

EFEK MODERATOR MODAL PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN MANAJEMEN DALAM HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERILAKU KESELAMATAN KERJA

Sesari¹, Rostiana²

¹Program Studi Psikologi Profesi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: sesarinayoan@gmail.com

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: rostiana@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 15-04-2019, revisi : 20-04-2020, diterima untuk diterbitkan : 23-04-2020

ABSTRACT

Safety performance as personal work behavior related to organizational safety, which is bound by psychological antecedents and can be evaluated by the system. Traditionally, safety performance was measured by accident and death rates. Such method had limitations, therefore two dimensions of safety behavior were proposed, namely: (1) safety compliance, (2) safety participation. This study intends to adopt previous research, concerning variables such as work stress, work safety, and psychological capital in different industries, namely in the shipping industry. In addition to making psychological capital a moderator, this study also makes management commitment variable a moderator. This research was conducted with the aim to examine the relationship between work stress and work safety behavior with psychological capital and management commitment as a moderator. The research method used in this research is quantitative non-experimental research. This study aims to examine the causal relationship without manipulation or administering specific treatment on participants. The research subjects of this study were 200 seamen who served on a tanker owned by PT XYZ, whose headquarter is located in Jakarta. Research data processed using conditional PROCESS from Hayes (2013) show that psychological capital has an effect as a moderator of relationship between safety related work stress and work safety behavior ($\beta = 0.32, p < 0.05$) while management commitment has no effect as a moderator of relationship between safety related work stress and work safety behavior ($\beta = -0.02, p > 0.05$).

Keywords: work safety behavior, work stress, psychological capital, management commitment.

ABSTRAK

Kinerja keselamatan sebagai tingkah laku kerja personal yang berhubungan dengan keselamatan organisasi, yang terikat dengan antededen psikologisnya dan dapat dievaluasi oleh system. Pada era tradisional, kinerja keselamatan diukur dengan tingkat kecelakaan dan kematian Metode tersebut memiliki keterbatasan, sehingga diajukan dua dimensi dari perilaku keselamatan, yaitu: (1) safety compliance, (2) safety participation. Penelitian ini bermaksud mengadopsi penelitian dilakukan sebelumnya, mengenai variabel-variabel yaitu stres kerja, keselamatan kerja, dan modal psikologis di dalam industri yang berbeda, yaitu pada industri pelayaran. Selain menjadikan modal psikologis sebagai moderator, penelitian ini juga menjadikan variabel komitmen manajemen sebagai moderator. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hubungan stres kerja terhadap perilaku keselamatan kerja dengan modal psikologis dan komitmen manajemen sebagai moderator. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non-eksperimental. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan sebab-akibat tanpa memberikan manipulasi atau perlakuan tertentu terhadap partisipan. Subjek penelitian dari penelitian ini adalah 200 pelaut yang bertugas di kapal tanker milik PT XYZ, yang kantor pusatnya ada di Jakarta. Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan conditional PROCESS dari Hayes (2013) menunjukkan bahwa modal psikologis berefek sebagai moderator antara hubungan stres kerja terkait keselamatan dengan perilaku keselamatan kerja ($\beta=0.32, p<0.05$) dan komitmen manajemen tidak berefek sebagai moderator antara hubungan stres kerja terkait keselamatan dengan perilaku keselamatan kerja ($\beta=-0.02, p>0.05$).

Kata Kunci: perilaku keselamatan kerja, stres kerja, modal psikologis, komitmen manajemen.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan pelayaran merupakan salah satu perusahaan yang dinilai berisiko tinggi, karena para pekerja yang bekerja dan berlayar di atas kapal terekspos oleh tingkat bahaya yang lebih

