

Hubungan Workplace Spirituality dengan *Employee Well-Being* pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Payakumbuh

Suci Nurfadila, Tuti Rahmi

Universitas Negeri Padang
tuti.rahmi@fip.unp.ac.id

Article History

accepted 1/6/2026

approved 1/7/2026

published 17/7/2026

Abstract

Firefighters work under conditions involving substantial occupational risks and demanding responsibilities, making *employee well-being* an important area of concern. This research explored the association between *workplace spirituality* and *employee well-being* among firefighters in Payakumbuh City through a quantitative correlational approach. The study involved 39 firefighters, with all members of the population included as participants using a *total sampling* technique. Data were gathered through a *workplace spirituality* scale developed from the framework of Petchsawang and Duchon and the *Employee Well-Being Scale* (EWBS) developed by Zheng et al. (2015). To examine the relationship between the variables, the data were processed using *Pearson Product Moment* correlation analysis. The findings demonstrated that *workplace spirituality* did not show a significant relationship with *employee well-being* ($r = 0.171$; $p = 0.297$). Although both variables were categorized at a high level, the findings suggest that *employee well-being* among firefighters may be influenced by factors beyond *workplace spirituality*.

Keywords: *workplace spirituality, employee well-being, firefighters.*

Abstrak

Profesi petugas pemadam kebakaran memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan dan tingkat risiko yang tinggi, *employee well-being* menjadi aspek yang perlu memperoleh perhatian. Penelitian ini mengkaji hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain korelasional. Sebanyak 39 petugas pemadam kebakaran dilibatkan sebagai responden melalui teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *workplace spirituality* yang mengacu pada teori Petchsawang dan Duchon serta *Employee Well-Being Scale* (EWBS) yang dikembangkan oleh Zheng et al. (2015). Analisis data dilakukan melalui korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,171$ dengan nilai signifikansi $p = 0,297$, yang menunjukkan bahwa hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* tidak signifikan. Di sisi lain, hasil kategorisasi memperlihatkan bahwa kedua variabel berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *employee well-being* kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain di luar *workplace spirituality*.

Kata kunci: *workplace spirituality, employee well-being, petugas pemadam kebakaran.*



PENDAHULUAN

Employee well-being merupakan salah satu isu penting dalam psikologi industri dan organisasi karena berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, kesehatan psikologis, serta kemampuan individu dalam menjalankan peran pekerjaannya secara optimal. *Employee well-being* mencerminkan evaluasi individu terhadap kualitas hidupnya secara menyeluruh yang meliputi aspek kehidupan, pekerjaan, dan psikologis (Zheng et al., 2015). Tingkat *employee well-being* yang tinggi diketahui berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja, keterikatan terhadap organisasi, dan performa kerja karyawan (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012). Sebaliknya, rendahnya *employee well-being* dapat berdampak pada munculnya berbagai permasalahan psikologis seperti stres kerja, kelelahan emosional, kecemasan, hingga menurunnya produktivitas kerja (Daniels et al., 2017).

Employee well-being menjadi aspek yang semakin penting untuk diperhatikan, khususnya pada profesi yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi seperti petugas pemadam kebakaran. Dalam pelaksanaan tugasnya, petugas pemadam kebakaran dituntut untuk selalu berada dalam kondisi siap siaga ketika menghadapi keadaan darurat, mengambil keputusan secara cepat, serta menghadapi berbagai risiko keselamatan secara langsung, seperti kebakaran, ledakan, paparan asap beracun, sengatan listrik, dan risiko terjatuh dari ketinggian (Aini, 2016). Di samping risiko fisik tersebut, petugas pemadam kebakaran juga berpotensi mengalami tekanan psikologis yang muncul akibat paparan terhadap peristiwa traumatis serta tuntutan pekerjaan yang terus berlangsung secara berulang dalam jangka waktu panjang (Carey et al., 2011). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa dibandingkan dengan populasi umum, petugas pemadam kebakaran memiliki risiko yang lebih tinggi untuk mengalami stres kerja, gangguan tidur, kecemasan, serta gejala post-traumatic stress disorder (PTSD) (Stanley et al., 2016). Berbagai kondisi tersebut dapat berdampak pada kesejahteraan kerja petugas pemadam kebakaran, baik dalam aspek psikologis maupun aspek pekerjaan, sehingga *employee well-being* menjadi isu yang penting untuk dikaji pada profesi ini (Zheng et al., 2015).

