

**Peranan Harapan, Ketahanan dan Faktor-faktor Psikologi dalam Menghadapi Krisis
Kerjaya: Meneroka Implikasi Pandemik COVID-19 ke atas Perniagaan Perunding
Motivasi**

***The Interplay of Hope, Resilience, and Psychological Factors in Career Crises: Exploring
the Impact of the COVID-19 Pandemic on Motivational Consultants Business***

Muhammad Izzat Ebrahim¹
Chong Sheau Tsuey^{2*}
Muhammad Syaril Anwar Mustaza³
Juliana Rosmidah Jaafar⁴

¹*Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

²*Pusat Kajian Psikologi dan Kesejahteraan Manusia
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

³*Management & Science University (MSU)*

⁴*Pusat Asasi dan Pengajian Umum,
Infrastructure University Kuala Lumpur (IUKL)*

*Corresponding e-mail:[stchong@ukm.edu.my]

The global COVID-19 pandemic has caused unprecedented disruptions, resulting in widespread career crises and profound economic impacts. This study investigates the effects of the pandemic on the businesses of motivational consultants, with a specific focus on the interplay between hope, resilience, and various psychological factors. Through in-depth interviews with five participants from Selangor, we explore the challenges and experiences faced by motivational consultants during the pandemic. The study reveals significant consequences, including disruptions in daily business operations, financial challenges, and the enduring effects of containment measures. Additionally, we examine the role of hope, optimism, self-efficacy, and resilience in assisting motivational consultants in navigating the crisis and adapting their businesses. Findings deepen our understanding of how psychological factors influence career resilience in times of adversity. Moreover, the study highlights the crucial role of coping strategies and psychological capital in equipping individuals with the necessary resilience and resources. Future research should aim to include a larger sample size to enhance the generalizability of the findings. The implications of this research provide valuable insights for designing interventions and support systems that foster hope and resilience within the entrepreneurial community, enabling entrepreneurs to effectively face and overcome future crises.

Keywords: COVID-19, motivational consultant, career transition process, coping strategies, psychological capital

Dunia dikejutkan dengan virus baharu iaitu Koronavirus 2019 yang juga dikenali sebagai COVID-19 yang telah ditemui di China. Menurut Lian (2020) perintah berkurung di rumah, langkah sekatan pergerakan dan penjarakan sosial sama ada dikuatkuasakan atau secara sukarela telah menyebabkan aktiviti ekonomi terhenti secara mendadak. Krisis COVID-19 memaksa setiap individu untuk duduk di rumah bagi tempoh yang agak lama. Holmes et al., (2020) dan Gunnell et al., (2020) mendapati bahawa pandemik COVID-19 telah memberikan kesan kepada kesihatan mental dan fizikal sekali gus memberi impak tekanan dan trauma, kemurungan serta kebimbangan. Bukan itu sahaja, Guerrieri et al., (2020) menjelaskan bahawa walaupun kerugian pendapatan pada awalnya hanya berlaku dalam sektor yang terjejas secara langsung, seperti segmen perkhidmatan bukan keperluan serta segmen makanan dan minuman, namun sektor lain kemudiannya mengalami permintaan yang semakin lemah seperti segmen perkhidmatan perlu dan perkilangan, lantas menyebabkan permintaan tenaga kerja turut terjejas.

Krisis yang berlaku menyebabkan ramai individu mengalami proses transisi kerjaya. Richardson dan McKenna (2020) menyatakan bagaimana peristiwa negatif dalam kerjaya merupakan peluang kepada mereka untuk mengubah kerjaya ke bidang lain. Bertepatan dengan kajian Akkermans et al., (2018) disebut sebagai mencetuskan proses berfikir secara sengaja. Bagi sesetengah orang, kejutan kerjaya yang disebabkan oleh COVID-19 berpotensi membuka peluang untuk mengubah pengaturan pekerjaan, pengembangan kerjaya dan peningkatan kemahiran.

Wabak COVID-19 memberikan kesan yang besar kepada kehidupan seharian masyarakat terutamanya kepada profesion perunding motivasi yang terjejas teruk akibat pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). PKP telah menyebabkan perunding motivasi tidak

dapat melaksanakan program dan latihan secara fizikal. Pandemik COVID-19 telah menjejaskan pendapatan perunding motivasi kerana mereka tidak dapat melaksanakan sebarang program latihan kepada golongan sasaran mereka seperti pelajar sekolah, mahasiswa institut pengajian tinggi dan pekerja di sektor awam dan swasta.

Perunding motivasi juga mengalami pelbagai cabaran untuk menyesuaikan diri dengan gaya kerja norma baharu yang kini memerlukan mereka melaksanakan program motivasi dan latihan secara dalam talian. Situasi pandemik COVID-19 ini sangat menguji perunding motivasi sama ada boleh bertahan dengan pelaksanaan dengan cara baharu iaitu secara dalam talian atau tidak. Kebanyakan perunding motivasi tidak dapat bertahan dengan situasi pandemik COVID-19 dan akhirnya mereka terpaksa menceburi bidang lain seperti keusahawanan.

Skop kerja perunding motivasi juga memerlukan mereka berhubung dengan manusia secara fizikal. Pandemik COVID-19 telah menyebabkan mereka tidak mampu berjumpa dengan orang sekeliling sekali gus memaksa mereka untuk terus duduk di rumah. Terdapat perunding motivasi yang meneruskan program motivasi dan latihan secara dalam talian tetapi menghadapi cabaran dari segi penerimaan masyarakat, penerimaan klien serta kekurangan peralatan yang digunakan semasa program dijalankan secara dalam talian. Terdapat juga perunding motivasi yang masih menunggu situasi kembali pulih dan berharap dapat menjalankan program motivasi secara fizikal.