tinggi dibandingkan pekerja yang ada di darat (Bloor et al., 2000; Roberts & Marlow, 2002, 2005; Hetherington et al., 2006). *International Maritime Organization* (IMO) adalah organisasi PBB yang bertanggungjawab terhadap keselamatan dan keamanan pelayaran dan pencegahan polusi di laut yang ditimbulkan oleh kapal. IMO mengatur standar yang diperlukan terkait keselamatan, keamanan, dan kinerja lingkungan di dunia pelayaran internasional sehingga IMO berperan penting dalam menjadi standar baku di dunia pelayaran.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan pelayaran memiliki pekerja yang memiliki kompetensi untuk bekerja di laut. Secara umum mereka disebut sebagai pelaut. Pelaut adalah seseorang yang dipekerjakan atau terikat atau bekerja dalam kapasitasnya berlayar di atas kapal yang karakteristiknya disebutkan dalam *Maritime Labour Convention (Maritime Labour Convention/MLC, 2006)*. PT XYZ merupakan perusahaan yang memiliki 18 (delapan belas) kapal tanker yang fungsinya mengangkut muatan cair, yaitu berupa bahan kimia, bahan bakar, minyak mentah, serta gas bumi. Berdasarkan analisis SWOT dari Arslan, Ozcan, Ismail Deha (2008), pelaut di kapal tanker memiliki tiga potensi bahaya yaitu: (1) bahaya terbakar, (2) bahaya kesehatan, dan (3) bahaya terpapar polusi. Dengan kata lain, pekerja, yang dalam hal ini adalah pelaut, harus memenuhi tuntutan kerjanya yaitu mengirimkan muatan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan sambil tetap memperhatikan keselamatan kerjanya agar dapat terhindar dari potensi-potensi bahaya yang ada.

Berdasarkan wawancara pada bulan Februari 2018 dengan seorang pekerja darat (*Marine Personnel*) yang bertugas menangani sumber daya manusia di atas kapal mengenai perilaku keselamatan kerja, didapatkan indikasi adanya tingkah laku pelaut yang kurang memperhatikan keselamatan kerja di atas kapal. Sekitar 1 (satu) bulan sebelumnya, ada pekerja yang jatuh dari ketinggian sekitar 4 (empat) meter. Setelah dilakukan investigasi, didapatkan informasi bahwa saat melakukan pekerjaan tersebut, pekerja tidak diawasi oleh atasan yang berwenang, pekerja memilih menuruni pinggir kapal dari atas dibandingkan harus memanjat dari bawah, serta pekerja dinilai sebagai orang yang meremehkan situasi yang potensial untuk terjadinya kecelakaan. Berdasarkan interview dengan seorang pelaut yang memiliki level *Chief Engineer*, ia pernah mengalami *engine break down* atau yang disebut dengan kerusakan mesin kapal. Kerusakan mesin kapal saat kapal sedang berlayar berakibat pada keterlambatan pengiriman muatan klien. Jika kerusakan terjadi saat kapal sedang berlayar, para pelaut yang bekerja di bagian mesin harus mencari cara agar kerusakan bisa diminimalisir dengan peralatan yang ada di kapal. Menurutnya, kerusakan mesin sudah dapat diprediksi sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh usia kapal yang sudah berusia lebih dari 15 (lima belas) tahun dan kurangnya perhatian terhadap masa berlaku *spareparts*. Ia melihat manajemen masih kurang memperhatikan hal tersebut sehingga dalam kurun waktu cepat atau lambat, masalah keselamatan kerja bahkan kecelakaan kerja bisa terjadi di masa mendatang. Di sisi lain, pelaut dengan level *Chief Engineer* mempunyai beberapa anak buah dengan level yang berbeda-beda. Pada beberapa kesempatan saat sedang bekerja di atas kapal, ia melihat anak buahnya menunjukkan tingkah laku yang tidak sesuai prosedur keselamatan, seperti tidak selalu mengenakan alat-alat pelindung diri saat bekerja, melakukan pekerjaan tanpa pengawasan atasannya, serta tidak menaati jadwal jaga sehingga terjadi pertengkaran di atas kapal. Hal-hal tersebut jika dibiarkan begitu saja dapat membahayakan situasi kerja dirinya dan orang lain, sehingga berakibat pada munculnya kecelakaan kerja. Ia mengakui bahwa terkadang hal-hal seperti itu membuatnya khawatir akan keselamatan kerja di atas kapal.

Berdasarkan hasil wawancara terlihat bahwa perilaku keselamatan kerja sangat penting untuk dikaji. Karena perilaku yang tidak memperhatikan keselamatan kerja dapat menimbulkan risiko bagi pekerja ataupun organisasi. Menurut Griffin dan Neal (2000), *safety performance* adalah