Fenomena tersebut juga ditemukan pada petugas pemadam kebakaran di Indonesia. Sebagai profesi yang berorientasi pada pelayanan darurat, petugas pemadam kebakaran dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi serta risiko keselamatan yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis mereka (Aini, 2016). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa petugas pemadam kebakaran rentan mengalami stres kerja akibat tingginya beban mental, tekanan waktu, serta tuntutan pekerjaan yang kompleks (Sianturi et al., 2021). Selain itu, paparan berulang terhadap situasi darurat dan peristiwa traumatis dapat berdampak pada kesehatan mental dan kesejahteraan petugas pemadam kebakaran (Igboanugo et al., 2021).

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh, diperoleh informasi bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi tantangan utama dalam menjalankan tugas sehari-hari. Petugas dituntut untuk selalu siap siaga selama 24 jam karena situasi darurat dapat terjadi kapan saja. Sistem kerja yang diterapkan juga menyebabkan waktu istirahat menjadi kurang optimal karena petugas tetap harus berada dalam kondisi siap dipanggil sewaktu-waktu. Selain itu, kendala yang dihadapi beragam mulai dari keterbatasan sarana dan prasarana, akses jalan yang sulit dijangkau saat pemadaman, keterbatasan sumber air, serta tekanan dari masyarakat ketika proses pemadaman berlangsung. Tuntutan kerja yang tinggi, gangguan tidur, dan paparan stres berkepanjangan dapat memengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan petugas pemadam kebakaran (Khoshakhlagh et al., 2024).

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang memengaruhi *employee well-being*, seperti *perceived organizational support*, *employee engagement*, *work-life balance*, dan *psychological capital* (Sari & Martdianty, 2023). Selain faktor-

faktor tersebut, *workplace spirituality* juga menjadi salah satu konsep yang relevan dalam memahami kesejahteraan karyawan di tempat kerja. *Workplace spirituality* menggambarkan pengalaman individu dalam menemukan makna terhadap pekerjaannya, membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja, serta merasakan keterhubungan yang lebih mendalam dalam lingkungan kerja (Petchsawang & Duchon, 2012). Individu yang memiliki *workplace spirituality* tinggi cenderung memiliki makna terhadap pekerjaannya, menunjukkan kepedulian terhadap sesama, serta hubungan dengan rekan kerja dan organisasi yang positif. (Ashmos & Duchon, 2000).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berkaitan dengan sejumlah dampak positif dalam konteks pekerjaan, termasuk *employee well-being*. Pada penelitian yang dilakukan Yadav et al. (2022) terhadap personel kepolisian, ditemukan adanya hubungan positif antara *workplace spirituality* dan *employee well-being*. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa *empathic concern* berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan kedua variabel tersebut. Temuan lain dari Koul et al. (2024) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dapat berkontribusi terhadap peningkatan kebahagiaan di lingkungan kerja yang selanjutnya mendukung *employee well-being*. Hasil yang serupa juga disampaikan oleh Milliman et al. (2003), yang mengaitkan *workplace spirituality* dengan berbagai hasil positif dalam lingkungan kerja, seperti kepuasan kerja, sikap kerja yang positif, dan komitmen organisasi. Meskipun demikian, penelitian mengenai *workplace spirituality* masih lebih banyak dilakukan pada sektor pendidikan, kesehatan, perhotelan, serta berbagai organisasi formal lainnya yang umumnya memiliki tingkat risiko kerja rendah hingga sedang.

Hingga saat ini, penelitian yang mengkaji hubungan *workplace spirituality* dengan *employee well-being* pada profesi dengan tingkat risiko tinggi, khususnya petugas pemadam kebakaran di Indonesia, masih terbatas. Padahal, *workplace spirituality* berkaitan dengan kebermaknaan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta keselarasan nilai individu dengan organisasi yang secara teoritis dapat mendukung kesejahteraan karyawan (Petchsawang & Duchon, 2009). Pada profesi pemadam kebakaran yang memiliki tuntutan dan risiko kerja tinggi, keterkaitan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* perlu untuk dikaji lebih lanjut. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan *workplace spirituality* dengan *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang mengacu pada Sugiyono (2019). Penerapan desain tersebut bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh. Subjek penelitian melibatkan seluruh petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh yang berjumlah 39 orang. Penentuan responden dilakukan menggunakan teknik *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian.

