

PENGARUH POSITIVE LEADERSHIP, SOCIAL CAPITAL PADA EMPLOYEE WELL-BEING

Eva Nur Rachma

Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya
email korespondensi : evanoer.rachma@gmail.com

ABSTRACT

The economic growth will be continues to grow, many companies to try making survive to sustain and go out from insolvent. With the involvement of social capital and labor that goes well and supports active participation in the work environment will be created in the organization's strong commitment to both performance and survival of the organization itself. This research is causality (cause-effect) by using a quantitative approach. Object of research that all employees in PT. Bahama Swastika, the population and the sample amounted to 101 employees as sample. Data were analyzed using SPSS version 13.0. The results showed that positive leadership and social capital affect of the employee well-being, positive leadership and social capital simultaneously influence on employee well-being.

Keywords : positive leadership, social capital, employee well-being.

PENDAHULUAN

Perekonomian dunia yang belum stabil dan mulai berjalannya pelaksanaan perdagangan bebas di beberapa kawasan dunia telah membuat dunia usaha bersaing ketat agar perusahaan mampu bertahan, tumbuh dan berkembang menghadapi situasi tersebut. Tumbuh dan berkembangnya perusahaan tidak lepas dari keberadaan dan peran karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu situasi kelompok kerja, rekan kerja, perilaku organisasi, dan perilaku kepemimpinan dalam perusahaan ikut serta menentukan kenyamanan dan keamanan kerja bagi karyawan. Konflik atau kesalah pahaman antara bawahan dengan pimpinan, antara sesama karyawan, dan antara karyawan dengan kelompok kerja lainnya akan merugikan dan mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal ini adalah perusahaan. Dukungan pimpinan dan kelompok pada individu karyawan akan membuat seseorang nyaman dan berpengaruh pula pada kesehatan mentalnya ditempat kerja. Saling curiga antar karyawan, persaingan yang tidak sehat dalam berkarya, saling tidak percaya antara pimpinan dan bawahannya merupakan gambaran hubungan kerja dan interaksi yang buruk dalam organisasi. Hal ini akan sangat merugikan perusahaan karena komponen SDM dalam organisasi merupakan salah satu komponen vital yang berpengaruh pada kinerja organisasi. Pada penelitian ini ingin melihat peran kepemimpinan dan interaksi sosial terhadap perasaan dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Ketabahan, sikap menerima, serta hubungan positif dengan orang lain di tempat kerja akan mengarah pada terbentuknya kondisi psikologis yang positif (*positive psychological functioning*), dan akan membentuk kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada diri individu. Ryff (1989), menyampaikan bahwa *psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif (*positive psychological functioning*).

Hasil penelitian Ryff (dalam Papalia, 2002) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang menyusun *psychological well-being* (PWB) antara lain :

1. Penerimaan diri (*self acceptance*), individu yang PWB nya tinggi memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dalam dirinya, dan perasaan positif tentang kehidupan masa lalunya.
2. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with other*), banyak teori yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang hangat dan saling mempercayai dengan orang lain. Kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen utama kesehatan mental. PWB individu akan tinggi jika individu tersebut mampu bersikap hangat dan percaya dalam berhubungan dengan orang lain, memiliki empati, afeksi, dan keakraban yang kuat, memahami pemberian dan penerimaan dalam suatu hubungan.
3. Kemandirian (*autonomy*), merupakan kemampuan individu dalam pengambilan keputusan sendiri dan mandiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bersikap dengan cara yang benar, berperilaku sesuai dengan standar nilai individu itu sendiri, dan mampu mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal.
4. Penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*), yaitu mampu dan kompeten mengatur lingkungan, menyusun kontrol yang kompleks terhadap aktivitas eksternal, menggunakan secara efektif kesempatan dalam lingkungan, mampu memilih dan menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai individu.
5. Tujuan hidup (*purpose in life*), kesehatan mental didefinisikan mencakup kepercayaan-kepercayaan yang memberikan individu suatu perasaan bahwa hidup ini memiliki tujuan dan makna. Individu yang berfungsi secara positif memiliki tujuan, misi, dan arah yang membuatnya merasa bahwa hidup ini memiliki makna.
6. Pengembangan pribadi (*personal growth*), merupakan perasaan mampu dalam melalui tahapan-tahapan perkembangan, terbuka pada pengalaman baru, menyadari potensi yang dimiliki, melakukan perbaikan dalam hidupnya setiap waktu.

