

SEMINAR NASIONAL
POSITIVE PSYCHOLOGY 2015
"EMBRACING
A NEW WAY OF LIFE:
PROMOTING
POSITIVE PSYCHOLOGY
FOR BETTER A
MENTAL HEALTH"
PROCEEDING

Surabaya, 12 Desember 2015
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

ISBN 978-979-17880-1-4



DAFTAR ISI

Kata Sambutan Rektor Unika Widya Mandala Surabaya	1
Kata Sambutan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.....	2
Kata Sambutan Ketua Himpesi Wilayah Jawa Timur.....	3
Kata Sambutan Ketua Panitia Workshop dan Seminar Nasional Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.....	5
Daftar isi	6
Keynote Speaker	
Kepemimpinan Positif (Seger Handoyo).....	13
Tren Psikologi Positif: Teori Riset, dan Aplikasi (Nurlaila Effendy).....	24
Kebahagiaan sebagai Kebenaran bagi Psikologi(Bagus Takwin).....	35
Psikologi Positif dalam Psikologi Klinis: Dari Pengukuran, Klasifikasi hingga Psikoterapi untuk Menuju ke Kesehatan Mental (Margaretha).....	48
Presentasi Paper	
Model Pelayanan Prima Berbasis Pada <i>Strength</i> Budaya Organisasi (F. Yuni Apsari)	61
Gambaran Konflik Peran Ganda pada Pendeta Perempuan di Gereja Batak Karo Protestan (Karina M. Brahmana).....	72
<i>Gratitude Therapy</i> dan <i>Dance Movement Therapy</i> sebagai Metode Alternatif Peningkatan <i>Subjective Well-Being</i> Pada Lansia yang Mengalami <i>Post Power</i> <i>Syndrome</i> di Panti Werdha (Aulia U.I. Wulandari, Nanik).....	82
<i>The Way to Have Positive Affects for Mother with Cerebral Palsy Children</i> (Antika Puteri Tjahjonoadi, Hartanti, Nanik)	91
<i>Social Well-Being</i> pada Orang Dengan Skizofrenia (ODS) Masa <i>Recovery</i> (Studi Kasus Pada ODS Masa <i>Recovery</i>) (Arum Septi Mawarni, Irma Rosalinda).....	102
Kajian Peran Psychological Capital dalam Membentuk <i>Safety Performance</i> (Desak Nyoman Arista Retno Dewi).....	113
Relasi antara Sukacita dan Kesuksesan pada Orang Dewasa (Christine Wibhowo).....	123

Kajian Peran *Psychological Capital* Dalam Membentuk *Safety Performance*

Desak Nyoman Arista Retno Dewi

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Jawa Timur

desakdewi@ukwms.ac.id

Abstrak

Safety performance adalah model perilaku yang menekankan pada keselamatan di tempat kerja. Melalui model perilaku ini karyawan mengarahkan perilaku kerjanya dalam mendukung terwujudnya lingkungan kerja yang aman dan sehat. Bagian dari kinerja, pengukuran *safety performance* yang meliputi *safety compliance* (kepatuhan pada peraturan keselamatan kerja) dan *safety participation* (partisipasi dalam aktivitas keselamatan) didasarkan pada faktor penentu dan anteseden yang mempengaruhinya. Pada umumnya faktor penentu *safety performance* adalah pengetahuan dan keterampilan terkait dengan keselamatan (*safety knowledge* dan *skill*) dan motivasi untuk mengaplikasikan keselamatan (*safety motivation*). Sedangkan faktor anteseden yang mempengaruhi meliputi faktor organisasi dan faktor individual. Pada faktor organisasi, budaya dan iklim organisasi yang berhubungan dengan keselamatan, kepemimpinan transformasional, karakteristik pekerjaan, dan tingkat kecelakaan terbukti memiliki pengaruh terhadap *safety performance*. Sedangkan karakteristik kepribadian (*conscientiousness* dan *negative affectivity*), *mindfulness*, pengalaman kerja, dan kemampuan kognitif menjadi faktor individual yang turut mempengaruhi *safety performance*. Namun demikian faktor individual lain yang dapat juga mempengaruhi adalah kapasitas psikologis positif (*psychological capital*) yang dimilikinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap sikap, perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Dikaitkan *safety performance*, maka individu yang mampu mengoptimalkan kapasitas psikologis positifnya, yang meliputi *self-efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resiliency*, akan mendukung perilaku kerja dan kerjanya yang berhubungan dengan keselamatan.