Proses pengumpulan data dilaksanakan selama tiga hari dengan menggunakan dua skala psikologi yang didistribusikan secara langsung kepada responden setelah memperoleh izin dari instansi terkait. Sebelum kuesioner diberikan, peneliti terlebih dahulu menjelaskan tujuan penelitian, menjaga kerahasiaan data responden, serta menyampaikan kesediaan partisipasi dalam penelitian. Selanjutnya, pengisian kuesioner dilakukan secara mandiri oleh responden berdasarkan kondisi dan pengalaman kerja yang mereka alami.

Pengukuran variabel *employee well-being* dilakukan menggunakan *Employee Well-Being Scale* (EWBS) yang dikembangkan oleh Zheng et al. (2015) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Rahmi et al. (2021). Instrumen ini memuat

tiga dimensi, yaitu *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*, dengan jumlah keseluruhan 18 item. Respon terhadap item diukur menggunakan skala Likert tujuh tingkat, mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga skor 7 (*sangat setuju*). Pada variabel *workplace spirituality*, pengukuran dilakukan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek *workplace spirituality* menurut Petchsawang dan Duchon (2012), yang mencakup *mindfulness*, *compassion*, *meaningful work*, dan *transcendence*. Instrumen ini terdiri dari 33 item dan menggunakan skala Likert lima tingkat dengan pilihan jawaban mulai dari 1 (*sangat tidak sesuai*) sampai 5 (*sangat sesuai*).

Pengolahan data penelitian dilakukan menggunakan program SPSS. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu melalui tahap uji asumsi yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk* dengan pertimbangan jumlah responden penelitian yang kurang dari 50 orang. Mengacu pada Ghozali (2018), data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya melebihi 0,05 ($p > 0,05$). Setelah itu, uji linearitas dilakukan untuk menilai ada atau tidaknya hubungan linear antarvariabel penelitian. Hubungan antarvariabel dapat dinyatakan linear apabila nilai signifikansi pada *deviation from linearity* menunjukkan angka di atas 0,05.

Setelah seluruh persyaratan asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilanjutkan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh. Menurut Sugiyono (2019), analisis korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk melihat arah hubungan sekaligus mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel yang memiliki skala data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh. Penelitian melibatkan 39 responden yang merupakan seluruh petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh. Seluruh responden berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia 30–53 tahun dan masa kerja antara 2–24 tahun. Karakteristik tersebut menunjukkan adanya perbedaan pengalaman kerja yang dimiliki responden dalam menjalankan tugas sebagai petugas pemadam kebakaran. Setelah proses pengumpulan data selesai dilakukan, tahap berikutnya adalah analisis data untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian sekaligus menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu melalui uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya, hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh dianalisis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

Kategorisasi variabel dilakukan berdasarkan norma kategorisasi yang dikemukakan oleh Azwar (2018), yaitu menggunakan rata-rata hipotetik dan standar deviasi hipotetik untuk mengelompokkan skor ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi. Penggunaan norma hipotetik bertujuan untuk memberikan gambaran tingkat variabel berdasarkan rentang skor teoritis alat ukur sehingga interpretasi tidak bergantung pada karakteristik sampel penelitian.

Tabel 1. Kategorisasi Workplace Spirituality

Kategorisasi	Interval Skor
Rendah	$X < 72,33$
Sedang	$72,33 \leq X < 113,67$
Tinggi	$X \geq 113,67$

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa kategorisasi *Workplace Spirituality* terdiri atas kategori rendah dengan skor kurang dari 72,33, kategori sedang dengan rentang skor 72,33 sampai kurang dari 113,67, serta kategori tinggi dengan skor sama dengan atau lebih dari 113,67. Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa rata-rata nilai *Workplace Spirituality* sebesar 130,54 berada pada kategori tinggi. Hasil ini memperlihatkan tingkat *workplace spirituality* petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh yang tinggi.