Kebanyakan sektor awam dan swasta juga masih ragu-ragu dengan keberkesanan program motivasi yang dilaksanakan secara dalam talian. Mereka tidak berani untuk melaburkan dana kepada pembangunan potensi organisasi masing-masing secara dalam talian kerana faktor-faktor seperti tidak memberikan komitmen, tidak fokus, kehadiran peserta yang diragui, gangguan

internet serta masalah teknikal yang tidak dijangka. Situasi ini menyebabkan kebanyakan perunding motivasi memilih untuk menukar kerjaya mereka ke arah keusahawanan.

Selain itu, modal psikologi juga memainkan peranan yang penting ketika tempoh krisis yang berlaku. Modal psikologi juga adalah asas sumber yang signifikan bagi manusia, merujuk kepada keberkesanan diri individu dalam proses pertumbuhan dan perkembangan mereka, dan status psikologi positif yang dicirikan oleh harapan, ketahanan dan optimis (Luthans et al., 2007). Markman dan Baron (2003) membincangkan bagaimana ketahanan adalah elemen utama bagi usahawan untuk menangani dan pulih semasa zaman krisis serta berjaya merapatkan jurang di antara pendekatan respons dan pendekatan pulih. Optimis dalam usahawan dapat memupuk kegigihan dalam mencabar situasi dengan memastikan mereka fokus ke arah matlamat akhir mereka (Brown & Marshall, 2001). Selain itu, keberkesanan seorang usahawan disokong oleh sumber emosi, kognitif dan motivasi yang membuka jalan untuk pelan tindakan untuk menangani krisis (Stajkovic & Luthans, 1998). Komponen harapan adalah persepsi bahawa seseorang dapat mencapai cita-cita melalui kegigihan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan atau hasil yang diinginkan (Luthans et al., 2007; Luthans & Jensen, 2002).

Aspek modal psikologi, misalnya, keyakinan dan keberkesanan diri, sangat penting untuk prestasi dalam keusahawanan yang berkaitan secara kognitif termasuk inovasi, dan pengenalpastian peluang (Arora, Haynie & Laurence, 2013; Gudmundsson & Lechner, 2013). Perkara ini menunjukkan bahawa modal psikologi adalah salah satu pelaburan kognitif yang selalu diperlukan oleh seorang usahawan untuk melabur dalam jumlah yang mencukupi untuk mencapai hasil yang diinginkan (Baluku et

al., 2016b; Baron et al., 2016; Sarwar et al., 2017). Kebanyakan perunding motivasi memilih peluang pekerjaan sebagai usahawan ketika proses transisi kerjaya berlaku.

Peserta kajian juga terdiri daripada dalam kalangan belia. Hal ini selaras dengan penekanan pembinaan modal sosial amat penting terutamanya dalam kalangan belia (Chong et al 2020). Penggunaan modal psikologi adalah wajar untuk mewujudkan persekitaran positif yang menghasilkan peribadi pengembangan dan penguatkuasaan keupayaan dalam menangani situasi yang mencabar, dan mempersiapkan seseorang untuk menjadi penentu mengenai hasil dan kemampuan yang diinginkan untuk terus maju dengan mengatasi semua kemungkinan cabaran (Cavus & Gokcen, 2015). Setiap komponen modal psikologi merupakan sumber kritikal dalam membantu perunding motivasi mengharungi krisis pandemik COVID-19 yang menyebabkan mereka mengalami transisi kerjaya.

Objektif kajian ini adalah untuk meneroka bagaimana responden bertindak balas apabila berhadapan dengan krisis kerjaya ketika pandemik COVID-19 terjadi. Selain itu, kajian ini dijalankan untuk mengenapasti cabaran dan halangan yang dilalui oleh usahawan perunding motivasi dalam menguruskan perkhidmatan mereka. Menerusi kajian ini juga, penyelidik ingin mengenalpasti aspek-aspek psikologi yang membantu usahawan perunding untuk beradaptasi kepada krisis perniagaan.

Kajian ini dilaksanakan secara temubual mendalam. Temubual mendalam digunakan untuk mendapatkan maklumat lebih menyeluruh krisis kerjaya yang dihadapi oleh responden. Hasil dapatan memberi sumbangan dalam bidang krisis pertukaran kerjaya terutama ketika berlakunya bencana yang tidak diketahui bila akan berlaku. Responden boleh mempersiapkan diri dari segi fizikal dan mental untuk berhadapan dengan situasi krisis kerjaya.

Metod

Reka bentuk kajian

Kajian yang dijalankan merupakan sebuah kajian kes yang berbentuk kualitatif iaitu dengan menggunakan teknik temu bual mendalam untuk mengumpul data kajian. Teknik temu bual mendalam digunakan untuk meneroka pengalaman perunding motivasi dalam berhadapan dengan transisi kerjaya akibat pandemik COVID-19. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi yang bertujuan untuk meneroka pengalaman, persepsi dan pandangan peserta kajian.

