

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Workplace Well-Being* pada Petugas Pemadam Kebakaran di Kota Bukittinggi

Ciwina Hutagaol, Yolivia Irna Aviani

Universitas Negeri Padang
yoliv26.aviani@fip.unp.ac.id

Article History

accepted 1/6/2026

approved 1/7/2026

published 21/7/2026

Abstract

This study aims to determine the effect of emotional intelligence on workplace well-being among firefighters in Bukittinggi City. This study used a quantitative approach with a causal design. Forty-five firefighters participated in this study, recruited through a total sampling technique. Data were collected using the Emotional Intelligence scale based on Goleman's (1998) aspects and the Workplace Well-Being (WWBI) scale from Maulidina and Kadiyono (2021). Data were analyzed using simple linear regression with SPSS version 30.0. The results showed that emotional intelligence has a positive effect on workplace well-being, meaning that the higher the emotional intelligence, the higher the workplace well-being of firefighters. The categorization results also showed that most respondents were in the high category for both variables. Thus, it can be concluded that emotional intelligence plays a significant role in supporting workplace well-being among firefighters in Bukittinggi City. Future research is recommended to include other variables such as burnout, work stress, and social support to obtain a more comprehensive picture.

Keywords: workplace well-being, emotional intelligence, firefighters

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* terhadap *workplace well-being* pada petugas pemadam kebakaran di Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang petugas pemadam kebakaran yang diperoleh melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *Emotional Intelligence* berdasarkan aspek Goleman (1998) dan skala *Workplace Well-Being* (WWBI) dari Maulidina dan Kadiyono (2021). Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 30.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap *workplace well-being*, yang berarti semakin tinggi *emotional intelligence* maka semakin tinggi pula *workplace well-being* yang dimiliki petugas. Hasil kategorisasi juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi pada kedua variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* berperan penting dalam mendukung *workplace well-being* pada petugas pemadam kebakaran di Kota Bukittinggi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti *burnout*, stress kerja, dan dukungan sosial agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Kata kunci: kesejahteraan di tempat kerja, kecerdasan emosional, pemadam kebakaran



PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu aktivitas penting dalam kehidupan manusia, karena melalui pekerjaan seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Namun demikian, dunia kerja juga menghadirkan tantangan tersendiri seperti tekanan kerja yang tinggi, tuntutan kerja yang dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir kesejahteraan di tempat kerja atau *workplace well-being* telah menjadi isu utama dalam manajemen sumber daya manusia di tengah dinamika kerja yang semakin kompleks. Laporan *State of the Global Workplace* dari Gallup (2024) menunjukkan bahwa hanya sekitar 33% karyawan di seluruh dunia yang merasa “*thriving*” atau merasa benar-benar sejahtera dalam pekerjaannya, sementara sebagian besar lainnya mengalami kondisi kesejahteraan yang sedang atau bahkan rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pekerja masih belum merasakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan mereka secara optimal.

Di Indonesia, permasalahan kesehatan mental di tempat kerja telah menjadi isu yang perlu mendapat perhatian serius. Data yang diperoleh dari *Survey Workplace Wellbeing Score Indonesia* (2025) memperlihatkan bahwa tingkat kesejahteraan mental pekerja di Indonesia masih berada di bawah rata-rata global, yaitu sebesar 50,98% dibandingkan dengan rata-rata global yang mencapai 58,62%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) di Indonesia belum sepenuhnya optimal. Rendahnya tingkat kesejahteraan tersebut berdampak pada berbagai aspek pekerjaan, seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas kerja serta munculnya kelelahan psikologis yang dapat menghambat karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena menurunnya tingkat kesejahteraan di tempat kerja menjadi isu krusial untuk dikaji dalam penelitian ini, karena secara langsung memengaruhi kualitas sumber daya manusia dan keberlangsungan organisasi atau instansi. Oleh sebab itu, *workplace well-being* menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kondisi kesejahteraan yang rendah dapat berdampak pada kesehatan karyawan, meningkatkan tingkat stres, serta memengaruhi kehidupan individu di luar pekerjaan. Selain itu, rendahnya tingkat *workplace well-being* dapat berdampak pada meningkatnya stress, menurunnya kesehatan karyawan, serta meningkatnya intensi *turnover* (Farahtilah et al., 2024). Sebaliknya, *workplace well-being* yang tinggi dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang positif, meningkatkan kinerja karyawan (Irianto et al., 2024), serta mendorong munculnya sikap optimis, percaya diri, kemampuan bersosialisasi yang baik, dan orientasi yang kuat terhadap pencapaian tujuan (Savvides & Stavrou, 2020).