Psychological well being dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Dalam Amawidyati & Utami (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* antara lain: latar belakang budaya, kelas sosial, tingkat ekonomi dan tingkat pendidikan, kepribadian, pekerjaan, pernikahan, anak-anak, kondisi masa lalu seseorang terutama pola asuh keluarga, kesehatan dan fungsi fisik, serta faktor kepercayaan dan emosi, jenis kelamin, serta religiusitas.

Ryff (1995, dalam Angelina 2011) menyatakan bahwa diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup, dan tidak adanya gejala-gejala depresi merupakan ciri-ciri dari *Psychological well-being*. *Psychological well-being* adalah kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dalam rangka berjuang untuk memfungsikan dirinya secara penuh dan menyadari talenta uniknya (Keyes & Ryff, 1999; Ryff, 1989; Ryff & Keyes 1995 dalam Keyes & Mayar-Moe, 2003).

Leadership merupakan topik penelitian yang sangat menarik pada pada beberapa topik-topik penelitian yang berhubungan dengan perilaku organisasi (Barling, Christie, & Hopton, 2010). Beberapa penelitian mengajukan paradigma bahwa *leadership* itu penting bagi rekan kerja, organisasi, sikap kerja, kinerja, atau motivasi (Kelloway, Turner, Barling, & Loughlin, 2012).

Penelitian lain mengamati tentang implikasi dari *organizational leadership* untuk *employee well-being* (for reviews, see Kelloway & Barling, 2010; Kelloway, Sivathan, Francis, & Barling, 2005; Kuoppala, Lamminpaa, Liira, & Vainio, 2008; Mullen & Kelloway, 2010).

Pada penelitian sebelumnya didapatkan bahwa perilaku pimpinan berpengaruh besar pada *employee mental well-being* dan faktor-faktor lainnya, termasuk stress, kehidupan, dan peristiwa kerja (Gilbreath & Benson, 2004). Beberapa kajian menganggap bahwa *leadership* berdampak bagi psikologi positif, kesehatan mental individu pada organisasi ((Fullagar & Kelloway, 2012).

Pimpinan yang mampu membangun rasa percaya diri karyawan, mampu mendorong dan memberikan keteladanan pada karyawan akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan organisasi.

Positive leadership merupakan peran pimpinan yang berdampak positif pada organisasi yang mampu memfasilitasi emosi positif bawahannya. *Positive leadership* didefinisikan sebagai perilaku-perilaku kepemimpinan (*leadership behaviors*) yang menghasilkan pengalaman emosi positif bagi bawahannya. Sebagian peneliti mengakui bahwa gagasan tentang tindakan positif pimpinan terhadap bawahannya secara implisit merupakan komponen dari teori *leadership* moderen. Kepedulian pada keselamatan dan kesejahteraan bawahan merupakan prioritas utama dari *positive leadership*. Bawahan akan merasa nyaman karena pimpinan mampu membangun rasa percaya diri, membangkitkan semangat kerja, dan mendorong bawahan agar berkinerja lebih baik. Situasi ini akan membuat suasana dan situasi kerja dalam unit kerja maupun perusahaan yang kondusif sehingga mampu meningkatkan performa organisasi atau perusahaan secara menyeluruh. Salah satu dimensi dari kepemimpinan transformasional didasari pada pandangan pribadi yang tampak pada hubungan atasan dan bawahan (e.g., Bass & Riggio, 2006).

Avey, Avolio, dan Luthans (2011) melakukan uji lapangan dengan membuktikan bahwa ketika peraturan pimpinan mengedepankan komponen *psychological capital* (harapan, optimisme, resiliansi, percaya diri), membuat kinerja dan perilaku positif bawahan meningkat.

Hasil kajian Avey, Hughes, Norman, and Luthans (2008) melaporkan bahwa kegiatan positif pimpinan dapat membangun persepsi positif dan pengalaman positif bawahan dengan melibatkan *psychological capital* yang dilakukan pimpinan (harapan, optimisme, resiliansi, percaya diri, keyakinan, dan sebagainya).

Keragaman latar belakang karyawan dalam perusahaan berpengaruh pula pada beragamnya cara berinteraksi antar individu dalam perusahaan. Kadang hal ini juga merepotkan karena berpotensi kesalahan paham serta konflik sehingga berpengaruh pada suasana kerja. Interaksi sosial antar individu di perusahaan yang kurang baik seringkali

menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi performa perusahaan secara menyeluruh. Intruksi tidak berjalan sesuai dengan harapan manajemen, target dan sasaran organisasi menjadi tidak efisien dan tidak efektif. Interaksi sosial dalam organisasi yang baik mampu menekan jumlah konflik dan kesalahpahaman, karena interaksi sosial merupakan bagian dari *social capital* yang ada dalam organisasi.