Responden

Populasi bagi kajian ini ialah perunding motivasi di sekitar negeri Selangor. Sampel yang dipilih ialah lima (5) perunding motivasi dari beberapa daerah di Selangor. Teknik pemilihan yang digunakan adalah pemilihan bertujuan kerana kajian ini meletakkan beberapa kriteria tertentu yang perlu dipenuhi untuk terpilih sebagai peserta kajian. Peserta kajian dipilih secara terus melalui ciri-ciri yang diingini oleh pengkaji bagi memenuhi objektif kajian ini. Ciri-ciri pemilihan peserta kajian bagi kajian ini adalah (i) merupakan seorang perunding motivasi yang menetap di negeri Selangor (ii) mempunyai konsultan yang menawarkan perkhidmatan program latihan dan motivasi (iii) berumur 20 hingga 40 tahun. (iv) telah berkahwin dan mempunyai tanggungan. (v) mengalami transisi kerjaya akibat pandemik COVID-19.

Lokasi Kajian

Kajian ini memilih lokasi sekitar negeri Selangor yang mana peserta kajian bekerja sebagai perunding motivasi. Kos sara hidup di Selangor juga semakin meningkat dan merupakan negeri yang teruk terjejas akibat pandemik COVID-19. Negeri Selangor ini terbahagi kepada sembilan (9) daerah iaitu Gombak, Hulu Langat, Hulu Selangor,

Kuala Langat, Klang, Kuala Selangor, Petaling, Sabak Bernam, dan Sepang. Selangor adalah negeri yang paling ramai penduduk di Malaysia, disumbangkan oleh bandar gabungan terbesar negara, Lembah Klang.

Soalan Temubual

Pengkaji menggunakan kaedah temu bual separa berstruktur untuk mendapatkan data yang diingini. Temu bual dijalankan dengan menetapkan temu janji bersama peserta kajian dan memberikan borang kebenaran temu bual yang menerangkan tentang kajian dan etika kerahsiaan yang digunakan. Terdapat sepuluh (10) soalan utama yang ditanyakan semasa temu bual dan soalan tambahan akan ditanyakan sekiranya wujud satu perkara atau isu baharu yang dianggap sebagai penting timbul semasa temu bual berlangsung. Ketika temu bual dijalankan, soalan utama yang ditanyakan di dalam temu bual dirangka berdasarkan persoalan kajian dan memenuhi objektif kajian ini yang ingin diterokai. Skrip temu bual dibahagikan kepada empat (4) bahagian iaitu:

- (1) Kesan COVID-19 terhadap kerjaya perunding motivasi
- (2) Proses transisi kerjaya
- (3) Strategi daya tindak
- (4) Modal psikologi

Analisis data

Selepas hasil temu bual ditukarkan ke dalam bentuk transkrip, pengkaji telah menjalankan prosedur *Intepretative Phenomenological Analysis (IPA)* bagi mendapatkan tema-tema yang muncul daripada data mentah tersebut. Kaedah analisis ini dijalankan seperti berikut:

1. Transkrip temu bual dibaca beberapa kali untuk mendapatkan gambaran besar mengenai temu

bual dan keadaan peserta kajian. Dalam fasa ini, beberapa nota kecil di buat mengenai tema-tema yang bakal muncul di dalam temu bual tersebut dan dikaitkan dengan perasaan dan pengalaman penemu bual ketika itu.

2. Kemudian, transkrip tersebut dibaca semula dan tema-tema yang wujud dikenal pasti dan disusun secara sistematik.
3. Tema-tema ini kemudiannya difokuskan dan didefinisikan secara terperinci dan mengkaji kaitan diantara tema-tema tersebut. Fokus kemudian dialihkan kepada kandungan psikologikal fenomena di dalam kajian dan data dikecilkan.
4. Tema-tema yang berkait disusun semula bagi membentuk pernyataan yang konsisten dan bermakna yang menyumbang kembali kepada maklumat yang hadir daripada pengalaman responden sendiri.

Analisis yang dijalankan berkisar dan disusun di sekeliling tema yang wujud daripada transkrip dan bukannya daripada ramalan awal pengkaji. Sesuai dengan kajian fenomena ini, tema-tema ini akan dikaitkan semula dengan kajian perpustakaan yang sedia ada sebelum ini

Keputusan

Profil Peserta Kajian

Peserta kajian 1- Berbangsa Melayu dan berusia 25 tahun. Mempunyai tanggungan seramai 4 orang iaitu seorang isteri dan dua orang anak. Sebelum pandemik COVID-19, peserta kajian bekerja sebagai perunding motivasi dan mempunyai syarikat perunding motivasi sendiri. Apabila pandemik COVID-19 melanda dunia, peserta kajian terpaksa mengalami

transisi kerjaya dari perunding motivasi kepada usahawan produk makanan.

Peserta kajian 2- Berbangsa Melayu dan berusia 29 tahun. Mempunyai tanggungan seramai 3 orang iaitu seorang isteri dan seorang anak. Sebelum pandemik COVID-19, peserta kajian bekerja sebagai perunding motivasi dan mempunyai tahap kewangan yang stabil. Apabila pandemik COVID-19 melanda dunia, peserta kajian mengalami transisi kerjaya dari perunding motivasi kepada penerbit/penulis.

Peserta kajian 3- Berbangsa Melayu dan berusia 25 tahun. Mempunyai tanggungan seramai 3 orang iaitu seorang isteri dan seorang anak. Sebelum pandemik COVID-19, peserta kajian bekerja sebagai perunding motivasi dan baru sahaja mendapat beberapa tawaran untuk melaksanakan program motivasi kepada pelajar. Apabila pandemik COVID-19 melanda dunia, peserta kajian terpaksa membatalkan program tersebut serta mengalami transisi kerjaya dari perunding motivasi kepada usahawan produk makanan.

