

2. LANDASAN TEORI

2.1 Resilience

2.1.1 Pengertian Resilience

Menurut Alberti *et. al.* (2018), *resilience* merupakan kemampuan untuk bertahan dan untuk berhasil bersaing dalam lingkungan bisnis. *Resilience* dideskripsikan sebagai kegigihan sistem dan kemampuan untuk menyerap perubahan dan gangguan serta tetap mempertahankan hubungan yang sama (Duarte Alonso & Bressan, 2015). Gray and Jones (2016) menekankan *resilience* sebagai kemampuan untuk beradaptasi/bertahan dan berkembang, atau untuk belajar dari fenomena yang terjadi dan mulai dengan kesiapan yang lebih baik. *Resilience* adalah proses dan *adaptive capacity* organisasi untuk mengatasi tantangan akut dan strategis melalui *responsiveness* dan *reinvention* untuk mencapai pembaharuan organisasi (Herbane, 2018). Iborra *et. al.* (2019) mengatakan *resilience* adalah gabungan dari eksperimen, respon, adaptasi, dan fleksibilitas. *Resilience* mengacu pada kapasitas organisasi untuk beradaptasi dengan tantangan kondisi seperti guncangan lingkungan dan hal itu akan menciptakan inovasi jika dapat merespon dan beradaptasi selama masa turbulensi (Tognazzo *et al.*, 2016). Carvalho *et. al.* (2016) mengartikan *resilience* sebagai kemampuan dan kapasitas organisasi untuk menahan perubahan tak terduga, diskontinuitas, dan resiko lingkungan. Kemampuan untuk mengelola kerentanan dan respon adaptif dalam lingkungan yang bergejolak adalah pengertian *resilience* (Cheese & Cheese, 2016). *Resilience* yaitu kapasitas perusahaan untuk bertahan hidup, mempertahankan kinerja, pendapatan, pekerjaan, beradaptasi dengan tantangan dengan meminimalkan situasi kerentanan yang dihadapi mereka seperti ancaman, bencana, dan lain - lain (Biggs *et al.*, 2015). Menurut Dumitrașcu & Dumitrașcu (2016) *resilience* yaitu kapasitas perusahaan untuk memodifikasi model bisnisnya dan strategi, tergantung pada perubahan yang terjadi di lingkungan. Dalam masa krisis, kolaborasi dan hubungan transparansi dengan pemangku kepentingan eksternal dan internal merupakan faktor penting untuk *resilience* (Zutshi *et al.*, 2021). Dalam penelitian ini, *resilience* mengacu kepada *organizational resilience* dimana menurut McManus (2008) *resilience* adalah sebuah fungsi dari kesadaran situasi keseluruhan organisasi, pengelolaan dasar kerentanan, dan kapasitas adaptif di lingkungan yang kompleks, dinamis, dan saling berhubungan.

2.1.2 Indikator Resilience

Menurut penelitian McManus (2008) terdapat beberapa indikator untuk mengukur resilience, yaitu sebagai berikut:

1. *Silo Mentality*

Sejauh mana organisasi mengalami dampak – dampak negatif mentalitas silo dan terjadinya strategi di tempat untuk meredakannya.

2. *Capability and Capacity of Internal Resources*

Manajemen dan mobilisasi sumber daya organisasi untuk memastikan kemampuannya untuk beroperasi seperti biasanya, serta mampu menyediakan kapasitas ekstra yang diperlukan selama masa krisis.

3. *Communications and Relationships*

Efektivitas jalur komunikasi dan hubungan dengan seluruh pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal dalam situasi sehari – hari dan krisis.

4. *Information and Knowledge*

Sejauh mana informasi dan pengetahuan diperoleh, dipertahankan, dan ditransfer ke seluruh organisasi dan antara organisasi terkait.

5. *Leadership, Management, and Governance Structures*

Sejauh mana kepemimpinan dan manajemen mendorong fleksibilitas dan kreativitas dalam organisasi dan seberapa sukses pengambilan keputusan pada waktu krisis.