Kata kunci: *safety performance*, *psychological capital*, *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, *resiliency*

Pendahuluan

Latar belakang

Saat ini dunia usaha dihadapkan pada berbagai perubahan lingkungan yang kompleks dan membawa ketidakpastian pada pencapaian tujuan. Perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan dan meningkatkan kapabilitasnya. Tuntutan ini dapat memunculkan risiko bagi perusahaan. Pada konteks organisasi, risiko biasanya didefinisikan sebagai segala hal yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Risiko dianggap sebagai kejadian yang memberikan pengaruh kepada misi, strategi, proyek, rutinitas operasional, tujuan, proses utama, kunci penguasaan dan/atau harapan para *stakeholder* (Hopkin, 2010). Salah satu bentuk risiko yang dapat dihadapi adalah risiko yang berhubungan dengan pekerjaan atau *occupational risk* (Cameron dan Raman, 2005 dalam Hopkin, 2010). Risiko ini berkaitan

dengan keselamatan dan kesehatan kerja seperti isu seputar kondisi berbahaya di tempat kerja, potensi terjadinya kejadian fatal di tempat kerja, kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja yang dapat membawa dampak pada terjadinya kesalahan, kerusakan, kerugian atau kecelakaan kerja.

Hasil penelitian mengenai penyebab dari dampak risiko menunjukkan bahwa antara 5% hingga 15% kecelakaan disebabkan oleh risiko atau bahaya yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan, sedangkan antara 85% hingga 95% disebabkan oleh karyawan dan kesalahan yang dilakukannya (Encarta, 1999; Darby dkk, 2005 dalam Adebisi, Charles-Owaba, & Waheed, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian Erven (2012) yang menyatakan salah satu peran individu dalam proses kerja adalah sebagai sumber risiko karena perilaku kerja yang salah, tidak mengikuti prosedur kerja, melanggar peraturan, bertindak tanpa pertimbangan, dan sebagainya. Kondisi ini dapat membawa konsekuensi berupa kegagalan kerja, cedera, bahkan kecelakaan kerja. Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia berikut ini, menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja dan kasus penyakit akibat kerja di Indonesia tergolong tinggi (Pusdatinaker, 2015a, 2015b, 2015c).

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja di Indonesia Tahun 2012-2014

Kategori / Tahun	2012	2013	2014
Kecelakaan kerja	14.208 kasus	16.619 kasus	14.519 kasus
Penyakit akibat kerja	28 kasus	130 kasus	121 kasus
Keracunan	180 orang	193 orang	31 orang
Korban	11.978 orang	16.068 orang	14.257 orang

Sumber: Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Penelitian Pengembangan dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Diambil dari <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/>

Meski kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja ini dapat saja disebabkan oleh faktor selain manusia, namun tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja adalah faktor manusia atau karyawan yang tidak mengikuti standar dan prosedur keselamatan.

Dalam konteks keselamatan kerja, perilaku individu yang berhubungan dengan keselamatan kerja akan berpengaruh pada kinerjanya dalam hal keselamatan. Kinerja keselamatan (*safety performance*) adalah tindakan atau perilaku individu yang ditunjukkan pada hampir semua pekerjaan yang dilakukannya untuk mendorong kesehatan dan keselamatan pekerja, klien, publik, dan lingkungan (Burke, Sarpy, Tesluk & Smith-Crowe,

2002, dalam Lievens & Vlerick, 2013). Didasarkan pada komponen kinerja Borman dan Motowidlo (1993), *task performance* dan *contextual performance*, Griffin dan Neal (2000) membedakan komponen kinerja keselamatan menjadi kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) yang meliputi aktivitas utama yang dibutuhkan individu untuk menjaga keselamatan di tempat kerja, seperti penekanan pada standar dan prosedur kerja dan penggunaan peralatan perlindungan pribadi; dan partisipasi keselamatan (*safety participation*) mengenai perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi pada keselamatan, namun membantu untuk mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan, seperti partisipasi sukarela dalam aktivitas keselamatan, membantu rekan kerja terkait isu seputar keselamatan, dan menghadiri pertemuan yang berhubungan dengan keselamatan.