tingkah laku pekerja yang berhubungan dengan keselamatan organisasi (*organizational safety*), serta terikat pada anteseden psikologisnya dan dapat dievaluasi oleh suatu sistem. Dari definisi tersebut istilah *safety performance* pun muncul dengan istilah lain yaitu *safety behavior* atau diterjemahkan sebagai perilaku keselamatan kerja. Griffin dan Neal (2000) mengajukan dua subdimensi dari perilaku keselamatan kerja yaitu: (1) *safety compliance*, (2) *safety performance*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dan Wang, Xueqing Wang, dan Nini Xia (2018), peneliti melihat hubungan antara stres kerja terkait keselamatan dengan perilaku keselamatan kerja. Hasil yang didapatkan adalah modal psikologis dapat menjadi moderator antara peran stres kerja dengan salah satu dimensi dari perilaku keselamatan kerja yaitu *safety participation*, namun tidak menjadi moderator antara peran stres kerja dengan *safety compliance*. Dalam hal ini berarti modal psikologis belum terbukti menjadi moderator di antara peran stres kerja dengan *safety compliance*. Oleh karena itu, peneliti bermaksud mengadopsi penelitian tersebut di dalam industri yang berbeda, dalam hal ini adalah industri pelayaran. Hal ini sejalan dengan saran dari penelitian Dan Wang, Xueqing Wang, dan Nini Xia (2018) bahwa penelitian lain bisa dikembangkan dengan menggunakan industri berisiko tinggi yang lain. Penelitian tersebut belum mempertimbangkan adanya variabel lain khususnya yang ada pada level organisasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara stres kerja terkait keselamatan dengan perilaku keselamatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini sekaligus juga mencari variabel pada level organisasi yang kemungkinan bisa menjadi moderator dalam hubungan antara stres kerja terkait keselamatan dengan perilaku keselamatan kerja. Variabel tersebut diharapkan juga dapat menjadi informasi tentang seberapa besar organisasi mendukung pekerja di dalam industri berisiko tinggi untuk menunjukkan perilaku keselamatan kerja meskipun pekerja berada di dalam stressor yang tinggi.

Pacific Maritime Association (2012) menemukan bahwa meningkatkan praktik keselamatan, *training*, dan aplikasi teknologi telah mengurangi stres pekerja di pelabuhan-pelabuhan yang ada di Amerika. Hal tersebut juga berdampak pada berkurangnya kecelakaan kerja. Dengan adanya dukungan dari perusahaan atau manajemen terkait keselamatan kerja, seharusnya dapat membuat pekerja menunjukkan perilaku keselamatan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuan, Li, & Tetrick (2015) mengenai *job hindrances*, *job resources* terhadap *safety performance*, salah satu hipotesisnya membuktikan adanya hubungan komitmen manajemen tentang keselamatan kerja dengan *safety performance*. Pada penelitian lain oleh Yu et al. (2015) ditemukan bahwa komitmen manajemen merupakan anteseden dari salah satu subdimensi *safety behavior*, yaitu *safety compliance* dan memiliki efek yang tidak langsung terhadap kecelakaan kerja. Hasil yang konsisten juga didapatkan dari penelitian Christian et al. (2009), bahwa komitmen manajemen adalah faktor utama yang penting untuk *safety performance*.

Komitmen manajemen dapat memotivasi pekerja dan diinterpretasikan sebagai besarnya perhatian manajemen terkait kebahagiaan dan keselamatan pekerjanya. Komitmen manajemen terhadap keselamatan merupakan bagian dari *safety climate*, yang merupakan faktor organisasional yang mengacu kepada persepsi pekerja terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik-praktik dari nilai dan pentingnya keselamatan kerja di dalam organisasi (Griffin & Neal, 2000; Young, 2010). Pekerja dapat memperoleh rasa kontrol atas lingkungan kerjanya dan dapat mengakses sumber daya lainnya ketika pekerja mempersepsikan komitmen manajemen yang tinggi terhadap keselamatan kerja (Chowdhury & Endres, 2010).

Dari analisa penelitian sebelumnya yaitu penelitian Dan Wang, Xueqing Wang, dan Nini Xia (2018), Yuan, Li, &Tetrick (2014), Yu et al. (2015), serta analisa dari hasil interview yang telah dilakukan, penelitian ini akan melihat peran dua moderator yakni modal psikologis dan komitmen manajemen antara stres kerja terkait keselamatan dan perilaku keselamatan kerja pada pelaut di kapal tanker.

Berdasarkan kondisi-kondisi yang telah disebutkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut: Apakah moderator modal psikologis dan komitmen manajemen memiliki efek antara hubungan stres kerja terkait keselamatan kerja dengan perilaku keselamatan kerja?

2. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah pelaut yang bekerja di kapal tanker milik PT XYZ, dengan wilayah pelayarannya sebagian besar adalah area domestik (Indonesia). Tanggungjawab para pelaut adalah mengirimkan muatan cair milik penyewa kapal dengan tepat waktu dan dengan memperhatikan keselamatan kerja di atas kapal. Populasi yang didapatkan peneliti pada awal Mei 2018 adalah sebanyak 350 pelaut yang tersebar di dalam 18 (delapan belas) kapal. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *purposive sampling*. Kriteria populasi dalam penelitian ini yaitu (1) Pelaut yang bertugas di kapal milik PT XYZ, (2) Pelaut yang bukan mesboy, tukang masak, dan kadet (mahasiswa sekolah pelayaran yang sedang magang di atas kapal), (3) Laki-laki, (4) Sudah pernah berlayar dengan kapal milik PT XYZ. Penelitian ini menggunakan perhitungan sampel dari Slovin (1960), dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dengan N = jumlah populasi penelitian, e adalah 0.05.

Dari rumus tersebut, dengan N adalah 350 dan e adalah 0.05, maka didapatkan sampel penelitian adalah sebanyak 187 orang. Dari hasil penyebaran kuesioner, peneliti berhasil mendapatkan sampel penelitian sebanyak 200 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan sebab-akibat tanpa memberikan manipulasi atau perlakuan tertentu terhadap partisipan. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu stres kerja, modal psikologis, komitmen manajemen, dan perilaku keselamatan kerja. Peneliti melakukan pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Product and Services Solutions (SPSS) 22.0 for Windows*. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu wawancara dan pembagian kuesioner elektronik terhadap para Pelaut PT XYZ. Kuesioner elektronik yang dipakai menggunakan skala model *Likert*. Alat-alat yang digunakan oleh peneliti adalah alat perekam, *informed consent* elektronik, laptop, program SPSS, alat tulis, buku catatan. Penelitian ini menggunakan 4 instrumen, yaitu: (1) Kuesioner Stres Kerja, (2) Kuesioner Modal Psikologis, (3) Kuesioner Komitmen Manajemen, dan (4) Kuesioner Perilaku Keselamatan Kerja.

Kuesioner stres kerja diadaptasi dari konsep Sampson (2014), mengukur stres kerja yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Kuesioner ini memiliki 4 butir pernyataan positif dan 9 butir pernyataan negatif. Contoh butir dari kuesioner stress kerja yang berhubungan dengan keselamatan kerja yaitu “Orang-orang yang ada di area kerja mengingatkan saya tentang keselamatan kerja dengan cara yang kasar”. Kuesioner modal psikologis (*Psycap*) menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara berdasarkan konsep dari Luthans, Youssef-Morgan, Avolio (2015) yang memiliki 12 pernyataan positif. Contoh butir pernyataan dari kuesioner modal psikologis yaitu “Saya merasa percaya diri untuk

mempresentasikan pekerjaan saya di hadapan rekan-rekan kerja/ atasan saya”. Kuesioner komitmen manajemen mengambil 3 butir pernyataan dari alat ukur *safety climate* milik Lin, et. al. (2008) yang terdiri dari 2 butir pernyataan positif dan 1 butir pernyataan negatif. Peneliti menambahkan 10 butir pernyataan positif untuk kemudian diujicobakan seluruhnya. Penambahan butir dikembangkan bersama dengan dosen pembimbing dan praktisi yang berprofesi sebagai *Technical Superintendent*. Kuesioner perilaku keselamatan kerja diadaptasi dari konsep Griffin (2013), yang terdiri dari 7 butir pernyataan positif. Contoh butir pernyataan dari kuesioner perilaku keselamatan kerja adalah “Secara sukarela saya melaksanakan tugas atau aktivitas yang membantu meningkatkan keselamatan lingkungan kerja”.

Total butir dalam kuesioner uji coba yang dibagikan adalah sebanyak 45 butir, namun setelah uji coba selesai dilakukan dan diuji validitas dan reliabilitasnya, butirnya menjadi sebanyak 43 butir. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 8 bagian, yaitu: (1) pengantar yang berisi salam, pengenalan, tujuan penelitian, informasi kerahasiaan identitas partisipan, dan ucapan terima kasih, (2) *informed Consent*, (3) data demografi, (4) petunjuk pengerjaan, (5) skala pengukuran stres kerja terkait keselamatan, (6) skala pengukuran modal psikologis, (7) skala pengukuran komitmen manajemen, (8) skala pengukuran perilaku keselamatan kerja. Cara pengisian kuesioner adalah dengan memilih salah satu dari pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi partisipan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis pertama dengan *PROCESS* dari Hayes (2013) dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Uji Hipotesis pertama