Table 2. Kategorisasi *Employee Well-Being*

Kategorisasi	Interval Skor
Rendah	$X < 42$
Sedang	$42 \leq X < 66$
Tinggi	$X \geq 66$

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa kategorisasi *Employee Well-Being* terdiri atas kategori rendah dengan skor kurang dari 42, kategori sedang dengan rentang skor 42 sampai kurang dari 66, serta kategori tinggi dengan skor sama dengan atau lebih dari 66. Dari hasil analisis tersebut rata-rata nilai *Employee Well-Being* sebesar 80,28 berada pada kategori tinggi. Hasil ini memperlihatkan *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh secara umum tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Workplace Spirituality</i>	0,077	Normal
<i>Employee Well-Being</i>	0,077	Normal

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data penelitian terlebih dahulu diuji untuk memastikan terpenuhinya asumsi distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode *Shapiro-Wilk* dengan mempertimbangkan jumlah responden penelitian yang kurang dari 50 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *workplace spirituality* dan *employee well-being* masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,077 ($p > 0,05$). Berdasarkan nilai tersebut, kedua variabel dinyatakan memiliki distribusi data yang normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linear

Variabel	Deviation from Linearity	Sig	Keterangan
<i>Workplace Spirituality - Employee Well-Being</i>	0,460	$> 0,05$	Linear

Pengujian linearitas dilakukan sebagai tahap untuk memastikan bahwa hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* memenuhi asumsi linearitas. Berdasarkan hasil analisis, nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* diperoleh sebesar 0,460 ($p > 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel memiliki pola yang linear. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, analisis korelasi *Pearson Product Moment* dapat digunakan pada tahap pengujian hipotesis.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation (r)	sig
<i>Workplace Spirituality</i> - <i>Employee Well-Being</i>	0,171	0,297

Hasil analisis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,171 dengan nilai signifikansi 0,297 ($p > 0,05$). Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh, hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh dinyatakan tidak signifikan. Walaupun koefisien korelasi menunjukkan nilai positif, arah hubungan kedua variabel tetap bersifat searah dengan tingkat kekuatan hubungan yang termasuk dalam kategori sangat lemah.

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari penelitian ini sebesar $r = 0,171$ dengan nilai signifikansi 0,297 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh tidak mencapai tingkat signifikansi statistik. Dengan demikian, hipotesis penelitian dinyatakan ditolak, sehingga *workplace spirituality* tidak terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan *employee well-being*. Meskipun koefisien korelasi menunjukkan nilai positif, hubungan kedua variabel memiliki arah yang sejalan dengan tingkat kekuatan hubungan yang termasuk dalam kategori sangat lemah.

Berbagai penelitian terdahulu melaporkan adanya hubungan positif antara *workplace spirituality* dan *employee well-being*, sehingga hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang berbeda. Yadav et al. (2022) menemukan adanya hubungan positif antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* pada personel kepolisian, dengan *empathic concern* berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Temuan lain juga dilaporkan oleh Koul et al. (2024), yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berkontribusi terhadap kebahagiaan di lingkungan kerja dan selanjutnya mendukung kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, Milliman et al. (2003) menyatakan bahwa *workplace spirituality* berkaitan dengan berbagai hasil positif di lingkungan kerja, seperti kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

Karakteristik pekerjaan petugas pemadam kebakaran yang memiliki risiko serta tuntutan kerja tinggi diduga menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan perbedaan hasil penelitian ini. Dalam melaksanakan pekerjaannya, petugas pemadam kebakaran tidak hanya menghadapi kondisi darurat, tetapi juga berhadapan dengan paparan peristiwa traumatis dan tuntutan kesiapsiagaan yang harus dipertahankan secara berkelanjutan. Situasi tersebut memungkinkan kesejahteraan kerja petugas dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain *workplace spirituality*. Sejalan dengan penelitian terdahulu, *employee well-being* diketahui dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *perceived organizational support*, *work-life balance*, dan *emotional exhaustion* (Sari & Martdianty, 2023). Oleh karena itu, *employee well-being* tidak hanya berkaitan dengan satu faktor tertentu, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek lain yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja (Makikangas et al., 2016).