Kinerja keselamatan telah banyak diteliti dalam kaitannya dengan perilaku keselamatan dan tingkat kecelakaan kerja. Kinerja keselamatan telah dihubungkan dengan berbagai variabel, baik yang merupakan bagian dari faktor individu maupun faktor organisasi. Secara spesifik makalah ini akan membahas dari sudut pandang faktor individual yang mempengaruhi kinerja keselamatan, khususnya mengenai peran kapasitas modal psikologis (*psychological capital*) dalam membentuk kinerja keselamatan. Dalam kajian literatur akan dibahas faktor individual apa saja yang mempengaruhi kinerja keselamatan dan apa peran modal psikologis dalam membentuk kinerja keselamatan.

Permasalahan

Belum diaplikasikannya modal psikologis karyawan dalam mendukung terbentuknya kinerja keselamatan di tempat kerja.

Tujuan

Mengidentifikasi potensi peran modal psikologis dalam membentuk kinerja keselamatan di tempat kerja.

Landasan Teori

Konsep mengenai kinerja keselamatan banyak diteliti untuk menjawab permasalahan seputar kecelakaan kerja dan perilaku tidak aman di tempat kerja. Curcuruto, Conchie, Mariani, & Violante (2015) dalam penelitiannya menggunakan data kecelakaan kerja, kerusakan properti, waktu yang hilang, dan kejadian yang hampir menimbulkan kerugian dalam mengukur hasil kinerja keselamatan. Kecelakaan kerja terjadi selain disebabkan oleh kondisi yang tidak aman, juga disebabkan oleh perilaku karyawan yang tidak aman (Dessler,

2011). Guna mengatasi perilaku kerja yang tidak aman, penelitian banyak difokuskan pada perilaku keselamatan dan faktor-faktor pembentuk kinerja keselamatan.

Seperti dijelaskan sebelumnya, kinerja keselamatan terdiri dari perilaku kepatuhan keselamatan dan perilaku partisipasi keselamatan. Dimana pembentuk kedua komponen kinerja keselamatan tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor individu, seperti persepsi atas keadilan yang dirasakan (Cavazotte, Duarte, & Gobbo, 2013), keyakinan diri (Katz-Navon, Naveh, & Stern, 2007), tipe kepribadian (Seibokaite & Endriulaitiene, 2010), *conscientiousness* (Cavazotte, Duarte, & Gobbo, 2013; Inness, Barling, & Stride, 2010), pengetahuan keselamatan (Smith-Crowe, Burke, & Landis, 2003; Griffin & Neal, 2000), motivasi keselamatan (Griffin & Neal, 2000; Neal & Griffin, 2006), kemampuan kognitif (Zhang, Li, & Wu, 2013), *negative affectivity* (Inness, Barling, & Stride, 2010), *mindfulness* (Zhang, Ding, Li, & Wu, 2013), *core self-evaluation* (Yuan, Li, & Lin, 2014), *challenge stress* dan *hindrance stress* (Yuan, Li, & Lin, 2014), motivasi kerja (Seibokaite & Endriulaitiene, 2010), dan pengetahuan karakteristik pekerjaan (Lievens & Vlerick, 2013).

Dari penelitian-penelitian tersebut diketahui bahwa faktor individu pembentuk kinerja keselamatan tidak saja dipengaruhi oleh faktor intelektual berupa pengetahuan tentang keselamatan dan kemampuan kognisi saja namun juga faktor psikologis seperti karakteristik kepribadian, motivasi dan keyakinan diri. Faktor psikologis ini sejalan dengan konsep *psychological capital* atau modal psikologis, yaitu suatu konstruk psikologi yang menekankan pada kelebihan atau kekuatan individu. Kelebihan atau kekuatan individu ini dapat terkait dengan karakteristik kepribadian yang kuat dan positif, persepsi yang positif akan lingkungan, motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, dan keyakinan diri yang tinggi akan kemampuan yang dimiliki atau penyelesaian suatu pekerjaan.