Peserta kajian 4- Berbangsa Melayu dan berusia 26 tahun. Mempunyai tanggungan seramai 5 orang iaitu seorang isteri dan 3 orang anak. Sebelum pandemik COVID-19, peserta kajian bekerja sebagai perunding motivasi dan mempunyai syarikat perunding motivasi yang agak kukuh. Apabila pandemik COVID-19 melanda dunia, peserta kajian menutup terus syarikat tersebut serta mengalami transisi kerjaya dari perunding motivasi kepada usahawan produk makanan.

Peserta kajian 5- Berbangsa Melayu dan berusia 32 tahun. Mempunyai tanggungan seramai 3 orang iaitu seorang isteri dan seorang ayah kandung. Sebelum pandemik COVID-19, peserta kajian baru berkecimpung sebagai perunding motivasi sepenuh masa. Apabila pandemik COVID-

19 melanda dunia, masih meneruskan program latihan motivasi secara dalam talian tetapi pada masa yang sama mengalami transisi kerjaya dari perunding motivasi kepada pembeli-belah peribadi (personal shopper).

Jadual 1

Maklumat demografi peserta kajian

Peserta kajian	Umur (tahun)	Bangsa	Bilangan Tanggungan	Kerjaya Lama	Kerjaya Baharu
Peserta kajian 1	25	Melayu	4	Perunding motivasi	Usahawan Produk Makanan
Peserta kajian 2	29	Melayu	3	Perunding motivasi	Penulis/Penerbit Buku
Peserta kajian 3	25	Melayu	3	Perunding motivasi	Usahawan Produk Makanan
Peserta kajian 4	26	Melayu	5	Perunding motivasi	Usahawan Produk Makanan
Peserta kajian 5	32	Melayu	3	Perunding motivasi	<i>Personal Shopper</i>

Hasil daripada temu bual yang telah dijalankan, modal psikologi dilihat mampu memberikan pengaruh yang tinggi kepada perunding motivasi dalam meningkatkan motivasi dalam diri setiap perunding motivasi ketika melalui proses transisi kerjaya. Modal psikologi terdiri daripada keberkesanan diri, optimis, harapan dan daya tahan.

mengatasi apa sahaja cabaran yang dihadapi. Orang seperti ini tidak menjauhkan diri dari tujuan besar dan bermotivasi untuk mencapainya. Mereka tidak putus asa dengan kegagalan walaupun COVID-19 datang kerana mereka mempunyai kawalan untuk memperbaikinya seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 1:

Keberkesanan Diri Melawan COVID-19

Keberkesanan diri merujuk kepada keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengawal dan mengatasi cabaran yang sukar. Seseorang yang mempunyai keberkesanan diri yang tinggi percaya bahawa mereka dapat mengawal apa yang berlaku kepada mereka. Orang-orang ini tahu bahawa mereka dapat

Bila jatuh kita tahu macam mana kita nak build sesuatu yang baru dan naik sikit demi sedikit, so bila kita jatuh pengalaman tu berguna untuk kita naik semula, so betul COVID-19 ni mencabar tetapi kalau kita ambil dari sudut pandang positif, ada banyak benda yang Allah nak bagi kalau kita oleh terus hadapi cabaran.

(Peserta kajian 1)

Selain itu, pengkaji juga mendapati peserta kajian 2 lebih menghargai bakat dan kemahiran untuk dimajukan setelah COVID-19 berlaku seperti dinyatakan oleh peserta kajian 2, *“So kita memberikan sepenuh hati, masa, fokus dekat benda-benda kita kata yang tak penting tu. Lepas covid ni, kita beri sepenuh masa, bukan 100%,90%,80% tapi 200%.”*

COVID-19 juga mengajar peserta untuk menjadi seorang yang mempunyai kesabaran tinggi serta mampu menilai dengan rasional seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 3: *“Sabar tu kunci segala-galanya lah. Dia berkait dengan pembuatan keputusan tulah. Ia tak boleh terburu-buru, terlalu ikut emosi. Kita perlu rasional dan sabar. Kalau kita tak sabar, terlalu ikut emosi, kita akan buat banyak kesilapan.”*

Terdapat juga peserta kajian bersedia menerima risiko yang bakal dihadapi akibat COVID-19 seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 4:

Risiko yang saya pilih, saya kena lalu dalam peluru COVID ni setiap hari, saya kena keluar juga. Saya kena ambil adalah pendekatan menjaga SOP. Saya kena sedar, saya akan jadi sebagai orang yang membawa pada masa akan datang. Sebab keadaan kita tersepit, keadaan kita tak sama dengan yang lain. Jadi kerajaan harus pikirkan.”

(Peserta kajian 4)

Bukan itu sahaja, persediaan dalam menghadapi pelbagai bencana yang tidak dirancang amat perlu bagi mengelakkan diri berada dalam kekeliruan seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 5:

Kalau ditanya macam mana saya tangani cara, caranya persediaanlah. Saya percaya pada satu ayat tau. Ayatnya ialah bersedia dalam keadaan tidak bersedia. So kita kena bersedia, sebelum apa-apa terjadi orang katakan sediakan payung sebelum hujan. So macam mana, kena ada ilmulah. Kena jangka. Semua benda kena dijangka, diplan dan bersedia.”

(Peserta kajian 5)

Optimis terhadap kejayaan

Optimis bermaksud jangkakan seseorang terhadap hasil yang positif. Mereka yang optimis percaya bahawa semuanya akan berakhir dengan baik. Orang yang optimis bermotivasi untuk berusaha mencapai tujuan mereka dan menangani masalah dengan segera. Orang yang optimis percaya bahawa semuanya akan berjalan lancar walaupun keadaan menjadi sukar. Orang yang optimis berpendapat bahawa keadaan akan baik pada akhirnya.