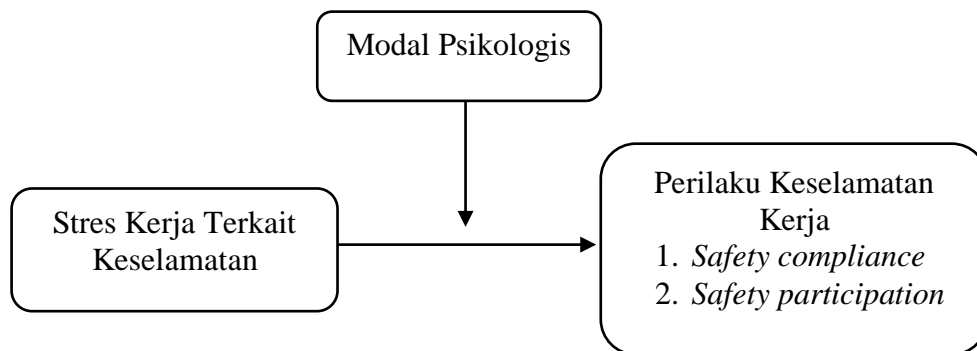
Peneliti menguji uji regresi sederhana antara peran stres kerja terkait keselamatan terhadap perilaku keselamatan kerja. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji regresi sederhana stres kerja terkait keselamatan dan perilaku keselamatan kerja

Variabel prediktor	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	R^2	<i>Adjusted R²</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Stres kerja terkait keselamatan	-0.04	0.06	-0.04	0.002	-0.003	-0.59	0.55

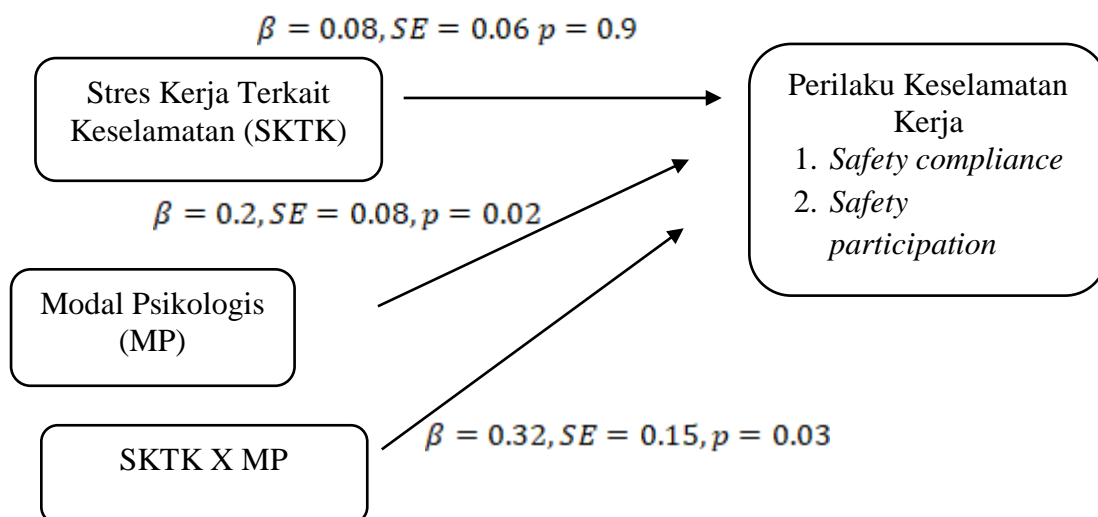
Pada tabel 1, dapat dijabarkan bahwa stres kerja terkait keselamatan tidak berperan terhadap perilaku keselamatan kerja ($p > 0.05$). Dengan demikian, H1 pada hipotesis 1 dalam penelitian ini tidak terbukti.