Social Capital sedang berkembang saat ini. Berkembangnya konsep ini didasari pemahaman bahwa *social capital* akan berpengaruh pada kinerja. Nahapiet dan Ghoshal (1998), menyatakan bahwa *social capital* yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Teori *social capital* mendiskusikan bagaimana hubungan-hubungan sosial yang dimiliki organisasi dapat berpengaruh pada sumberdaya dan kinerja yang dimiliki.

Konsep *social capital* sudah lama dibicarakan oleh para ahli ekonomi, kira-kira pada abad 19 yang lalu (Castiglione, et.al.2008 :2). Istilah *social capital* itu sendiri baru muncul untuk pertama kalinya pada tahun 1916 ketika Lyda Hudson Hanifan menulis tentang The Rural School Community Center (Moelyono. 2010). Perbincangan tentang *social capital* ini mengemuka, dikarenakan para ahli ekonomi menyadari bahwa untuk menggerakkan aktivitas ekonomi, tidak semata-mata bertumpu pada modal manusia, modal fisik, maupun modal finansial, tetapi ada jenis modal lain yang ternyata efektif dalam menggerakkan kegiatan ekonomi, bahkan dapat memperoleh hasil yang lebih baik ketimbang hanya mengandalkan modal manusia, fisik, dan finansial, yaitu *social capital*. Literatur tentang *social capital* cukup banyak, namun dari semua pandangan tentang *social capital*, sumber yang sering digunakan oleh para penulis dan peneliti *social capital* adalah Coleman, Putnam, Fukuyama dan Bourdieu.

Coleman menggunakan konsep *social capital* dalam penelitiannya tentang pendidikan. Coleman (2000) menemukan bahwa *social capital*, baik berupa harapan dan kewajiban, jaringan dan informasi, serta norma sosial, berpengaruh secara positif dalam menambah volume modal kemanusiaan baik dalam lingkup keluarga maupun komunitas. Konsep *social capital* yang dielaborasi dalam penelitian Coleman tersebut adalah relasi sosial. Menurut Coleman, relasi sosial menggambarkan suatu struktur sosial di mana individu bertindak sebagai sumber bagi individu lainnya (Castiglione, et al. 2008). Coleman meyakini bahwa analisis tentang formasi *social capital* menyediakan suatu jalan tengah antara perspektif pilihan rasional yang memandang tindakan sosial sebagai hasil tindakan berbasis kepentingan diri yang bertujuan dari individu dan perspektif norma sosial yang menjelaskan perilaku sosial sebagai tergantung pada batasan-batasan eksternal yang dipaksakan oleh norma (Castiglione, et al. 2008; Field 2008). Intinya, *social capital* adalah cara mendamaikan tindakan individu dan struktur sosial.

Putnam (2000) dalam bukunya *Bowling Alone*, mendefinisikan *social capital* sebagai bagian dari organisasi sosial, seperti kepercayaan, norma, dan jaringan, yang dapat meningkatkan efisiensi masyarakat dengan memfasilitasi tindakan-tindakan terkoordinasi.

Social Capital kemudian didefinisikan sebagai sumber daya yang muncul dari adanya relasi sosial dan dapat digunakan sebagai perekat sosial untuk menjaga kesatuan anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Didukung oleh adanya kepercayaan dan norma

sosial yang dijadikan acuan bersama dalam bersikap, bertindak, dan berhubungan satu sama lain. Kepercayaan dan norma dalam Social Capital dianggap sebagai komponen sangat penting karena menopang hubungan relasi sosial yang ada. Dalam hal ini dapat diartikan jika tidak ada kepercayaan, maka hubungan relasi sosial yang ada tidak dapat dikatakan sebagai social capital.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dikatakan *social capital* terdiri dari beberapa komponen, yaitu Relasi Sosial, Kepercayaan, dan Norma. Relasi sosial yang dimaksud antara lain partisipasi, kerja sama, saling peduli, dan hubungan timbal balik.