Peserta kajian sangat yakin untuk berhadapan dengan proses transisi kerjaya ini semasa pandemik COVID-19. Sikap berhati-hati dengan risiko ini mampu meningkatkan keyakinan peserta kajian apabila berhadapan dengan krisis seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 1, *“Dalam business semua berkait dengan mindset, kalau kita tak yakin dengan apa yang kita buat, rasa berisiko tu penting, dia tak boleh overconfident kan, rasa sentiasa berisiko tu penting sebab kita tak duduk dalam zon selesa.”*

COVID-19 juga memberi peluang kepada peserta kajian untuk mengingati semula kata-kata semangat yang pernah diungkapkan sewaktu menjadi perunding motivasi seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 2:

Inilah peluang dia untuk kita ingat balik apa kita pernah cakap, kita pernah tulis tu kan. So saya baca balik apa yang saya pernah tulis. Saya ingat balik apa yang saya pernah cakap. Sebab sebelum ni pernah kita buat perkongsian supaya positif, bersemangat, kita kena ambik balik untuk diri kita sendiri.

(Peserta kajian 2)

Selain itu, perubahan persekitaran akibat COVID-19 membuka ruang kepada peserta untuk menjadi lebih baik seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 3:

Boleh katakan environment itulah yang jadikan kita hari ni. Include COVID-19, dia mengubah kita. Macam ni lah, perubahan sekeliling kita yang mengubah kita. Alhamdulillah, perubahan ni menjadikan kita lebih baik, lebih berjaya. Kita belajar benda baru, kita involvelah, kita berubah.”

(Peserta kajian 3)

“...saya kena bersyukur sentiasa. Saya kena bersyukur Allah masih bagi lagi ilham-ilham yang sangat bagus, mengakibatkan saya masih ada team, masih ada bekerja dalam secara berkumpulan, saya tidak bersendirian. Dan saya nampak rasa syukur tu juga, saya boleh hidup susah semula lah. Saya boleh rasa susah.”

(Peserta kajian 4)

Persekitaran yang mencabar akan menjadi satu peluang kepada peserta untuk mengecapi lebih banyak kejayaan. Dalam proses berhadapan dengan perubahan,

peserta optimis untuk mengekalkan sumber pendapatan baharu dengan sentiasa menambah pengetahuan seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 5:

Kalau saya tak improve, saya akan terus macam ni sampai bila-bila. So saya cakap dengan wife saya, ni bisnis awak, buat sungguh-sungguh sampai satu masa, yang saya dan awak tak perlu turun lagi dekat Ikea tu. Kita cuma pantau. Tapi ilmu kena belajarlah, macam mana cara untuk sampai ke level tu. Income dia kena ada berapa, supaya sistem dia macam mana.

(Peserta kajian 5)

Harapan tinggi untuk berjaya

Individu yang mempunyai harapan tinggi akan berusaha lebih tinggi untuk mencapai tujuannya daripada mereka yang mempunyai harapan rendah. Mereka mencari kaedah alternatif untuk mencapai matlamat apabila percubaan pertama tidak berjaya. Dengan kata lain, harapan tinggi bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka dan akan menyesuaikan diri jika apa yang mereka lakukan tidak berjaya.

Beban COVID-19 yang tidak berkesudahan menyebabkan peserta kajian merasakan orang lain lebih hebat diuji dengan pelbagai cabaran berbanding dirinya seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 2:

Kita tengok orang lebih masalah dari teruk dari kita. Saya percaya COVID ni bukan kita je ada problem, orang lain pun ada. So macam saya, rasa saya gagal untuk buka centre untuk pendidikan awal kanak-kanak, ada orang buka lama terpaksa nak tutup. Saya baru nak

bukak, ada orang yang dah buka lama terpaksa tutup. Dia lagi menanggung kerugian yang besar dan adalah juga macam-macam ujian.

(Peserta kajian 2)

Walaupun berhadapan dengan pelbagai cabaran dan dugaan akibat kekangan COVID-19. Peserta tidak mudah berputus asa kerana sumber kekuatan menjadi dorongan untuk terus mempunyai harapan yang tinggi seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 3:

Jangan pernah give up, kalau kita give up, kita kena cepat-cepat cari balik sumber kekuatan kita. Salah satunya aku cadangkan balik kepada mak ayah, keluarga. Merekalah yang akan tolak kita. Dan aku perasan benda ni, sejak aku dah kahwin, baru rasa. Berbanding dengan masa kita belajar sorang-sorang, bujangan, kita tak balik sebulan pun takpe.”

(Peserta kajian 3)

Selain itu, peserta kajian menjadikan COVID-19 sebagai pendorong untuk dirinya menggunakan sepenuhnya tenaga dan potensi diri yang ada untuk bertahan dengan cabaran mendatang seperti yang dinyatakan peserta kajian 4:

Saya kuatkan diri, saya push the limit. Kalau ikutkan limit ni, memang dah sepatutnya dah penat, sebab saya ni seorang climbers, saya seorang pendaki. Saya banyak mendaki gunung. So bila mendaki gunung ni, dia takkan sampai kepuncak kalau dia fikir perjalanan itu satu keseronokan. Dia kena fikir perjalanan adalah matlamat, penat

macam mana pun you kena melangkah.”