Uji hipotesis kedua dengan *PROCESS* dari Hayes (2013) dapat dilihat pada Gambar



Gambar 2. Uji Hipotesis kedua

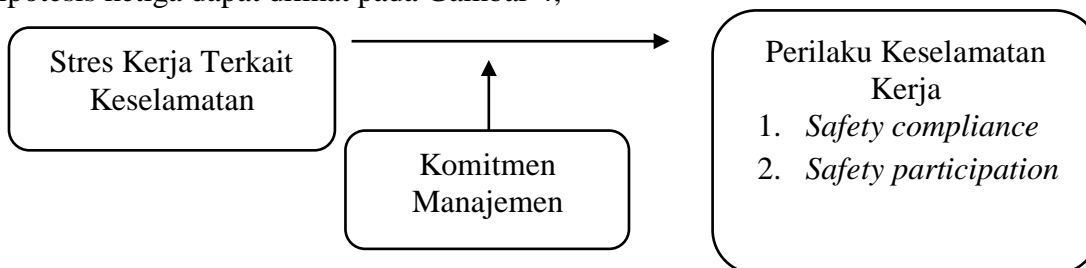
Peneliti menguji peran moderator dari modal psikologis antara hubungan stres kerja terkait keselamatan terhadap perilaku keselamatan kerja. Uji hipotesis 2 dengan *PROCESS* dari Hayes (2013) dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Uji Modal Psikologis Sebagai Moderator Antara Stres Kerja Terkait Keselamatan dengan Perilaku Keselamatan Kerja

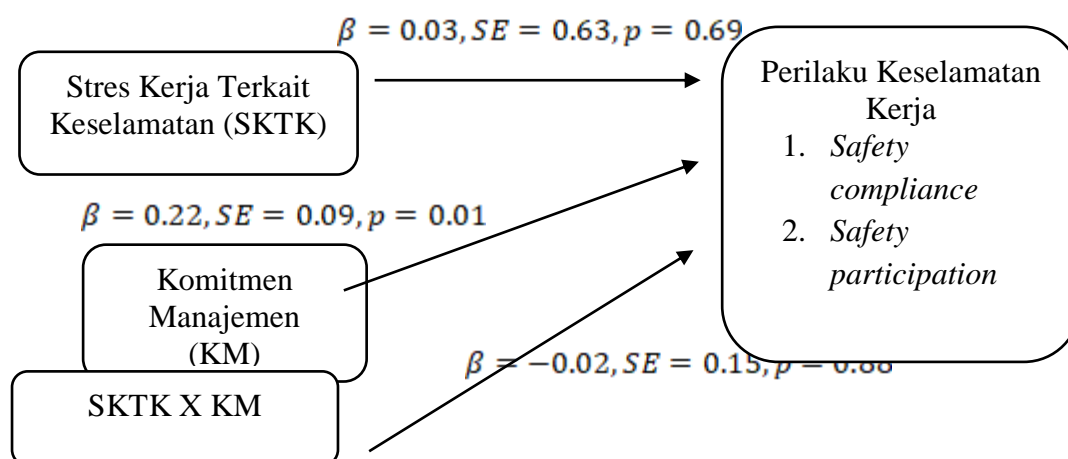
Pada Gambar 3, variabel stres kerja terkait keselamatan tidak berperan terhadap perilaku keselamatan kerja ($\beta = -0.01$, $p > 0.05$). Modal psikologis memiliki peran terhadap perilaku keselamatan kerja ($\beta = 0.2$, $p < 0.05$). Sedangkan interaksi antara stres kerja terkait keselamatan dan modal psikologis berperan secara signifikan dengan perilaku keselamatan kerja ($\beta = 0.32$, $p < 0.05$). Dengan demikian, hipotesis 2 dalam penelitian ini terbukti yaitu modal psikologis berefek sebagai moderator antara hubungan stres kerja terkait keselamatan dengan perilaku keselamatan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja terkait keselamatan tidak berperan terhadap perilaku keselamatan kerja, namun ketika terdapat modal psikologis menjadi moderator, stres kerja terkait keselamatan yang semakin tinggi akan berperan terhadap perilaku yang dilakukan individu untuk menjaga keselamatan kerja.

Uji hipotesis ketiga dapat dilihat pada Gambar 4,



Gambar 4. Uji Hipotesis ketiga

Uji hipotesis dengan *PROCESS* dari Hayes (2013) ditampilkan pada Gambar 5.