6. *Strategic Vision and Outcome Expectancy*

Sejauh mana organisasi telah mengembangkan strategi visi untuk operasi masa depan dan sejauh mana itu berhasil diartikulasikan melalui organisasi.

7. *Organisational Connectivity*

Sejauh mana organisasi telah menjadi terlibat dengan organisasi kritis lainnya untuk memastikan ketersediaan keahlian dan sumber daya dalam peristiwa krisis.

8. *Insurance Awareness*

Kesadaran akan kewajiban dan batasan – batasan sehubungan dengan asuransi gangguan bisnis dan paket asuransi lainnya yang mungkin dimiliki organisasi.

9. *Planning Strategies*

Sejauh mana organisasi telah berpartisipasi dalam kegiatan perencanaan termasuk manajemen resiko, kesinambungan bisnis, dan perencanaan manajemen darurat.

10. *Exercises*

Sejauh mana organisasi telah terlibat dalam latihan darurat eksternal atau latihan yang dibuat secara internal untuk staf dan pemangku kepentingan.

11. *Connectivity Awareness*

Kesadaran akan hubungan antara organisasi dan keseluruhan komunitas pemangku kepentingan, secara internal (staf) dan eksternal (pelanggan, otoritas lokal, konsultan, pesaing, dll).

12. *Capability and Capacity of External Resources*

Pemahaman tentang hubungan dan sumber daya, kemampuan dan kapasitas organisasi untuk mengakses dari organisasi lainnya pada masa krisis, melakukan perencanaan dan manajemen untuk memastikan akses ini.

13. *Recovery Priorities*

Kesadaran organisasi yang luas tentang prioritas perusahaan seperti apa yang akan mengikuti sebuah krisis.

14. *Hazard and Consequence Awareness*

Kesadaran akan berbagai jenis bahaya dan konsekuensinya (positif dan negatif) yang organisasi mungkin akan ekspos.

15. *Roles and Responsibilities*

Kesadaran akan peran dan tanggung jawab staf secara internal di sebuah organisasi dan peran serta tanggung jawab organisasi kepada komunitas pemangku kepentingannya.

2.2 Adaptive Capacity

2.2.1 Pengertian Adaptive Capacity

Adaptive capacity adalah kemampuan sistem sosial-ekologis untuk mengatasi situasi baru tanpa kehilangan pilihan untuk masa depan, dan *resilience* adalah kunci untuk meningkatkan *adaptive capacity* (Folke et al., 2002). Penelitian terbaru terkait masa krisis menemukan bahwa *adaptive capacity* merupakan hasil dari orientasi kewirausahaan dan menjadi salah satu sumber utama *resilience capability*. Masa krisis menciptakan perubahan dramatis di lingkungan bisnis dan penurunan permintaan yang tajam berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Pongtanalert & Assarut, 2022). Sauser et. al. (2018) menekankan *adaptive capacity* UMKM untuk mencapai prioritas bisnis yang ditujukan untuk menyerap atau membatasi turbulensi dengan tetap menjaga keberlanjutan produk dan layanan dalam bisnis. *Adaptive capacity* merupakan kemampuan sebuah sistem untuk berkembang untuk mengakomodasi bahaya lingkungan atau perubahan kebijakan dan memperluas rentang variabilitas yang dapat diatasinya (Adger, 2006). Adger et. al. (2007) juga mengatakan *adaptive capacity* sebagai kemampuan atau potensi suatu sistem untuk menanggapi variabilitas dan perubahan dengan sukses, termasuk penyesuaian dalam perilaku dan dalam sumber daya & teknologi. Adaptasi adalah bagian dari resiliensi, mewakili kapasitas untuk menyesuaikan tanggapan untuk mengubah driver eksternal dan proses internal sehingga dengan demikian memungkinkan untuk pengembangan bersama lintasan saat ini (domain stabilitas) (Folke, 2010). *Adaptive capacity* adalah kapasitas organisasi untuk mengubah strukturnya untuk pemulihan setelah dihadapkan dengan peristiwa yang mengganggu (Rahi, 2019). Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Adaptive Capacity* merupakan kemampuan untuk berkembang dalam mengatasi keadaan baru yang tidak menentu dengan beradaptasi untuk mencapai prioritas bisnis supaya dapat bertahan pada masa krisis.