Workplace well-being menurut (Page, 2005) merujuk pada kondisi kesejahteraan yang dirasakan individu dalam pekerjaannya yang tercermin melalui perasaan umum terhadap pekerjaan (*core affect*) dan tingkat kepuasan terhadap nilai-nilai pekerjaan (*work values*), baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan kata lain, *workplace well-being* mencerminkan lebih dari sekedar kondisi lingkungan kerja melainkan bagaimana individu memberikan makna, mengevaluasi dan merasakan seluruh pengalaman yang diperolehnya selama menjalankan pekerjaan.

Salah satu profesi yang termasuk dalam kategori tersebut adalah petugas pemadam kebakaran (*firefighter*). Profesi tersebut merupakan profesi dengan tingkat risiko serta tekanan kerja yang tinggi, karena mereka harus senantiasa siap menghadapi berbagai kondisi darurat yang menuntut ketahanan fisik dan mental. Tugas mereka tidak hanya memadamkan kebakaran saja, tetapi juga melakukan berbagai operasi penyelamatan, seperti penyelamatan manusia, penyelamatan hewan, evakuasi korban, serta penanganan berbagai kondisi darurat lainnya (Siahaan et al., 2024). Selain itu, petugas pemadam kebakaran juga menghadapi berbagai resiko kerja seperti

paparan api, runtuh bangunan, ledakan bahan kimia, hingga resiko cedera dan penyakit akibat kerja (Jayati et al., 2020; Kusuma, 2020).

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap tiga petugas pemadam kebakaran di Kota Bukittinggi, diperoleh informasi bahwa tuntutan kerja yang tinggi menjadi salah satu tantangan utama dalam menjalankan tugas sehari-hari. Petugas dituntut untuk selalu siap siaga selama 24 jam karena situasi darurat dapat terjadi kapan saja. Kondisi tersebut menuntut ketahanan fisik, konsentrasi yang tinggi, serta kemampuan mengambil keputusan secara cepat di bawah tekanan. Selain itu, sistem kerja yang menggunakan pola shift dan jadwal siaga yang panjang menyebabkan terbatasnya waktu istirahat dan waktu bersama keluarga. Petugas juga mengungkapkan bahwa kompensasi yang diterima dirasa belum sepenuhnya sebanding dengan risiko pekerjaan yang dihadapi. Di sisi lain, mereka sering menghadapi tekanan emosional ketika berada di lokasi kejadian, seperti kepanikan masyarakat, arahan yang tidak sesuai prosedur, hingga keluhan terhadap proses penanganan yang dilakukan. Berbagai kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres, kelelahan emosional, serta memengaruhi kesejahteraan petugas dalam menjalankan pekerjaannya.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *workplace well-being* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menghadapi dan mengelola berbagai tekanan yang muncul selama bekerja. Salah satu faktor psikologis yang diduga berperan penting dalam mendukung kesejahteraan di tempat kerja adalah *emotional intelligence*. Salovey dan Mayer (1989) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara adaptif. Kemampuan tersebut memungkinkan individu untuk mengatur respons emosional ketika menghadapi tekanan, sehingga dapat membantu mereka beradaptasi secara lebih efektif dalam lingkungan kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki peran penting terhadap kesejahteraan individu di tempat kerja. Karimi et al. (2021) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan emosional dan psikologis yang lebih baik serta tingkat stres yang lebih rendah. Hasil serupa juga ditemukan oleh Sivanthinathan et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berkontribusi terhadap peningkatan kebahagiaan, kesehatan psikologis, dan kepuasan kerja. Selain itu, Nauman et al. (2019) menemukan bahwa individu dengan kemampuan pengelolaan emosi yang baik cenderung mengalami kelelahan emosional yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpotensi menjadi faktor penting dalam mendukung kesejahteraan individu di lingkungan kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan adanya pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap *workplace well-being*, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada profesi dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda dari profesi pemadam kebakaran. Hingga saat ini, kajian empiris yang membahas pengaruh *emotional intelligence* terhadap *workplace well-being* pada petugas pemadam kebakaran masih relatif terbatas, khususnya pada petugas pemadam kebakaran di Kota Bukittinggi. Padahal, profesi ini memiliki tingkat risiko, tekanan kerja, dan tuntutan emosional yang tinggi sehingga kemampuan mengelola emosi menjadi aspek yang penting untuk dimiliki. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* terhadap *workplace well-being* pada petugas pemadam kebakaran di Kota Bukittinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, yang berfokus pada pengujian pengaruh atau hubungan sebab akibat antara dua variabel (Sugiyono, 2023). Pendekatan kuantitatif digunakan karena mengandalkan data berupa