Gambar 5. Uji Komitmen Manajemen Sebagai Moderator Antara Stres Kerja Terkait Keselamatan dengan Perilaku Keselamatan Kerja

Pada Gambar 5, variabel stres kerja terkait keselamatan tidak berperan signifikan dengan perilaku keselamatan kerja ($\beta=0.03, p>0.05$). Komitmen manajemen berperan signifikan dengan perilaku keselamatan kerja ($\beta=0.22, p<0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kuat terhadap keselamatan membuat perilaku keselamatan kerja semakin diimplementasikan. Sedangkan interaksi antara stres kerja terkait keselamatan dan komitmen manajemen tidak berperan signifikan dengan perilaku keselamatan kerja ($\beta=-0.02, p>0.05$). Dari hasil uji hipotesis 3, H1 tidak terbukti. Oleh karena itu hipotesis null diterima, yaitu komitmen manajemen tidak berefek sebagai moderator antara hubungan stres kerja terkait keselamatan dengan perilaku keselamatan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini terbukti bahwa moderator modal psikologis memiliki efek antara hubungan stres kerja terkait keselamatan dengan perilaku keselamatan kerja. Pada analisa tambahan, peneliti melakukan uji moderator peran modal psikologis dan komitmen manajemen antara stres kerja terkait keselamatan dengan masing-masing dimensi dari perilaku keselamatan kerja. Pada uji hipotesis tambahan ini dihasilkan beberapa hal yaitu: (1) Modal psikologis berefek sebagai moderator antara hubungan stres kerja terkait keselamatan dengan *safety compliance*, (2) Modal psikologis tidak berefek sebagai moderator antara hubungan stres kerja terkait keselamatan dengan *safety participation*. Hal ini berarti modal psikologis yang dimiliki oleh para pelaut akan membuatnya patuh terhadap aturan, prosedur keselamatan yang ada meskipun ia berada di dalam tingkat stres kerja terkait keselamatan yang juga tinggi. Sedangkan modal psikologis yang dimiliki pelaut tidak dapat membuatnya bertindak secara

sukarela dalam menunjukkan perilaku keselamatan kerja ketika ia sedang mengalami stres kerja terkait keselamatan. Jika dilihat dari stres kerja terkait keselamatan yang dihadapi oleh para pelaut, didapatkan tingkat stres yang tinggi ada pada dimensi *safety role conflict*. Oleh karena itu, pelaut di PT XYZ menganggap bahwa konflik peran terkait keselamatan merupakan stres yang paling tinggi dibandingkan dengan 2 dimensi lainnya yaitu stres kerja dari ambiguitas peran dan stres kerja dari konflik interpersonal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu: (1) menggunakan sumber data lain untuk mengukur perilaku keselamatan kerja agar tidak hanya diukur dari metode *self-report* saja; (2) meskipun pada penelitian ini komitmen manajemen tidak terbukti menjadi moderator antara stres kerja terkait keselamatan dan perilaku keselamatan kerja, perlu diingat bahwa komitmen manajemen berperan secara signifikan dengan perilaku keselamatan kerja, khususnya pada dimensi *safety compliance*. Bagi pihak-pihak yang bersangkutan, penting untuk memperhatikan stres kerja terkait keselamatan khususnya pada bagian *safety role conflict*. Pelaut perlu diberikan arahan tugas dan tanggungjawab secara rutin terkait perilaku keselamatan kerja yang harus dilakukan agar satu sama lain tidak memberikan input yang berbeda-beda saat sedang bekerja di atas kapal. Bila dirasa perlu, dari perusahaan bisa memberikan matriks berupa informasi perbandingan tugas-tugas yang dilakukan masing-masing pelaut berdasarkan levelnya untuk masing-masing kapal. Informasi ini bisa diakses dan dipahami bersama sehingga jelas perbedaan tugas dari masing-masing level dan konflik peran pun dapat diminimalisir.

Stres kerja di atas kapal merupakan situasi kerja yang tidak dapat dihindari, terlebih karena perusahaan pelayaran termasuk dalam industri yang berbahaya, namun perlu diperhatikan dari hasil penelitian bahwa modal psikologis berhubungan signifikan dan positif dengan dimensi *safety compliance* dan *safety participation*. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menjadikan modal psikologis sebagai salah satu karakteristik yang harus dipertimbangkan dalam melakukan seleksi para pelaut yang bekerja di PT XYZ.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada para pihak khususnya para partisipan penelitian dan pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu telah membantu dalam pelaksanaan penelitian.

REFERENSI

- Arslana, O, & Ismail D. E. (2008). SWOT analysis for safer carriage of bulk liquid chemicals in tankers. *Journal of Hazardous Materials*, 154, 901–913.
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E.K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *J. Appl. Psychol.*, 87 (3), 488–496.
- Baron. R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*., 51(6), 1173–1182
- Bergheim, K., Birkeland, M., Mearns, K., & Jarle, E. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*. 74. 27–36.
- Bloor, M., Thomas, M., & Lane, T.. (2000). Health risks in the global shipping industry: an overview. *Health, Risk and Society* 2 (3), 329–340.
- Burke, M.J., Sarpy, S.A., Tesluk, P.E., & Smith-Crowe, K. (2002). General safety performance: a test of a grounded theoretical model. *Pers. Psychol.* 55 (2), 429–457.