Hasil berbagai penelitian ditemukan benang merah bahwa *social capital* dapat dikonversi ke banyak kualitas material dari modal ekonomi (Castiglione et al. 2008: 3). Social capital pun memiliki kriteria ekonomi, seperti produktivitas, efisiensi, dan efektivitas (La-wang 2005: 33). Hal ini berangkat dari dua asumsi berikut. Pertama, *social capital* tidak berdiri sendiri, melainkan tertambat dalam struktur sosial. Struktur sosial yang dimaksud menunjuk pada hubungan (*relation*), jaringan (*network*), kewajiban dan harapan (*expectation*), yang menghasilkan dan di-hasilkan oleh kepercayaan (*trust*) serta sifat dapat dipercaya (*trustworthiness*). Kedua, *social capital* memiliki fungsi yang sama dengan jenis modal lainnya dalam rangka mencapai tujuan ekonomi, seperti fungsi memperlancar (*lubricant*) dan fungsi pemererat (*glue*) ikatan-ikatan sosial dalam sistem produksi.

Hasbullah (2006) menengahkan enam unsur pokok dalam *social capital* berdasarkan berbagai pengertian *social capital* yang telah ada, yaitu :

1. *Participation in a network* (partisipasi dalam jaringan),
2. *Reciprocity* (pembalasan),
3. *Trust* (percaya),
4. *Social norms* (norma sosial),
5. *Values* (nilai),
6. *Proactive action* (tindakan proaktif).

Dari uraian di atas dapat ditarik ke-simpulan bahwa *social capital*, apakah melalui *trust* yang dibangun, norma sosial yang dipatuhi bersama, atau pun jaringan sosial yang memungkinkan seseorang dapat bertindak kolektif, memberikan kontribusi dalam meningkatkan potensi kelompok, yaitu kapasitas mereka untuk mengembangkan diri guna memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

RUMUSAN MASALAH

Persaingan usaha yang sangat ketat dalam era perdagangan bebas saat ini sangat berpengaruh pada situasi kerja dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu komponen penggerak perusahaan memerlukan perhatian prima agar perusahaan mampu berkompetisi, tumbuh dan berkembang dalam memasuki dunia perdagangan bebas saat ini. Kenyamanan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh perilaku positif dari kepemimpinan (*positive leadership*) dan kenyamanan karyawan berinteraksi sosial dalam kelompok kerjanya. Jalinan kerjasama, kepercayaan, saling mendukung (*social capital*) dalam bekerja serta dukungan dari pimpinan dengan perilaku positifnya (*positive leadership*) yang mampu menginspirasi dan menyemangati karyawan untuk berkinerja lebih baik sehingga karyawan dapat memenuhi harapan-harapannya dan merasa nyaman dalam bekerja (*employee well-being*).

TUJUAN PENELITIAN

Apakah Positive Leadership (X1) dan Social Capital (X2) mempengaruhi Employee Well-being (Y) ?

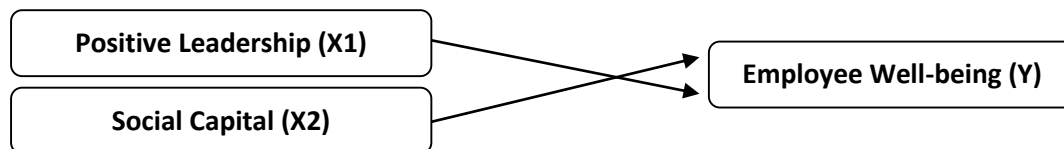
HIPOTESIS

1. *Positive Leadership* (X1) mempengaruhi *Employee Well-being* (Y).
2. *Social Capital* (X2) mempengaruhi *Employee Well-being* (Y).

METODE

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bahama Swastika sejumlah 101 orang. Jenis penelitian adalah kuantitatif dan pengambilan sampelnya menggunakan teknik teknik sampel jenuh yaitu semua karyawan tetap dikenakan penelitian. Sedangkan uji statistiknya menggunakan teknik regresi untuk menemukan pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

DESAIN PENELITIAN



Gambar 1
Model Penelitian

Alat ukur Psychological Well-Being yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Skala Psychological Well-Being yang disusun Ryff (dalam Springer dan Hauser,2005).

Alat Ukur Positive leadership (X1) menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran Likert. *Positive leadership* merupakan peran pimpinan yang berdampak positif pada organisasi yang mampu memfasilitasi emosi positif bawahannya. *Positive leadership* didefinisikan sebagai perilaku-perilaku kepemimpinan (*leadership behaviors*) yang menghasilkan pengalaman emosi positif bagi bawahannya.