(Peserta kajian 4)

Merancang dengan baik akan memberikan harapan kepada peserta untuk mendapatkan hasil yang terbaik seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 5:

Capai matlamat kerja yang saya buat, kita ada target. Bulanan kita berapa kena dapat, sekali trip berapa kita kena dapat, berapa kita kena belanja. So benda tu adalah plan. So orang katakan kalau kita gagal untuk merancang, kita merancang untuk gagal. So rancanglah sebaik-baiknya.

(Peserta kajian 5)

Ketahanan menghadapi krisis

Ketahanan adalah kemampuan untuk bangkit dari cabaran, risiko, dan kegagalan. Orang yang berdaya tahan dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah dan tertekan dengan berkesan. Mereka bijak bekerja melalui pengalaman negatif dan perubahan yang berlaku di sekitar mereka. Sebilangan besar orang menyebut mereka akan mempunyai ketahanan diri yang kuat setelah mereka melihat kembali cabaran yang pernah dilalui. Peserta kajian yang berdaya tahan adalah mereka yang menerima realiti hidup dan percaya akan bebas dari wabak penyakit. Mereka yang mampu memperbaiki diri akan memperoleh kehidupan yang lebih bermakna.

Umur yang masih muda menjadi kekuatan kepada peserta kajian untuk terus bertahan

berhadapan dengan pandemik COVID-19 seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 1:

Umur saya muda lagi baru 25 kan takkan saya nak mengalahkan, bukan saya nak kata habislah masa depan aku saya muda lagi so apa yang saya buat ialah saya teruskan melangkah melangkah, konsisten dan lawan mindset, kalau saya gagal takpe lah saya muda lagi, buat lagi buat lagi buat lagi so sebab saya dah banyak baca buku berkaitan dengan orang berjaya.”

(Peserta kajian 1)

Peserta menyatakan umur muda merupakan satu peluang untuk mempelajari lebih banyak kemahiran dan menambah pengetahuan untuk memperbaiki diri. Selain itu, peserta menyatakan kita perlu menghargai sekecil-kecil peluang dan potensi yang ada dalam diri seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 2:

Appreciatelah daripada sekecil-kecil perkara sampai sebesar-besar perkara, apa yang ada dalam life kita. Jangan sekali-kali pandang apa yang kita buat tu kecik sekarang ni. Kita tak taulah 5 years ke depan. Saya ingatlah, sebelum ni aku menulis takdelah untung sangat. Aku buat ni, tak membantu pun. Tapi COVID ni, alhamdulillah. Tahu tentang dunia buku kan, dia dapat membantu, berbanding dengan dunia trainer ni bestnya dari segi populariti.

(Peserta kajian 2)

Selain itu, peserta kajian melihat hikmah di sebalik ujian COVID-19 kerana peserta dapat mempelajari kemahiran baharu dan mengetahui sebenar-benar keperluan yang

diinginkan seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 3:

Hikmah dia, Allah nak ajar aku satu kemahiran baharu, satu kehidupan berbeza tambah pulak ada anak, lagilah berbeza kehidupan aku ni, dah jadi bapak kan. Meskipun kita struggle, kita masih boleh hidup. Allah sebenarnya mencukupkan kita. Kita rasa sebelum ni nak beli tu nak beli ni, bila COVID, kita tau kemampuan kita, kita boleh kawal dan bila nak beli tu kita tau keperluan sebenar-benar keperluan.

Ramai perunding motivasi menceburi bidang perniagaan setelah mereka kehilangan kerja hakiki akibat pandemik COVID-19. Peserta kajian menukarkan tekanan yang dihadapi kepada cabaran yang diminati seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 4:

Sebenarnya ramai dikalangan motivator cuba juga buat bisnes. Tapi kebanyakan mereka buat bisnes, tidak mempunyai tekanan yang cukup besar. Macam saya, orang rumah tidak bekerja, jadi bila berbeza tekanan tu, saya rasakan, mereka tidak begitu susah untuk berhadapan dengan pandemik, tapi bagi saya sangat sukar tapi saya dah tukar kepada cabaran. Kesukaran itu adalah cabaran, cabaran itu satu favourite bagi saya untuk saya terus lakukan.

(Peserta kajian 4)

COVID-19 juga menyedarkan peserta untuk bertindak segera dan bingkas bangun dari msuibah yang melanda seperti yang dinyatakan oleh peserta kajian 5:

Dia mengajar saya yang kita tak boleh duduk terlalu lama. Boleh duduk, katalah satu hari nanti personal shopper ni terpaksa duduk semula. So saya kena run, move cepat. Sebab pada sayalah. Kita bermula personal shopper ni bulan 5, waktu puasa. PKP kita bulan 3, so 2 bulan kita tersungkur, terduduk. So pengalaman ni mengajar saya untuk, kita boleh bangkit sebenarnya. Kalau dulu kita bangkit selepas 2 bulan. Tapi sebab pengalaman tu kali ni, insya Allah, boleh bangkit Cuma kita kena explore dan survive.

(Peserta kajian 5)

Perbincangan

Pandemik COVID-19 memberi kesan kepada mereka untuk terus yakin melawan COVID-19, optimis terhadap kejayaan, mempunyai harapan tinggi serta daya tahan menghadapi kesukaran.