Konsep mengenai *psychological capital* berakar pada konsep psikologi tentang *positive psychology* yang kemudian dikembangkan dalam konteks tempat kerja sehingga disebut dengan *positive organizational behavior*. Konsep *positive organizational behavior* berorientasi pada kekuatan dan kapasitas psikologis sumberdaya manusia yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola guna peningkatan kinerja di tempat kerja juga dikenal dengan *positive psychological capital* atau *psychological capital* (Luthans & Youssef, 2004). Di dalam *psychological capital*, yang disingkat dengan *psycap*, kelebihan atau kekuatan individu tampak dari keadaan psikologis positif individu yang dikarakteristikan dengan (1) memiliki keyakinan (*self-efficacy*) untuk melakukan dan terlibat dalam usaha yang diperlukan agar berhasil dalam tugas yang menantang; (2) memiliki atribut positif (*optimism*) saat ini dan

kedepan secara berturut-turut; (3) tidak mudah menyerah terhadap tujuan, ketika dibutuhkan mampu mengarahkan menuju tujuan (*hope*) untuk mencapai sukses; (4) ketika dihadapkan pada masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan melambung dan bahkan melebihi (*resiliency*) untuk meraih sukses (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Individu dengan modal psikologis cenderung merasakan kebahagiaan dan kesejahteraan sehingga mendukung kinerja, kepuasan dan komitmen kerjanya.

Konsep modal psikologis yang fokus pada kekuatan positif dan kapasitas psikologis individu sejalan dengan kapasitas intelektual dan kognisi yang memiliki pengaruh dalam mendukung proses kerja individu untuk melakukan tugas dan tanggungjawab kerjanya. Pentingnya pengaruh modal psikologis dalam mendukung kinerja ditunjukkan dari beberapa penelitian. Seperti penelitian Choi & Lee (2014) yang menunjukkan modal psikologis berhubungan dengan kinerja yang dirasakan, intensi untuk *turnover*, kebahagiaan kerja dan kesejahteraan subyektif, bahkan setelah mengendalikan sifat atau karakter kepribadian dari *big five*. Dalam penelitian Luthans, Avolio, Avey, & Norman (2007) diketahui ada hubungan yang positif dan signifikan antara gabungan empat dimensi modal psikologis dengan kinerja dan kepuasan, dimana gabungan dimensi (*hope*, *resilience*, *optimism* dan *efficacy*) mampu menjadi prediktor yang terbaik terhadap kinerja dan kepuasan dibandingkan jika masing-masing dimensi. Penelitian yang dilakukan Bitmis & Ergeneli (2013) menunjukkan bahwa modal psikologis dan kepercayaan menjadi mediator hubungan antara kinerja individual dan kepuasan pekerjaan. Penelitian lain yang dilakukan Luthans, Norman, Avolio, & Avey (2008) menunjukkan hasil modal psikologis secara positif berhubungan dengan kinerja, kepuasan, dan komitmen, dan iklim suportif berhubungan dengan kepuasan karyawan dan komitmen karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut diatas dapat diketahui bahwa modal psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Selain itu dalam Luthans, Youssef, & Avolio (2007), secara terpisah masing-masing dimensi dalam modal psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumberdaya kognisi dan serangkaian aksi yang dibutuhkan untuk mensukseskan pelaksanaan tugas spesifik dalam konteks tertentu. Individu dengan *self-efficacy* memiliki karakteristik terbuka terhadap tugas menantang, memiliki motivasi diri, target atau tujuan yang tinggi, dan mampu bertahan ketika dihadapkan pada rintangan dan mendukung proses kerja dan pencapaian kinerja. Hal ini ditunjukkan salah satunya dari penelitian meta analisis yang dilakukan Stajkovic dan Luthans (1998a) terhadap 114 studi menunjukkan *self-efficacy*

