan etnis Minangkabau yang beragama Islam. Eryilmasz (2015) menjelaskan bahwa orang yang selalu terlibat aktivitas religius dan rajin beribadah cenderung memiliki akhlak yang baik, sopan dalam bergaul, dan mampu mengendalikan stres dalam hidup sehingga tingkat *subjective well being*nya tinggi. Dalam Islam dijelaskan tentang konsep rezki, setiap orang telah memiliki rezki mereka masing-masing, dan pada kenyataannya yang beredar di masyarakat Minang ini adalah kalau memang rezki, rezki tersebut tidak akan kemana mana, jika dimasukkan ke dalam konsep *learning behavior from failure* dan *crisis preparedness* ini, maka jika terjadi krisis maka pemilik UKM akan berpangang pada konsep rezki ini.

Bisa dikatakan bahwa pemilik UKM di Sumatera Barat memiliki tingkat religiusitas tinggi sehingga tidak cemas jika usahanya gagal ataupun tidak karena konsep rezki tersebut, jika gagal maka bukan reskinya dan jika tidak gagal maka masih reskinya. Islam juga menerangkan tentang konsep bersyukur, maka jika memiliki religiusitas tinggi berarti rasa bersyukur juga tinggi hal ini sejalan dengan penelitian Sapmaz, Yıldırım, Topçuoğlu, Nalbant, dan Sızır (2016) yang menyatakan bahwa kebersyukuran memiliki korelasi positif secara signifikan dengan kebahagiaan.

Berdasarkan hasil analisis uji pengaruh langsung antara variabel independen yaitu *learning behavior from failure* dan variabel dependen yaitu *subjective wellbeing* yaitu *subjective wellbeing* ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan, karena nilai t-statistik (0,897) < t-tabel (1.96), dan p-value (0,371) > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat efek mediasi variabel *organization crisis preparedness* terhadap pengaruh *learning behavior from failure* terhadap *subjective wellbeing*. Hal ini menunjukkan bahwa *subjective wellbeing* tidak dipengaruhi oleh *learning behavior from failure* pemilik UKM di Sumatera Barat, namun *subjective wellbeing* akan dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Lyubomirsky and Jaime Kurtz (2008) juga menyatakan bahwa sekitar 50% tingkat kebahagiaan ditentukan secara genetis. Bagian lain ditentukan oleh keadaan hidup. Contohnya termasuk demografi (misalnya, jenis kelamin, usia, etnis), pengalaman pribadi (misalnya, trauma masa lalu dan keberhasilan), variabel status kehidupan (misalnya, status perkawinan, tingkat pendidikan, kesehatan, dan pendapatan), penampilan fisik, dan fisik pengaturan tempat tinggal.

Faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan: hasil jajak pendapat yang dilakukan untuk BBC.(Bacon & et. al 2010)

Keluarga 47%

Kesehatan 24%

Lokasi tempat tinggal 8%

Keuangan 7%

Religiusitas / SPIRITUAL 6%

Komunitas & teman 5%

Pemenuhan kerja 2%

Tidak diketahui / lainnya 1%

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan jawaban dari rumusan masalah yang diajukan. Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *learning from failure* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well being*, sehingga hipotesis ditolak. Pada hasil pengolahan data ditemukan hasilnya –(minus) ini menandakan bahwa *learning behavior from failure* memiliki hubungan yang negatif terhadap *subjective wellbeing* yang artinya semakin tinggi tingkat *learning behavior from failure* maka semakin rendah tingkat *subjective wellbeing* pemilik UKM di Sumatera Barat. Pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa *learning behavior from failure* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organization crisis preparedness*.

Pengujian hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa *organization crisis preparedness* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective wellbeing*..

Pengujian hipotesis keempat tentang pengaruh tidak langsung ditemukan bahwa hasil analisis uji pengaruh tidak langsung antara variabel independen yaitu *learning behavior from failure* dan variabel dependen yaitu *subjective wellbeing* melaluia *organization crisis preparedness* tidak menemukan pengaruh tidak langsung atau tidak ada mediasi yang terjadi.

1. Pemilik UKM di Sumatera Barat mayoritas bertindak setelah masalah muncul, seharusnya pemilik UKM memiliki rencana dan strategi terhadap masalah yang akan terjadi.
2. Pemilik UKM tidak boleh berpuas diri terlalu cepat terhadap situasi yang dialami harus selalu siaga dan siap terhadap masalah apapun yang terjadi kedepannya karena masalah selalu ada. Sehingga akan mendorong pemilik UKM terus menjadi kreatif dan inovatif yang akan mempertahankan dan meningkatkan gairah hidupnya.
3. Peran pemerintah juga diharapkan mengadakan pelatihan tentang kewirausahaan secara rutin karena UKM juga merupakan salah satu yang meingkatkan perekonomian negara

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil yang ditemukan memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang dimiliki, diantaranya:

1. Tidak adanya berapa kali gagal dalam kewirausahaan pada profil responden sehingga hasil yang didapatkan dirasakan kurang maksimal.