Alat ukur *social capital* (X2) menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran Likert. *Social capital* merupakan suatu bentuk modal yang terdapat sumber daya atau aset yang dimiliki karyawan dengan mengacu kepada norma-norma diperusahaan dan dijalankan secara berkelompok yang dapat diinvestasikan dimasa datang yang diharapkan dapat mencapai suatu beragam tujuan. Indikator modal sosial mengadopsi dari Ali (2013), adapun indikator yang digunakan untuk *social capital* adalah memelihara kolaborasi, nilai-nilai perilaku dan norma, hubungan kompetitif.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Analisis Linier Regresi Berganda

Variabel	Nilai sig. F	Nilai sig.t	Koefisien Regresi	R	R ²
Regresi	26.381	.000		.802	.643
Positive Leadership	.333	.227			
Social Capital	.007	.314			

Berdasarkan tabel 1 didapat nilai R sebesar 0,802 ($> 0,5$), menunjukkan bahwa variabel *Positive Leadership* (X1) , *Social Capital* (X2) memiliki hubungan yang kuat dengan *Employee Well-being* (Y), nilai R square sebesar 0,643 menunjukkan bahwa prosentase pengaruh dari variabel *Positive Leadership* (X1) , *Social Capital* (X2) terhadap *Employee Well-being* adalah sebesar 64,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel 1, nilai t hitung variabel *Positive Leadership* (X1) sebesar 2,197 dengan signifikansi sebesar 0,033, berdasarkan nilai signifikansi yang memiliki nilai $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Positive Leadership* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Employee Well-being* (Y). Sedangkan nilai t hitung variabel *Social Capital* (X2) adalah sebesar 2,811 dengan signifikansi sebesar 0,007, berdasarkan nilai signifikansi yang memiliki nilai $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Social Capital* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Employee Well-being* (Y).

Berdasarkan nilai F hitung diperoleh nilai 26,381 dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 atau kurang dari 0.05 ($\alpha=5\%$), dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *positive leadership* (X1), *social capital* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *employee well-being* (Y).

Dari pernyataan tabel 1 variabel *social capital* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,314 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel *positive leadership* sebesar 0,227, sehingga *social capital* paling berpengaruh terhadap *employee well-being*.

KESIMPULAN

Positive Leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being*. *Social Capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being*. *Positive leadership*

dan *social capital* memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan secara bersama-sama terhadap *employee well-being* pada PT. Bahama Swastika. *Social Capital* paling berpengaruh terhadap *employee well-being*. Karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa nyaman baik secara individu maupun kelompok. Karyawan merasakan interaksi yang positif dalam bekerja sehingga perasaan saling menjaga dan mendukung pada arah produktif

dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh pada perusahaan. Diharapkan para pimpinan dapat memotivasi bawahannya dengan memberikan keteladanan sehingga dapat mempengaruhi emosi positif bawahannya. Kerjasama antar karyawan, antar kelompok, dan antar pimpinan dapat meningkatkan rasa aman, nyaman, dan percaya pada seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amawidyati, S. A., & Utami, M. S. (2007). Religiusitas dan Psychological Well-Being Pada Korban Gempa. *JURNAL PSIKOLOGI* , 34, 164-176.
- Angelina, Cindy. 2011. *Gambaran Psychological Well-Being Pada Lesbian*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara:tidak diterbitkan.
- Akdere, M. 2005. Social Capital Theory and Implications for Human Resource Development. *Singapore Management Review* 27 (2):1-24.
- Ali et al., 2013. Organizational Investment in Social Capital (Oisc) and Employee Job Performance: Moderation by Employee Job Engagement. *International Review of Management and Business Research* 2(1): 250-257.
- Argyle, M. 2001. *The Psychology of Happiness*. 2nd Edition. Sussex : Routledge.
- Arnold, K., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193-203.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22, 282-294.
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29, 110-126.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A call for longi-tudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 705-711.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28.
- Avolio, B. J., Reichard, R. J., Hannah, S. T., Walumba, F. O., & Chan, A, (2009). A meta-analytic review of leadership impact research: Experimental and quasi-experimental studies. *Lead-ership Quarterly*, 20, 764-784.
- Barling, J., Christie, A., & Hopton, A. (2010). Leadership. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*(pp. 183-240). Washington, DC: American Psy-chological Association.