2.2.2 Indikator Adaptive Capacity

Menurut penelitian Rahi (2019) terdapat enam indikator untuk mengukur *adaptive capacity*, yaitu sebagai berikut:

1. *Mobilization of resources* (mobilisasi sumber daya)

Kapasitas untuk memobilisasi sumber daya, baik dari dalam maupun luar untuk membantu menghadapi peristiwa yang mengganggu.

2. *Employee's engagement* (keterlibatan karyawan)

Keikutsertaan dan keterlibatan karyawan dalam memastikan keberhasilan kegiatan operasional organisasi membantu memperkuat *resilience* organisasi. Hal ini termasuk memahami hubungan antara tugas sehari-hari mereka sendiri dan tugas yang diperlukan untuk beradaptasi dalam menghadapi peristiwa yang mengganggu. Keberadaan karyawan yang mengadopsi solusi inovatif dan kreatif dalam menghadapi peristiwa yang mengganggu adalah faktor kunci dalam memperkuat *organization's adaptive capacity*.

3. *Leadership* (kepemimpinan)

Sejauh mana kepemimpinan mempunyai kemampuan pengambilan keputusan untuk mencapai sebuah keseimbangan antara operasi harian dan operasi khusus selama terjadinya peristiwa yang mengganggu.

4. *Access to information* (akses ke informasi)

Sejauh mana informasi diperoleh dengan cepat dan disimpan dalam lokasi yang aman, untuk memfasilitasi pengelolaan peristiwa yang mengganggu.

5. *Decentralized decision-making* (desentralisasi pengambilan keputusan)

Sejauh mana karyawan didorong untuk mengambil keputusan dengan mengambil keuntungan dari pengetahuan dan keahlian khusus mereka untuk mengelola tantangan yang mungkin terjadi dari peristiwa mengganggu tertentu.

6. *Organizational analytical capabilities* (kemampuan analitis organisasi)

Sejauh mana organisasi secara akurat dapat menganalisis konsekuensi dari peristiwa yang mengganggu dan terus menyesuaikan prioritasnya.

2.3 Social Capital

2.3.1 Pengertian Social Capital

Social capital secara luas mengacu pada seperangkat jaringan, kesepakatan, dan arus informasi (Adger et al., 2005). *Social capital* adalah lensa untuk memeriksa bagaimana *social networks* dan *social norms*, termasuk timbal balik dan berkontribusi pada *adaptive capacity* (Pelling & High, 2005). *Social capital* merupakan konsep multidimensional yang kompleks dan mencakup sekumpulan sistem nilai sosial dan budaya yang dimiliki (Bhandari & Yasunobu, 2009). Secara umum *social capital* didefinisikan sebagai fenomena multidimensi yang mencakup persediaan norma, nilai, keyakinan, kepercayaan, kewajiban, hubungan, jaringan, pertemanan, keanggotaan, keterlibatan masyarakat, arus informasi, dan kelembagaan yang mendorong pembentukan kerjasama dan tindakan kolektif untuk saling menguntungkan dan berkontribusi

pada pembangunan ekonomi dan sosial (Bhandari & Yasunobu, 2009). Nahapiet dan Ghoshal (1998) mengatakan *social capital* sebagai sejumlah sumber daya aktual dan potensial yang tertanam dalam, yang melalui, dan yang berasal dari jaringan hubungan yang dimiliki oleh seorang individu atau sebuah unit sosial. Ozanne *et. al.* (2022) secara empiris menunjukkan bahwa *social capital* memiliki dampak positif pada *dynamic capability* dan *resilience*. Martinelli *et. al.* (2018) mengatakan selain *adaptive capacity*, *social capital* merupakan faktor penting yang mendukung ketahanan perusahaan dalam krisis. Menurut Grootaert dan Van Bastelaer (2002) *social capital* adalah sumber daya yang terdapat dalam hubungan sosial, seperti norma, nilai, dan kepercayaan, serta keahlian untuk berkoordinasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *social capital* yaitu konsep multidimensional kompleks yang secara luas mencakup *social networks*, kesepakatan, arus informasi, *social norms*, dan *social values* sehingga mendorong terbentuknya kerjasama dan tindakan kolektif supaya saling menguntungkan.