memiliki hubungan sebesar .38 pada tugas dihubungkan dengan kinerja, seperti pencapaian tujuan, modifikasi perilaku, kepuasan kerja, komitmen organisasi, intensi pergantian dan efektifitas organisasi. Sejalan dengan kinerja, individu dengan *self-efficacy* akan keselamatan di tempat kerja dapat mendukung kinerja keselamatannya. *Hope* adalah proses kognisi atau berpikir dimana individu tidak saja dapat menyusun situasi sesuai realistik namun juga menyusun sasaran dan pengharapan yang menantang dan kemudian beraksi untuk mencapainya dengan penentuan diri, energi dan kontrol persepsi internal. Pada konteks kerja, *hope* memiliki hubungan dengan kinerja, seperti kemungkinan keuntungan atau laba organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kebahagiaan dalam bekerja. Salah satunya ditunjukkan dari penelitian Youssef (2004) yang menyatakan level *hope* pada 1000 manajer dan karyawan secara positif berhubungan dengan kinerjanya, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja dan komitmen organisasi. Dalam konteks keselamatan, individu yang memiliki *hope* terkait dengan keselamatan akan mampu mempengaruhi kinerja keselamatannya.

Optimism memiliki kontribusi terhadap kinerja dan keluaran hasil kerja. Dimana *optimism* mendorong individu untuk menerima kejadian yang mendukung dan menguntungkan hidup, mendorong harga diri dan semangat juang, menjauhkan diri dari kejadian hidup yang tidak mendukung, melindungi diri dari depresi, kesalahan, dan keputusasaan. *Optimism* memberikan peluang baru untuk menjadi tenaga kerja yang lebih positif, sehat juga mandiri, menerima perubahan dan terbuka akan ide baru dan kemajuan tenaga kerja. Dalam kinerja, *optimism* dapat mendorong penentuan arah hidup (Peterson & Chang, 2002) dan dapat memotivasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang (Peterson, 2002). Dikaitkan dengan keselamatan, sikap individu yang *optimism* diperlukan untuk mendukung kinerja keselamatan di tempat kerja. *Resiliency* tidak saja terkait dengan kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan namun juga berkaitan dengan hal yang sangat positif, kejadian menantang dan keinginan untuk melebihi hal yang normal, melebihi poin keseimbangan. Dalam konteks tempat kerja, individu dengan kemampuan *resiliency* dapat tumbuh dan berhasil dalam menghadapi kemunduran atau kesulitan, mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi dan menemukan makna dan nilai dalam proses kehidupan. Hal ini ditunjukkan salah satunya dari penelitian Luthans, Avolio, Walumbwa, dan Li (2005) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara *resilience* dan keluasan hasil kinerja di tempat kerja. Dalam hal keselamatan, individu dengan kemampuan *resilience* diperlukan untuk

mendukung kinerja keselamatan terutama ketika dihadapkan pada situasi keselamatan yang kurang.

Meskipun belum ada penelitian yang menghubungkan antara kinerja keselamatan dan modal psikologis, namun berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dimensi modal psikologis diatas dapat dikatakan bahwa modal psikologis menunjukkan peranan penting dalam membentuk kinerja dan kinerja keselamatan. Melalui optimalisasi kapasitas modal psikologis individu dapat mengoptimalkan kemampuannya dalam mendukung pencapaian kinerja dan terbentuknya kinerja keselamatan.

Hipotesis

Modal psikologis mampu mendukung terbentuknya kinerja keselamatan, dimana masing-masing dimensi modal psikologis berkontribusi terhadap perilaku keselamatan kerja dan pencapaian kinerja keselamatan di tempat kerja.

Kesimpulan

Modal psikologis dapat menjadi salah satu variabel individu yang mendukung terbentuknya kinerja keselamatan di tempat kerja.