angka yang dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang petugas pemadam kebakaran di Kota Bukittinggi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan metode *total sampling*. Penggunaan teknik ini dipilih didasarkan pada justifikasi jumlah populasi yang tergolong kecil, yaitu di bawah 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi layak untuk dijadikan responden (Sugiyono, 2023). Proses pengumpulan data penelitian dilakukan dari tanggal 13 Mei hingga 18 Mei 2026 di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bukittinggi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk skala psikologi. Terdapat dua skala yang digunakan, yaitu skala *Emotional Intelligence* dan skala *Workplace Well-Being*. Pengukuran variabel *Emotional Intelligence* menggunakan skala *Emotional Intelligence* yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Goleman (1998), yang meliputi *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *social skills*. Berdasarkan hasil uji validitas, terdapat tujuh item yang dinyatakan gugur dari total keseluruhan item, sedangkan dua puluh delapan item lainnya dinyatakan lolos dan kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas yang menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,913. Sementara itu, variabel *Workplace Well-Being* diukur menggunakan skala *Workplace Well-Being* (WWBI) yang dikembangkan dan divalidasi oleh (Maulidina & Kadiyono, 2021). Instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang sesuai dan sudah teruji validitas nya oleh (Maulidina & Kadiyono, 2021). Instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang sangat baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,979. Selain itu, setiap dimensi pada instrumen *workplace well-being* memperoleh nilai di atas 0,80 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik. Analisis regresi linear sederhana merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2018). Proses analisis data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 30.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ialah petugas pemadam kebakaran di Kota Bukittinggi sebanyak 45 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik total sampling yang dimana seluruh nya di jadikan subjek penelitian. Deskripsi data dalam penelitian ini dipaparkan dalam bentuk skor hipotetik dan skor empirik, seperti tabel berikut:

Tabel 1. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik *Emotional Intelligence* dan *Workplace Well-being*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	Sd	Min	Max	Mean	Sd
<i>Emotional Intelligence</i>	28	112	70	14	49	107	88.53	10.42
<i>Workplace Well-being</i>	47	188	117.5	23.5	94	188	146.8	15.85

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai rerata empirik pada variabel *emotional intelligence* dan *workplace well-being* lebih tinggi dibandingkan rerata hipotetiknya. Pada

emotional intelligence memiliki rerata hipotetik sebesar 70 dan rerata empirik sebesar 88.53. Sementara itu, pada *workplace well-being* memiliki rerata hipotetik sebesar 117.5 dan rerata empirik sebesar 146.8. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa rerata empirik kedua variabel berada di atas rerata hipotetik, sehingga dapat diartikan bahwa responden penelitian memiliki tingkat *emotional intelligence* dan *workplace well-being* yang tergolong tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi yang dimiliki responden lebih baik dibandingkan dengan kondisi rata-rata teoritis yang diasumsikan dalam penelitian.