2.3.2 Indikator Social Capital

Menurut penelitian Grootaert *et. al.* (2004) terdapat beberapa indikator untuk mengukur *social capital*, yaitu sebagai berikut:

1. *Groups and Networks*
2. *Trust and Solidarity*
3. *Collective Action and Cooperation*
4. *Information and Communication*
5. *Social Cohesion and Inclusion*
6. *Empowerment and Political Action*

2.4 Entrepreneur Mindset

2.4.1 Pengertian Entrepreneur Mindset

Menurut Günzel-Jensen *et. al.* (2017), *entrepreneur mindset* didefinisikan sebagai perasaan atau kecenderungan untuk memberikan kemampuan berpikir yang inovatif dan kreatif. *Entrepreneur mindset* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan identifikasi terhadap apa yang mereka lakukan serta memanfaatkan peluang yang ada (McMullen & Kier, 2016). McMullen dan Kier (2016) mengatakan juga bahwa *mindset* yang harus dimiliki oleh seorang pengusaha adalah pola pikir untuk memiliki bisnis dengan kemampuan yang memadai

serta beradaptasi dengan komitmen yang sudah direncanakan. *Entrepreneur mindset* yaitu keyakinan yang dimiliki dalam diri seseorang pengusaha untuk berani mencari peluang usaha (Asenge et al., 2018). *Entrepreneur mindset* merupakan cara berpikir pengusaha dalam memotivasi diri untuk berbisnis serta berkontribusi dalam keberhasilan usahanya (Davis et al., 2016). *Entrepreneur mindset* merupakan kemampuan pengusaha untuk berperilaku dan merasakan dengan cepat dan tepat terhadap suatu peluang usaha yang tidak menentu (Cui et al., 2021).

2.4.2 Indikator *Entrepreneur Mindset*

Menurut penelitian Cui et. al. (2021), terdapat beberapa indikator untuk mengukur *entrepreneur mindset*, yaitu sebagai berikut:

1. Dapat berinteraksi dengan orang lain untuk mendapatkan informasi baru.
2. Mempunyai ketertarikan untuk mencari informasi.
3. Dapat mengenali kaitan atau *links* antara bagian-bagian informasi yang tampaknya tidak berhubungan.
4. Pengusaha selalu optimis dengan masa depannya.

2.5 *Dynamic Capabilities*

2.5.1 Pengertian *Dynamic Capabilities*

Menurut penelitian Teece et. al. (2016) *dynamic capabilities* sebuah industri mengatur bagaimana industri tersebut mengintegrasikan, membangun, dan mengkonfigurasi ulang kompetensi internal dan eksternal dalam mengatasi perubahan lingkungan bisnis. *Dynamic capabilities* didefinisikan sebagai kemampuan organisasi yang memungkinkan industri untuk membangun dan memperbaharui sumber daya dan aset, mengkonfigurasi ulang industri atau perusahaan sesuai kebutuhan untuk berinovasi dan menanggapi atau membawa perubahan di pasar dan di lingkungan bisnis (Teece, 2014). *Dynamic capabilities* harus diterapkan untuk memahami proses berkelanjutan, karena proses ini dinamis, kompleks, dan dipengaruhi oleh perubahan yang konstan dan tidak terduga (Arend, 2014). *Dynamic capabilities* dapat membantu bisnis berputar dengan cepat untuk memfasilitasi kesesuaian antara bisnis model dan lingkungan yang berubah (Pavlou & El Sawy, 2011; Chen & Chang, 2013). Oleh karena itu, bisnis harus mengembangkan *dynamic capabilities* untuk mengatasi ketidakpastian pasar dan menanggapi perubahannya yang cepat (Teece et al., 2016). *Dynamic capabilities* merupakan kapabilitas untuk merasakan peluang dan ancaman, meraih kesempatan, dan mempertahankan

daya saing dengan cara meningkatkan, menggabungkan, dan mengatur ulang seluruh *tangible asset* dan *intangible asset* (Teece, 2007).