Modal Psikologi Harapan Dan Ketahanan adalah Sumber yang Cenderung Mempengaruhi Peserta kajian untuk Menganalisis dan Melaksanakan Pelan Menangani Krisis

Oleh kerana wabak ini menimbulkan cabaran yang belum pernah terjadi sebelumnya, usahawan harus menggunakan strategi yang belum diterokai untuk menangani krisis. Usahawan perlu menganalisis cabaran pada setiap aspek untuk memahami sejauh mana kesan wabak tersebut. Kelima-lima peserta kajian menyatakan bahawa mereka sedar halangan dan cabaran yang perlu dihadapi dalam meneruskan pencarian sumber kewangan dan menunjukkan kepercayaan terhadap potensi perniagaan yang baru diceburi untuk bertahan dalam menghadapi cabaran (ketahanan) dengan berkesan mengenal pasti titik lemah dan menetapkan matlamat

(harapan) untuk mengurangkan kesan pandemik COVID-19. Peserta kajian tidak kisah sebesar mana halangan yang datang kerana mereka mempercayai gerak hati mereka pada masa yang mencabar ini membantu mereka dalam mencipta jalan (harapan) untuk pulih (ketahanan) walaupun terdapat kekangan sumber.

Peserta kajian sendiri telah melalui jatuh bangun untuk membangunkan sebuah syarikat perunding latihan dan motivasi. Pengalaman yang dilalui telah mengembangkan lagi daya tahan peserta kajian setelah melalui pelbagai kemunduran, cabaran dan kegagalan sepanjang perjalanan kerjaya mereka sebelum ini. Apabila pandemik COVID-19 berlaku, mereka perlu melalui situasi yang sukar ini semula. Peserta kajian berusaha sedaya upaya mengarahkan tenaga mereka untuk fokus kepada pembangunan keupayaan dan merumuskan penyelesaian dengan sumber daya yang ada untuk menyesuaikan diri secara positif dengan krisis. Peserta kajian melakukannya dengan menangani setiap cabaran, menganalisis kemungkinan penyelesaian dan akhirnya melaksanakan alternatif yang diinginkan. Tingkah laku peserta kajian yang mempunyai objektif dan tujuan sangat diperlukan untuk mengenali dan bertindak dengan cabaran. Oleh itu, dalam konteks wabak ini, peserta kajian menunjukkan bahawa ketahanan menguatkan harapan kerana ia membantu menjamin keyakinan dalam menangani pandemik dengan mengembangkan strategi agar tindakan untuk mengatasi krisis dan berusaha untuk berjaya.

Peserta kajian menunjukkan tahap daya tahan yang tinggi kerana kerjaya perunding motivasi dikenal pasti sebagai kerjaya yang berisiko ketika wabak pandemik COVID-19. Ancaman dan risiko yang berterusan meningkatkan kegigihan peserta kajian untuk melalui proses transisi kerjaya ke arah usahawan. Kajian ini menunjukkan bahawa ketika wabak melanda, peserta

kajian cenderung ke arah menyesuaikan diri secara positif terhadap krisis dan melihat peluang-peluang perniagaan yang menjadi pilihan ketika wabak. Mereka melakukannya secara bertahap menggunakan pelbagai mekanisme mengatasi kerana kegagalan dan kehilangan kawalan tidak pernah menjadi pilihan, tetapi mereka menjadi lebih bermotivasi untuk memastikan kelangsungan hidup dan kejayaan perniagaan. Untuk terus bertahan, peserta kajian mesti mengembangkan strategi penyelesaian baru untuk menangani cabaran. Kejayaan berhadapan dengan krisis terletak pada pencapaian matlamat dan harapan yang menjadi pemangkin antara perancangan dan pelaksanaan. Oleh itu, sinergi antara daya tahan dan harapan mungkin berlaku telah membimbing peserta kajian untuk menetapkan matlamat dan berjaya melaksanakannya.

Kreativiti dan Inovasi Dalam Menangani Krisis

Berdasarkan hasil kajian, pengkaji mendapati bahawa krisis membantu peserta kajian untuk memupuk kreativiti dan inovasi menangani krisis melalui perancangan strategi menyelesaikan krisis, pembangunan dan pemerksaan bakat baharu serta penjagaan sendiri ketika krisis. Melihat kepada aspek perancangan strategi menyelesaikan krisis, hasil temu bual mendapati peserta kajian telah menggunakan beberapa strategi seperti mengoptimalkan penggunaan sumber manusia, komitmen tinggi diperlukan untuk mengembangkan perniagaan, meneroka peluang perniagaan semasa krisis dan membuat keputusan yang rasional. Peserta kajian perlu mempamerkan komitmen yang tinggi jika ingin menghasilkan inovasi dan kreativiti dalam bidang yang baru mereka ceburi dengan cara meneroka pelbagai peluang perniagaan dengan melihat potensi pelanggan yang lebih banyak duduk di

rumah. Peserta kajian melihat ini merupakan peluang terbaik untuk mereka meneroka peluang yang ada selaras dengan keperluan situasi krisis sekarang.

Melihat kepada aspek pembangunan dan pemerksaan bakat baharu, peserta kajian telah mengambil inisiatif untuk mempelajari bagaimana kaedah mengembangkan perniagaan baharu, mempelajari ilmu baharu, berkongsi kemahiran baharu dan mempunyai sistem pementoran. Krisis yang berlaku menyebabkan peserta kajian mengembangkan potensi diri dengan mempelajari kemahiran baharu seperti kemahiran pemasaran, sosial media, persijilan halal, *copywriting*, teknologi aplikasi dalam talian dan pengurusan kewangan. Bimbingan dari mentor juga membantu peserta kajian untuk menghasilkan inovasi untuk diaplikasikan dalam perniagaan baharu.