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel *Emotional Intelligence*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	Persentase (%)
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$X \leq M 49$	Sangat Rendah	0	0,0%
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$49 < X \leq 63$	Rendah	1	2,2%
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$63 < X \leq 77$	Sedang	1	2,2%
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$77 < X \leq 91$	Tinggi	27	60,0%
$M + 1,5 \text{ SD} < X$	$X > 91$	Sangat Tinggi	16	35,6%
Total			45	100%

Tabel 3. Kategorisasi Data Variabel *Workplace Well-being*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	Persentase (%)
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$X \leq M 82,25$	Sangat Rendah	0	0,0%
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$82,25 < X \leq 105,75$	Rendah	1	2,2%
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$105,75 < X \leq 129,25$	Sedang	6	13,3%
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$129,25 < X \leq 152,75$	Tinggi	25	55,6%
$M + 1,5 \text{ SD} < X$	$X > 152,75$	Sangat Tinggi	13	28,9%
Total			45	100%

Berdasarkan tabel 2 dan 3 diatas, dapat diketahui bahwa *emotional intelligence* dan *workplace well-being* pada responden penelitian berada pada kategori yang didominasi oleh kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa responden memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik, seperti kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi diri maupun orang lain, serta kemampuan dalam menghadapi situasi kerja secara positif. Selain itu, pada variabel *workplace well-being*, responden juga menunjukkan tingkat kesejahteraan kerja yang cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung merasakan kondisi kerja yang positif, baik kenyamanan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta adanya penerimaan terhadap lingkungan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R (Square)	Sig	Keterangan
<i>Emotional Intelligence – Workplace Well-Being.</i>	0,461	0,212	0,001	Berpengaruh

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh *emotional intelligence* terhadap *workplace well-being*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($\text{sig} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap *workplace well-being*. Selain itu, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,212 yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap *workplace well-being* sebesar 21,2%, sedangkan sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* terhadap *workplace well-being* pada petugas pemadam kebakaran. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh terhadap *workplace well-being*, yang ditunjukkan melalui hasil uji signifikansi. Selain itu, arah hubungan yang diperoleh menunjukkan pola positif, yang berarti bahwa peningkatan *emotional intelligence* cenderung diikuti dengan meningkatnya *workplace well-being*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula *workplace well-being*, begitu pula sebaliknya.

Sejalan dengan temuan tersebut, Navya & Chandrasaha (2026) menyatakan bahwa karyawan dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik serta pengalaman kerja yang lebih positif, harmonis, dan adaptif. Temuan ini menegaskan bahwa *emotional intelligence* berperan penting dalam meningkatkan *workplace well-being*, terutama dalam membantu individu menghadapi dinamika, tekanan, dan tuntutan kerja yang semakin kompleks. Disisi lain, penelitian oleh Al-Nami (2025) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan seseorang dalam memahami dan mengelola emosinya, maka semakin baik pula kesejahteraannya di tempat kerja. Individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi mampu membangun hubungan kerja yang positif, mengelola stres dengan lebih baik, serta menciptakan pengalaman kerja yang lebih nyaman dan mendukung, sehingga *workplace well-being* nya meningkat.

Penelitian (Freedman et al, 2026) juga menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki peran penting dalam meningkatkan *workplace well-being*. Individu dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki tingkat *workplace well-being* yang lebih baik dibandingkan individu dengan tingkat *emotional intelligence* yang rendah. Kemampuan dalam memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif membantu individu menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan serta mempertahankan kondisi psikologis yang positif selama bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa *emotional intelligence* merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap terciptanya *workplace well-being* yang lebih tinggi.

Orang dengan kesejahteraan kerja yang tinggi umumnya merasakan bahwa tuntutan dan tekanan kerja sesuai dengan pengetahuan serta kemampuan mereka, sehingga pekerjaan tidak terasa berlebihan dan lebih kecil peluang mengalami stres kerja (Moffat, 2016). Selain itu, orang dengan kesejahteraan kerja yang baik biasanya memiliki kontrol atau kesempatan untuk menentukan cara mereka bekerja, serta mendapat dukungan dari atasan maupun rekan kerja. *Workplace well-being* seperti ini juga cenderung memberi partisipasi dalam keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga pekerja merasa dihargai dan didengar, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan moral, produktivitas, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Moffat, 2016).