2.5.2 Indikator *Dynamic Capabilities*

Menurut penelitian Teece (2007), terdapat beberapa indikator untuk mengukur *dynamic capabilities*, yaitu sebagai berikut:

1. *Sensing*
Kemampuan perusahaan untuk mengidentifikasi kemungkinan peluang, menemukan kesempatan dan tantangan, dan mengembangkan produk maupun jasa dalam lingkungan bisnis.
2. *Seizing*
Mengacu pada pengembangan dan pemilihan peluang bisnis yang sesuai dengan lingkungan organisasi serta kekuatan dan kelemahannya.
3. *Transforming*
Kemampuan suatu perusahaan untuk mengubah, mengintegrasikan, menggabungkan, dan melepaskan sumber dayanya.

2.6 Hubungan Antar Konsep

2.6.1 Hubungan *Adaptive Capacity* dan *Resilience*

Adaptive Capacity merupakan kemampuan untuk berkembang dalam mengatasi keadaan baru yang tidak menentu dengan beradaptasi untuk mencapai prioritas bisnis supaya dapat bertahan pada masa krisis. *Adaptive capacity* adalah kemampuan sistem sosial-ekologis untuk mengatasi situasi baru tanpa kehilangan pilihan untuk masa depan dan *resilience* adalah kunci untuk meningkatkan *adaptive capacity* (Folke et al., 2002). Carpenter et. al. (2005) menjelaskan bahwa *adaptive capacity* memiliki hubungan dengan *resilience*. McManus (2008) mengatakan terdapat hubungan erat antara *adaptive capacity* dan *resilience* dalam konteks perubahan lingkungan. Dapilah et. al. (2020) membahas peran jaringan sosial dalam membangun kapasitas adaptif dan ketahanan terhadap perubahan iklim. *Adaptive capacity* memungkinkan individu atau sistem untuk mengembangkan fleksibilitas yang lebih besar dalam menghadapi perubahan. Melalui adanya *adaptive capacity* yang baik dapat meningkatkan *resilience*. Sikap untuk terus beradaptasi dapat meningkatkan kemampuan pribadi atau komunitas untuk tetap bertahan dan pulih situasi yang sulit.

H1 : *Adaptive Capacity* memiliki pengaruh positif terhadap *resilience*

2.6.2 Hubungan *Social Capital* dan *Resilience*

Zutshi *et. al.* (2021) melalui penelitiannya menyatakan *social capital* dan *resilience* memiliki kaitan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa *social capital* atau jejaring sosial dalam membentuk *resilience*, *social capital* dapat meningkatkan kemampuan orang atau organisasi untuk tetap bertahan dan pulih dari keadaan yang dialami. Ozanne *et. al.* (2022) secara empiris menunjukkan bahwa *social capital* memiliki dampak positif pada *dynamic capability* dan *resilience*. Martinelli *et. al.* (2018) mengatakan *social capital* merupakan faktor penting yang mendukung ketahanan perusahaan dalam krisis. Carmen *et. al.* (2022) membahas mengenai membangun ketahanan masyarakat dalam konteks perubahan. *Social capital* memainkan peran penting dalam menyediakan dukungan sosial yang diperlukan untuk meningkatkan *resilience*. Sumber daya sosial yang tidak memadai cenderung mengerus *resilience* yang ada.