- Barling, A. J., Weber, T., & Kelloway, E. K. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 827-832.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14, 389-405.
- Castiglione, D. et.al. 2008. "Social Capital's Fortune : An Introduction". In Dario Castiglione, et.al (ed). *The Handbook of Social Capital*. New York : Oxford University Press.
- Chamberlain, K & Zika.S. 1992. *Religiosity, Meaning in Life, & Psychological Well Being*. Dalam Schumaker J.F. *Religion and Mental Health*. New York : Oxford University Press.
- Cohen, Don, dan Laurence Prusak. In *Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work*. Boston: Harvard Business School Press, 2001
- Coleman, J, *Foundations of Social Theory*. Cambridge Mass: Harvard University Press. 1990.
- Danner, D. D., Snowdon, D. A., & Friesen, W. V. (2001). Positive emotions in early life and longevity: Findings from the nun study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 804-813.
- Field, J. 2008. *Social Capital Second Edition*. New York : Routledge.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity*. New York, NY: Three Rivers Press.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19, 313-332.
- Fukuyama, F. 2005. *Guncangan Besar Kodrat Manusia dan Tata Sosial Baru*. Terjemahan Masri Maris. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fukuyama, Francis. *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*. London: Hamish Hamilton, 1995.
- Fullagar, C., & Kelloway, E. K. (2012). New directions in positive psychology: Implications for a healthy workplace. In J. Houmount, S. Leka, & R. Sinclair (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*(pp. 146-161). Chichester, England: Wiley.
- Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress*, 18, 3, 255-266.
- Gittell et al., 2007. A Social Capital Model of High Performance Work Systems. *Journal of Management* 3 (5): 3-29.

- Gootaert, C. 2001. Does Social Capital help the Poor? A Synthesis of Findings from the Local Level Institution Studies in Bolivia, Burkina Faso, and Indonesia. Lokal Level Institution Work-ing Paper No. 10. Washington DC: The World Bank.
- Hasbullah, J, Sosial Kapital: Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia. Jakarta: MR-United Press. 2006.
- Helliwel, J.F. 2006. "Well-being, Social Capital and Public Policy What's New ?" in The Economic Journal. 116 (March). C34-45.
- Isen, A. M. (2000). Positive affect and decision making. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (2nd ed., pp. 417-435). New York, NY: Guildford Press.
- Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being. *Work & Stress*, 26, 39-55.
- Keyes, CLM., Ryff, CD., and Shmotkin, D. 2002. Optimizing Well-Being : The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82, 6, 959-971.
- Krause, N. 2003. Religious Meaning and Subjective Well Being in Late Life. *The Journals of Gerontology*. 58B (S160-S170).
- Kuoppala, J., Lamminpaa, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects: A systematic review and meta-analysis. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60, 904-915.
- Lawang, R.M.Z. 2005. *Kapital Sosial Dalam Perspektif Sosiologik Suatu Pengantar*. Jakarta : FISIP UI PRESS.
- Luthans, F. B., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psycho-logical capital: Developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- McKee, M. C., Driscoll, C., Kelloway, E. K., & Kelley, E. (2011). Exploring linkages among transformational leadership, work-place spirituality and well-being in health care workers. *Jour-nal of Management, Spirituality & Religion*, 8, 233-255.
- Mirowsky dan Ross, 1999. Well Being Across the Life Course. Dalam *A Handbook for The Study of Mental Health : Social Context, Theories and System*. (Editor : Horwitz and Scheid). Cambridge: Cambridge University Press.
- Mullen, J., & Kelloway, E. K. (2009). Safety leadership: A longi-tudinal study of the effects of transformational leadership on safety outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 20, 253-272.
- Norman, S. M., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their per-ceived effectiveness. *Leadership Quarterly*, 21, 350-364.

- Papalia, D.E, Sally Wendkos Olds, & Ruth Duskin Feldman. 2002. Human Development al. 8th ed. Philippines : Mc Graw Hill.
- Putnam, Robert D. 2000. Bowling Alone The Collapse and Revival of American Community. New York : Simon and Schuster Paperbacks.
- Ryff, Carol D. 1989. Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, No. 6, 1069-1081.
- Ryff, C.D. 1989. Happiness Is Everything or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Pyschology*.57.(1069-1081).
- Ryff, C.D & Coorey L.M. Keyes.1995. The Structure of Psychological Well Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*.69. (719-727).
- Sarafino, E.P.1997. Health Psychology, Biopsychosocial Interaction. 3rd ed. USA : John Willey & Sons. ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psy-chology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Springer, K.W. dan Hauser. 2005. Survey Measurement of Psychological well-Being. Dalam <http://ssc.wisc.edu>.
- Trankle. 2006. Psychological Well-Being, Religious Coping, and Religiosity in College Students. *CHARIS: A Journal of Lutheran Scholarship, Thought, and Opinion*, vol 5, 29-33.
- VanKatwyk, P., Spector, P., Fox, S., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective response to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230.