- Chowdhury, S., & Endres M. L. (2010). The impact of client variability on nurses' occupational strain and injury: cross-level moderation by safety climate. *The Academy of Management Journal*, 53(1), 182-198.
- Cooper, M.D., 2009. Behavioral safety interventions a review of process design factors. *Prof. Saf.*, 54 (2), 36–45.
- 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, 347–358.
- Griffin, M. A, & Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: The role of monitoring, inspiring, and learning. *Journal of Safety Science*. 60,196-202
- Guo, B.H.W., & Yiu, T.W. (2015). Developing leading indicators to monitor the safety conditions of construction projects. *J. Manage. Eng.*, 32 (1), 04015016.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York, NY: Guilford Press.
- Hetherington, C., Flin, R., & Mearns, K.. (2006). Safety in shipping: the human element. *Journal of Safety Research* ,37 (4), 401–411.
- Hinze, J., Hallowell, M., & Baud, K., (2013a). Construction-safety best practices and relationships to safety performance. *J. Constr. Eng. Manage.* 139(10)04013006
- Hofmann, D.A., & Morgeson, F.P., (1999). Safety-related behaviour as a social exchange: the role of perceived organisational support and leader–member exchange. *J. Appl. Psychol.*, 84 (2), 286–296.
- Jackson, S.E., & Schuler, R. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organ. Behav. Hum. Dec. Process.*, 36, 16–78.
- Leung, M., Chan, I.Y.S., & Yu, J. (2011). Preventing construction worker injury incidents through the management of personal stress and organizational stressors. *Journal of Accident Analysis and Prevention*, 48, 156– 166.
- Lin, S. H., Tang W.J. Miao, J. Y., Wang, Z. M., & Wang, P. X. (2008). Safety climate measurement at workplace in China: A validity and reliability assessment. *Journal of Safety Science*. 46 (7),1037-1046
- Lu, C.S., Lai, K. H., Lun, Y.H.V., & Cheng, T.C.E. (2012). Effects of national culture on human failures in container shipping: The moderating role of Confucian dynamism. *Accident Analysis and Prevention*. 49, 457-469.
- Luthans F., Youssef-Morgan CM, & Avolio B. 2015. *Psychological capital and beyond*. New York: Oxford Univ. Press
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *J. Organ. Behav.*, 23 (6), 695–706.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007a). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers. Psychol.*, 60 (3), 541–572.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *J. Manage.*, 33 (3), 321–349.
- Maritime Labour Convention. (2006).
- Pacific Maritime Association. (2012).
- Rizzo, J.R., House, R.J., & Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Adm. Sci. Quart.*, 75, 150–163.
- Roberts, S.E., & Marlow, P.B. (2002). Casualties in dry bulk shipping (1963–1996). *Marine Policy* 26 (6), 437–450.

- Roberts, S.E., & Marlow, P.B. (2005). Traumatic work related to mortality among sea-farers employed in British merchant shipping, 1976–2002. *Occupation and Environment*.
- Sampson, J.M., DeArmond, S., & Chen, P.Y. (2014). Role of safety stressors and social support on safety performance. *Journal of Safety Science*, 64 (3), 137–145.
- Slovin, M. J., 1960, *Sampling*, Simon and Schuster Inc., New York.
- Valdersnes, Kjersti, Jarle, E., Sigurd, H., & Birkeland, N. (2013). The Role of Psychological Capital in Perception of Safety Climate Among Air Traffic Controllers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(2) 232–241.
- Vredenburg, A. (2002). Organizational safety: which management practices are most effective in reducing employee injury rates? *J. Safety Res.*, 33, 259–276.
- Wang, D., Wang, X., & Xia, N. (2018). How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital\ Wang, Dan. *Journal of Safety Science*, 103, 247–259.
- Yuan, S., Li, Y., & Tetrick, L.E. (2015). Job hindrances, job resources, and safety performance: The mediating role of job engagement. *Journal of Applied Ergonomics*, 51, 163-171.
- Zohar, D., (2000). A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on micro-accidents in manufacturing jobs. *J. Appl. Psychol.*, 85, 587–596.
- Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *J. Org. Behav.*, 23, 75–92.