H2 : *Social Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *resilience*

2.6.3 Hubungan *Entrepreneur Mindset* dan *Resilience*

Menurut Günzel-Jensen *et. al.* (2017), *entrepreneur mindset* didefinisikan sebagai perasaan atau kecenderungan untuk memberikan kemampuan berpikir yang inovatif dan kreatif. Sedangkan *resilience* yaitu kemampuan untuk menghadapi tantangan atau situasi sulit dalam berbisnis. McMullen dan Kier (2016) mengatakan bahwa *mindset* yang harus dimiliki oleh seorang pengusaha adalah pola pikir untuk memiliki bisnis dengan kemampuan yang memadai untuk membangun ketahanan bisnis. Pongtanalert *et. al.* (2022) membahas *entrepreneur mindset* seringkali melibatkan ketekunan dan ketahanan mental yang tinggi. Menurut Zafari *et. al.* (2020) menyebutkan bahwa *entrepreneur mindset* memiliki kaitan dengan *resilience*. *Entrepreneurial mindset* yang dibentuk oleh *entrepreneur self-efficacy* berperan sebagai jembatan antara *mindset* dengan terbentuknya *resilience*. Penelitian ini menunjukkan pentingnya *entrepreneur mindset* dan *self - efficacy* pada *resilience*.

H3 : *Entrepreneur Mindset* memiliki pengaruh positif terhadap *resilience*

2.6.4 Hubungan *Adaptive Capacity* dan *Resilience* yang dimoderasi oleh *Dynamic Capabilities*

Dynamic capabilities dapat membantu bisnis memiliki kapasitas adaptif untuk memfasilitasi kesesuaian antara bisnis model dan lingkungan yang berubah (Pavlou & El Sawy, 2011; Chen & Chang, 2013). *Dynamic capabilities* bisa membantu organisasi dalam mendorong *adaptive capacity* dan *resilience* organisasi tersebut terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan tidak menentu (Berkes & Ross, 2016). Adaptasi adalah bagian dari resiliensi, mewakili kapasitas untuk menyesuaikan tanggapan untuk mengubah driver eksternal dan proses internal yang dibantu dengan kemampuan dinamis sehingga memungkinkan untuk pengembangan bersama lintasan saat ini (domain stabilitas) (Folke, 2010). Altay *et. al.* (2018) membahas mengenai ketangkasan dan ketahanan sebagai kinerja rantai pasokan di bawah efek moderasi budaya organisasi dalam lingkungan kemanusiaan. *Dynamic capabilities* dapat memperkuat dan memperlemah hubungan antara *adaptive capacity* dan *resilience*. *Dynamic capabilities* mengikutsertakan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan, memperoleh, dan mengolah informasi supaya dapat merespon perubahan lingkungan sehingga meningkatkan *resilience* organisasi.

H4 : *Dynamic capabilities* berpengaruh positif pada pengaruh *adaptive capacity* terhadap *resilience*.

2.6.5 Hubungan *Social Capital* dan *Resilience* yang dimoderasi oleh *Dynamic Capabilities*

Ozanne *et. al.* (2022) secara empiris menunjukkan bahwa *social capital* memiliki dampak positif pada *dynamic capability* dan *resilience*. *Social capital* secara luas mencakup koneksi, kepercayaan, dan informasi yang beredar di lingkungan bisnis yang kemudian dimoderasi oleh *dynamic capabilities* dan dipadukan sehingga organisasi dapat bergerak lebih leluasa meskipun berada dalam masa krisis. *Dynamic capabilities* didefinisikan sebagai kemampuan organisasi yang memungkinkan industri untuk membangun dan memperbaharui sumber daya dan aset, mengkonfigurasi ulang industri atau perusahaan sesuai kebutuhan untuk berinovasi dan menanggapi atau membawa perubahan di pasar dan di lingkungan bisnis (Teece, 2014). Altay *et. al.* (2018) yang membahas kemampuan dinamis organisasi dalam belajar dan beradaptasi memungkinkan mereka untuk memperkuat dan memanfaatkan *social capital* yang ada dalam komunitas atau jaringan mereka dalam menciptakan resiliensi. Organisasi yang memiliki *social*

capital yang tinggi dan *dynamic capabilities* yang kuat cenderung membentuk *resilience* yang lebih tinggi.