2. Responden yang dirasakan kurang .
3. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuisioner sehingga data yang didapatkan kurang mendalam dan mewakili yang diinginkan.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang subjective wellbeing sebaiknya menambahkan faktor faktor lain yang mempengaruhi subjective wellbeing.
2. Untuk menggali lebih dalam tentang subjective wellbeing pada kewirausahaan untuk menambahkan metode wawancara dalam pengumpulan data.
3. Responden untuk penelitian berikutnya di tambah atau lebih dari responden penelitian ini

E. DAFTAR PUSTAKA

- Antonacopoulou, E. P., & Sheaffer, Z. (2013). *Learning in Crisis. Journal of Management Inquiry, 23(1)*, 5–21. doi:10.1177/1056492612472730
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Psychological Review Vol. 84, No. 2, 191-215*
- Baumard, P., & Starbuck, W. H. (2005). *Learning from failures: Why it May Not Happen. Long Range Planning, 38(3)*, 281–298. doi:10.1016/j.lrp.2005.03.004
- Beutell, N. J. (2010). *Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. Career Development International, 15(5)*, 501–518. doi:10.1108/13620431011075358
- Carmeli, A. (2007). *Social Capital, Psychological Safety and Learning Behaviours from Failure in Organisations. Long Range Planning, 40(1)*, 30–44. doi:10.1016/j.lrp.2006.12.002
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2008). *Organisational Crisis-Preparedness: The Importance of Learning from Failures. Long Range Planning, 41(2)*, 177–196. doi:10.1016/j.lrp.2008.01.001
- Cope, J. (2011). *Entrepreneurial learning from failure: An interpretative phenomenological analysis. Journal of Business Venturing, 26(6)*, 604–623. <https://doi:10.1016/j.jbusvent.2010.06.002>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). *The Satisfaction With Life Scale. Journal of Personality Assessment, 49(1)*, 71–75. doi:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Eager, Bronwyn., Maritz, A., & Grant, S. (2015). *Entrepreneurs and the stress-coping-strain process: how relevant are existing theoretical frameworks?*
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Ed). Harlow: Pearson New International Edition
- Hosie, P., Sharma, P., & Kingshott, R. P. J. (2019). *“Happy-performing managers” thesis. International Journal of Manpower*

- Jenkins, A. S., Wiklund, J., & Brundin, E. (2014). *Individual responses to firm failure: Appraisals, grief, and the influence of prior failure experience*. *Journal of Business Venturing*, 29(1), 17–33. doi:10.1016/j.jbusvent.2012.10.006
- Kollmann, T., Stöckmann, C., & Kensbock, J. M. (2018). *I can't get no sleep—The differential impact of entrepreneurial stressors on work-home interference and insomnia among experienced versus novice entrepreneurs*. *Journal of Business Venturing*. doi:10.1016/j.jbusvent.2018.08.001
- Leung, A. S. M., Ha Cheung, Y., & Liu, X. (2011). *The relations between life domain satisfaction and subjective well-being*. *Journal of Managerial Psychology*, 26(2), 155–169. <https://doi.org/10.1108/02683941111102182>
- Lyubomirsky, Sonja., & Kurtz, Jaime. 2008. *Positively Happy Routes to Sustainable Happiness A Six Week Course*. London: British Library
- Mahesa, Aditya Dion. & Rahardja, Edy. (2012). *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha*. 1(1), 130-137.
- Marques, J. F. (2017). *Oh, what happiness! Finding joy and purpose through work*. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 31(3), 1–3. <https://doi.org/10.1108/DLO-11-2016-0108>
- McCormick, J., & Barnett, K. (2011). *Teachers' attributions for stress and their relationships with burnout*. *International Journal of Educational Management*, 25(3), 278–293.
- Park, Sejin. 2016. *Development and Validation of a Crisis Self-Efficacy Scale*.
- Pietrowsky, Reinhard., & Mikutta, Johannes. 2012. *Effects of Positive Psychology Interventions in Depressive Patients—A Randomized Control Study*. *Psychology Vol.3, No.12, 1067-1073*. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.312158>
- Politis, D., & Gabrielsson, J. (2009). *Entrepreneurs' attitudes towards failure*. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 15(4), 364–383. doi:10.1108/13552550910967921
- Pryce Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. DOI: 10.1002/9780470666845
- Seligman, Martin. E. P penerjemah: Eva Yulia Nukman. 2005. *Authentic Happiness*. Bandung: Mizan.
- Shahab, Y., Chengang, Y., Arbizu, A. D., & Haider, M. J. (2018). *Entrepreneurial self-efficacy and intention: do entrepreneurial creativity and education matter?* *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. doi:10.1108/ijebr-12-2017-0522
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business* (7th Edition). United Kingdom: Chichester, West Sussex.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (Seventh Ed). New York: Wiley.

- Tucker, A. L., Edmondson, A. C. (2003). *Why hospitals don't learn from failures: organizational and psychological dynamics that inhibit system change*, *California Management Review* 45(2), 55e72
- Veenhoven. Ruut. 2008. *Sociological Theories of Subjective Well-Being. The Science of Subjective Well-being*.
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). *Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence*. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199–219.<http://dx.doi.org/10.1177/1069072717751441>