Kajian mendapati penjagaan sendiri ketika krisis membantu peserta kajian untuk memberi peluang kepada diri mereka mencari idea-idea yang baharu dengan cara meluangkan masa bersama keluarga, pengurusan sosial, meletakkan perniagaan sebagai hobi, membela haiwan dan bermain permainan video. Selain daripada memikirkan strategi keluar dari krisis, waktu rehat amat penting setelah peserta kajian melalui satu tempoh yang sangat mencabar untuk menstabilkan semula pendapatan keluarga. Rehat yang berkualiti akan menghasilkan kerja yang lebih produktif.

Kreativiti, Inovasi dan Kekuatan Dalaman semasa Menangani Krisis

Pandemik membawa perubahan radikal bagaimana cara peserta kajian menjalankan kerjaya sebagai perunding motivasi serta menggunakan sumber sedia ada ketika krisis. Peserta kajian mengalami kesukaran mengekalkan kerjaya lama kerana

kehilangan kerja hakiki, proses percubaan penyesuaian mengadakan program secara dalam talian, cabaran krisis kewangan dan tempoh PKP yang berpanjangan merencatkan lagi pelan strategi peserta kajian untuk keluar dari krisis pandemik COVID-19.

Walaupun bagaimanapun, mengharungi krisis adalah satu-satunya pilihan yang dapat dilakukan oleh peserta kajian untuk terus bertahan. Peserta kajian mampu untuk terus bertahan kerana peserta kajian mendapat sokongan daripada keluarga, rakan-rakan yang mengalami krisis transisi kerjaya yang sama seperti peserta kajian serta bantuan kewangan dari kerajaan. Peserta kajian percaya bahawa setiap krisis yang berlaku pasti ada peluang yang cerah untuk peserta kajian kembali menstabilkan semula pendapatan mereka. Peserta kajian sentiasa percaya kepada usaha mencari idea yang terbaik untuk kembali semula menstabilkan pendapatan keluarganya kerana keluarga merupakan sumber motivasi untuk peserta kajian bangkit dari krisis.

Kesimpulan

Kajian ini merumuskan bahawa pengaruh modal psikologi sangat membantu perunding motivasi melalui proses transisi kerjaya. Mereka memperoleh pelbagai sokongan dari keluarga, rakan-rakan serta kerajaan. Latar belakang peserta kajian yang kerap memberi motivasi juga menjadi nilai tambah kepada mereka untuk terus optimis, mempunyai harapan tinggi untuk berjaya dan berdaya tahan menghadapi krisis pandemik. Mereka menerima yang setiap individu berada dalam keadaan berisiko sama ada dari segi kewangan dan kesihatan. Keadaan berisiko ini akan membantu mereka untuk terus mencari jalan dan strategi untuk pulih dari kesukaran.

Penghargaan

Penyelidikan ini telah mendapat kelulusan dari Jawatankuasa Etika Penyelidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia. Penyelidikan yang dijalankan telah

mematuhi garis panduan yang ditetapkan oleh sekretariat penyelidikan.

Rujukan

- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44:1503-4102.
- Brown, J. D., & Marshall, M. A. (2001). Self Esteem and Emotion: Some Thoughts about Feelings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 575-584.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 42(3), 742-768.
- Baluku, M. M., Kikooma, J. F., & Kibanja, G. M. (2016b). Psychological capital and the startup capital Entrepreneurial success relationship. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 28(1), 27-54.
- Chong, S. T., Norulhuda Sarnon@Kusenin, Nor Jana Saim, Fauziah Ibrahim, Denise Koh Choon Lian, Salina Nen, Suzana Mohd Hoesni, Mohd Suhaimi Mohammad, Nasrudin Subhi, Khadijah Alavi, Mohd Nasir Selamat, Daniella Mokhtar. (2020). Social capital and youth development. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 4181-4192.
- Gudmundsson, S. and Lechner, C. (2013). Cognitive Biases, Organization, and Entrepreneurial Firm Survival. *European Management Journal*, 31(3), 278-29.
- Guerrieri, V., Lorenzoni, G., Straub, L. and Werning, I. 2020. 'Macroeconomic Implications of COVID-19: Can Negative Supply Shocks Cause Demand Shortages?', *NBER working paper series*.
- Holmes EA, O'Connor RC, Perry VH, Tracey I, Wessely S, Arseneault L, et al. (2020) Multidisciplinary research priorities for the COVID 19 pandemic: a call for action for mental health science. *Lancet Psychiatry*, 7 (6), 547-60.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3): 541-572.
- Lian. (2020). Analysis of Epidemiological and Clinical Features in Older Patients With Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outside Wuhan.
- Markman, G. D., & Baron, R. A. (2003). Person-entrepreneurship fit: why some people are more successful as entrepreneurs than others. *Human resource management review*, 13(2), 281-301.
- Mustafa Fedai Cavus & Ayse Gokcen. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- Punit Arora, J. Michael Haynie, Gregory A. Laurence. (2013). Counterfactual thinking and entrepreneurial self efficacy: The moderating role of self-esteem and dispositional affect. *Journal of Entrepreneurship*:

Theory and Practice, 37(2), 359-85.

Rozmi Ismail. (2012). Metodologi Penyelidikan Sains Tingkah Laku. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia. *National Library of Medicine*, 71(15), 740-747.

Richardson, J., & McKenna, S. (2020). An exploration of career sustainability in and after professional sport. *Journal of Vocational Behavior*, 117:103-314.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4), 62-75.

Sarwar, H., Nadeem, K., & Aftab, J. (2017). The impact of psychological capital on project success mediating role of emotional intelligence in construction organizations of Pakistan. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7(1), 22.