Meskipun hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* tidak menunjukkan signifikansi statistik, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa kedua variabel pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh berada pada kategori tinggi. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa petugas pemadam kebakaran memiliki tingkat spiritualitas kerja dan kesejahteraan kerja yang baik. Akan tetapi, tingginya

workplace spirituality tidak selalu diikuti oleh peningkatan *employee well-being* yang signifikan. Hal ini mengarah pada kemungkinan bahwa *employee well-being* merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkaya kajian mengenai *workplace spirituality* dan *employee well-being*, khususnya pada profesi dengan tingkat risiko tinggi seperti petugas pemadam kebakaran. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* dapat berbeda pada setiap konteks pekerjaan dan karakteristik organisasi.

SIMPULAN

Penelitian mengenai hubungan antara *workplace spirituality* dan *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi *Pearson Product Moment* menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,171 dengan nilai signifikansi 0,297 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak mencapai tingkat signifikansi statistik.

Mekipun hubungan antarvariabel tidak terbukti signifikan, hasil kategorisasi memperlihatkan bahwa *workplace spirituality* dan *employee well-being* berada pada kategori tinggi. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa petugas pemadam kebakaran Kota Payakumbuh memiliki tingkat spiritualitas kerja dan kesejahteraan kerja yang baik. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa *employee well-being* pada petugas pemadam kebakaran kemungkinan tidak hanya dipengaruhi oleh *workplace spirituality*, tetapi dapat berkaitan dengan faktor lain di luar variabel yang diteliti. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *employee well-being*, seperti *perceived organizational support*, *work-life balance*, serta faktor organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. N. (2016). Analisis Risiko Kerja Dan Upaya Pengendalian Bahaya Pada Petugas Pemadam Kebakaran Di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(1), 277–283.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Carey, M. G., Al-Zaiti, S. S., Dean, G. E., Sessanna, L., & Finnell, D. S. (2011). Sleep problems, depression, substance use, social bonding, and quality of life in professional firefighters. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 928-933.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of happiness studies*, 13(4), 659-684.
- Daniels, K., Watson, D., & Gedikli, C. (2017). Well-being and the social environment of work: A systematic review of intervention studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph14080918>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Igboanugo, S., Bigelow, P. L., & Mielke, J. G. (2021). Health outcomes of psychosocial stress within firefighters: A systematic review of the research landscape. *Journal of occupational health*, 63(1), e12219.
- Khoshakhlagh, A. H., Sulaie, S. A., Yazdanirad, S., Orr, R. M., & Laal, F. (2024). Relationships between job stress, post-traumatic stress and musculoskeletal symptoms in firefighters and the role of job burnout and depression mediators: a bayesian network model. *BMC public health*, 24(1), 468.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: A systematic review. *Work & stress*, 30(1), 46-70.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Journal of Management , Spirituality & Workplace spirituality , meditation , and work performance. *Journal of Management , Spirituality & Religion*, 9(2), 189–208.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS). *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621– 644.
- Rajabi, F., Molaeifar, H., Jahangiri, M., Taheri, S., Banaee, S., & Farhadi, P. (2020). Occupational stressors among firefighters: application of multi-criteria decision making (MCDM) Techniques. *Heliyon*, 6(4).
- Sari, N. D., & Martdianty, F. (2023) The influence of perceived organizational support on employee well-being: The mediating roles of work-life balance and emotional exhaustion among correctional officers. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 8(6), 242–251. <https://doi.org/10.61194/ijim.v7i1.1867>
- Sianturi, K., Handayani, R., Handayani, P., Muda, K., & Alia, C. (2021). Risk factors of work stress on firefighters. *Journal of Vocational Health Studies*, 5(2), 112-118.
- Stanley, I. H., Hom, M. A., Hagan, C. R., & Joiner, T. E. (2015). Career prevalence and correlates of suicidal thoughts and behaviors among firefighters. *Journal of Affective Disorders*, 187, 163-171.
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF. BANDUNG : ALFABETA.
- Yadav, S., Tiwari, T., Yadav, A. K., Dubey, N., Mishra, L. K., Singh, A. L., & Kapoor, P. (2022). Role of Workplace Spirituality, Empathic Concern and Organizational Politics in Employee Wellbeing: A Study on Police Personnel. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881675>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>