- 1) Dimensi *self-efficacy* dapat berkontribusi dalam mendukung terbentuknya kinerja keselamatan di tempat kerja.
- 2) Dimensi *hope* dapat berkontribusi dalam mendukung terbentuknya kinerja keselamatan di tempat kerja.
- 3) Dimensi *optimism* dapat berkontribusi dalam mendukung terbentuknya kinerja keselamatan di tempat kerja.
- 4) Dimensi *resiliency* dapat berkontribusi dalam mendukung terbentuknya kinerja keselamatan di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Adebiyi, K. A., Charles-Owaba, O. E., & Waheed, M. A. (2007). Safety performance evaluation models: a review. *Disaster Prevention and Management*, 16(2), 178-187. DOI: 10.1108/09653560710739504
- Bitmis, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The role of Psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.10.483

- Cavazotte, F. S. C., Duarte, C. J. P., & Bobbo, A. M. C. (2013). Authentic leader, safe work: The influence of leadership on safety performance. *Brazilian Business Review*, 10(2), 95-119. ISSN. 1808-2386
- Choi, Y. & Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140. DOI: 10.1108/JMP-06-2012-0193
- Curcuruto, M., Conchie, S. M., Mariani, M. G., & Violante, F. S. (2015). The role of prosocial and proactive safety behaviors in predicting safety performance. *Safety Science*, 80, 317-323
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management – Twelfth edition*. Pearson – Prentice Hall: New Jersey
- Erven, B. L. (2012). The role of human resource management in risk management. Diambil dari <http://www.extension.org/pages/15506/the-role-of-human-resource-management-in-risk-management#.VPfAhHyUdv5> pada tanggal 5 Maret 2015
- Griffin, M. A. & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358
- Hopkin, P. (2010). *Fundamental of Risk Management: Understanding Evaluating, and Implementing Effective Risk Management*. Kogan Page: London
- Inness, M., Barling, J., & Stride, C. B. (2010). Transformational leadership and employee safety performance: A within-person, between-jobs design. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 279-290. DOI: 10.1037/a0019380
- Katz-Navon, T., Naveh, E., & Stern, Z. (2007). Safety self-efficacy and safety performance, potential antecedents and the moderation effect of standardization. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 20(7), 572-584. DOI: 10.1108/09526860710822716
- 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, 541-572
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238. DOI: 10.1002/job.507
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital – Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press: New York
- Lievens, I. & Vlerick, P. (2014). Transformational leadership and safety performance among nurse: the mediating role of knowledge-related job characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 70(3), 651-661. DOI: 10.1111/jan.12229
- Neal, A. & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953. DOI: 10.1037/0021-9010.91.4.946
- Peterson, C., & Chang, E. (2002). Optimism and flourishing. In C. Keyes & J. Haidt (Eds), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 55-79). Washington, DC: American Psychological Association
- Pusdatinaker - Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Penelitian Pengembangan dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2015a). Tipe Kecelakaan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi Tahun 2012. Diambil dari <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/> pada tanggal 13 Agustus 2015
- Pusdatinaker - Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Penelitian Pengembangan dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2015b). Tipe Kecelakaan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi Triwulan IV Tahun 2013. Diambil dari <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/> pada tanggal 13 Agustus 2015
- Pusdatinaker - Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Penelitian Pengembangan dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2015c). Tipe Kecelakaan Kerja di Indonesia Menurut Provinsi Triwulan IV Tahun 2014. Diambil dari <http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/> pada tanggal 13 Agustus 2015
- Seibokaite, L. & Endriulaitiene, A. (2005). The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational performance of professional drivers. *Baltic Journal of Management*, 7(1), 103-118. DOI: 10.1108/17465261211195892
- Smith-Crowe, K., Burke, M. J., & Landis, R. S. (2003). Organizational climate as a moderator of safety knowledge-safety performance relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 861-876. DOI: 10.1002/job.217
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261

- Youssef, C. M. (2004). *Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multilevel theory building and individual-level, path-analytical empirical testing*. Unpublished doctoral dissertation, University of Nebraska-Lincoln
- Yuan, Z., Li, Y., & Lin, L. (2014). Linking challenge and hindrance stress to safety performance: The moderating effect of core self-evaluation. *Personality and Individual Differences*, 68, 154-159
- Zhang, J., Ding, W., Li, Y., & Wu, C. (2013). Task complexity matters: the influence of trait mindfulness on task and safety performance of nuclear power plant operators. *Personality and Individual Differences*, 55, 433-439. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2013.04.004>
- Zhang, J., Li, Y., & Wu, C. (2013). The influence of individual and team cognitive ability on operators task and safety performance: A multilevel field study in nuclear power plants. *PLoS ONE* 8(12): e84528. DOI: 10.1371/Journal.pone.0084528