H5 : *Dynamic capabilities* berpengaruh positif pada pengaruh *social capital* terhadap *resilience*.

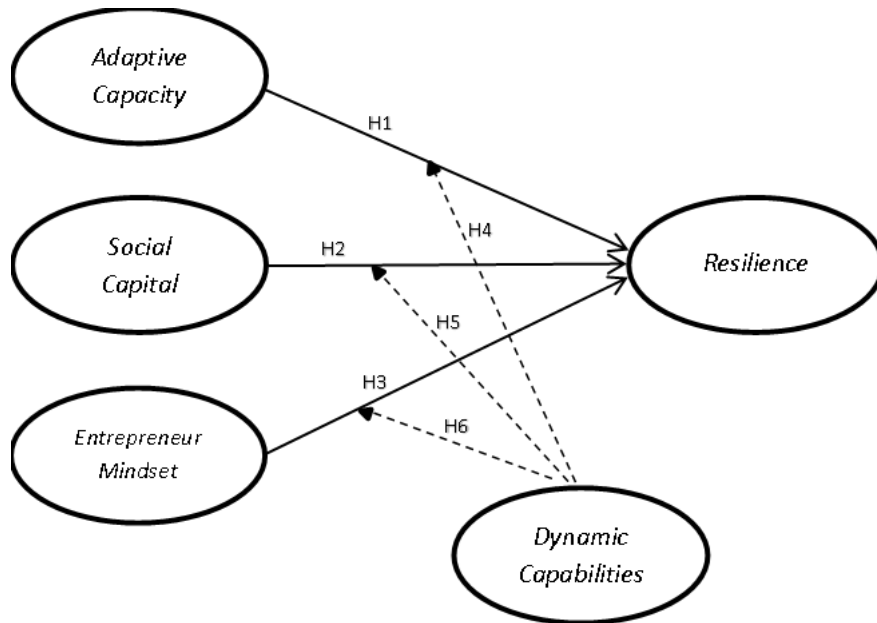
2.6.6 Hubungan *Entrepreneur Mindset* dan *Resilience* yang dimoderasi oleh *Dynamic Capabilities*

Menurut penelitian (Pongtanalert & Assarut, 2022) mengusulkan bahwa pola pikir pengusaha sangat penting bagi ketahanan dan transformasi organisasi karena mempengaruhi *dynamic capabilities* organisasi. *Dynamic capabilities* merupakan kapabilitas untuk merasakan peluang dan ancaman, meraih kesempatan, dan mempertahankan daya saing dengan cara meningkatkan, menggabungkan, dan mengatur ulang seluruh tangible asset dan intangible asset (Teece, 2007). *Entrepreneur mindset* adalah kondisi esensial yang menjadi sumber inovasi dan dinamisme dimana hal ini membantu organisasi bertahan dalam masa krisis. *Entrepreneur mindset* adalah sumber kemampuan beradaptasi dan *resilience*. *Entrepreneur mindset* merupakan cara berpikir pengusaha dalam memotivasi diri untuk berbisnis serta berkontribusi dalam keberhasilan usahanya (Davis et al., 2016). Shan dan Tian (2022) yang membahas *entrepreneur mindset* seringkali melibatkan ketekunan dan ketahanan mental yang tinggi. *Dynamic capabilities* dapat memperkuat dan dapat memperlemah hubungan antara *entrepreneur mindset* dan *resilience*. *Dynamic capabilities* membantu setiap individu dalam organisasi untuk memiliki keterampilan dan pola pikir yang berkembang sehingga mampu mengatasi tantangan yang muncul pada masa krisis.

H6 : *Dynamic capabilities* berpengaruh positif pada pengaruh *entrepreneur mindset* terhadap *resilience*.

2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Pongtanalert & Assarut (2022) yang diolah oleh peneliti