Selain itu, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar petugas memiliki tingkat *emotional intelligence* dan *workplace well-being* yang tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa petugas pemadam kebakaran mampu mengenali dan mengelola emosi secara efektif, sekaligus merasakan pengalaman kerja yang positif meskipun berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan dan risiko tinggi.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh secara positif terhadap *workplace well-being* pada petugas pemadam kebakaran di Kota Bukittinggi. Dengan kata lain, semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki, semakin tinggi pula *workplace well-being* yang dirasakan. Selain itu, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi baik pada variabel *emotional intelligence* maupun *workplace well-being*, yang mengindikasikan kondisi psikologis dan pengalaman kerja yang relatif baik meskipun dalam pekerjaan yang penuh tekanan.

Implikasinya, *emotional intelligence* menjadi faktor penting dalam mendukung kesejahteraan kerja, khususnya pada profesi dengan tuntutan dan risiko tinggi. Oleh karena itu, penguatan kemampuan pengelolaan emosi dapat dipertimbangkan dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang terbatas dan hanya menggunakan satu variabel prediktor. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *workplace well-being*, seperti dukungan sosial, *burnout*, stress kerja, *work-life balance*, lingkungan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Nami, Y. A., & Bhaumik, A. (2025). The Mediating Roles of Psychological and Workplace Well-Being in the Correlation between Emotional Intelligence and Work Engagement among Sales-persons in Germany's Pharmaceutical Products Companies. *Advances in Consumer Research*, 2(5), 1875.
- Farahtilah, A., Taibe, P., & Minarni, M. (2024). Pengaruh workplace well-being terhadap intensi turnover pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 45-51.
- Freedman, P. E., Iseppato, I., Choi, D. Y., & Freedman, J. M. (2026). Into the headwinds: key emotional intelligence capacities that predict women's workplace wellbeing across job roles. *Frontiers in Psychology*, 17, 1848879.
- Gallup. (2024). State of the Global Workplace: 2024 report. Gallup, Inc. <https://www.gallup.com/394424/indicator-employee-wellbeing.aspx>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Irianto, J. D., Zamralita, & Fahlevi, R. (2024). *Gambaran Workplace Well-Being pada Karyawan yang Bekerja di PT X Bekasi*. *Psyche 165 Journal*, 17(2), 235–240. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i3.393>
- Jayati, C. D. S. E., & Ani, N. (2020). Identifikasi Potensi Bahaya K3 pada Tim Petugas Pemadam Kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Berkala (JIKeMB)*, 2(2), 55-64.
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). Emotional intelligence: predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. *BMC Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8>
- Kusuma, R. T. (2020). Regulasi Emosi dan Kecemasan pada Petugas Pemadam Kebakaran. *Acta Psychologia*, 2(2), 183–190. <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Maulidina, V., & Kadiyono, A. L. (2021). Konstruksi dan validasi alat ukur workplace well-being di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 252-258.
- Moffat, P. (2016). Wellbeing in the workplace. *Practice Management*, 26(8), 40-41.

- Nauman, S., Raja, U., Haq, I. U., & Bilal, W. (2019). Job demand and employee well-being: A moderated mediation model of emotional intelligence and surface acting. *Personnel Review*, 48(5), 1150-1168.
- Navya, S. T. & Chandrahassa, R. (2026). Emotional Intelligence and Sustainable Workplaces: A Study on Employee Well-being and Behavioral Outcomes. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 19(03), 123-130.
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace [Deakin University]. <https://doi.org/10.12968/prma.2016.26.8.40>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1989). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Savvides, E., & Stavrou, E. (2020). Purpose, Meaning, Joy, and Fulfilment. S. Dhiman, *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1-27.
- Siahaan, R., Purba, R., Batubara, R. W., Marpaung, J., Sofyan, M. H., Fahlevi, M. A., ... & Nainggolan, P. (2024). Peran Damkar Dalam Pelayanan Kepada Masyarakat. *Community Service Progress*, 3(1), 26-31.
- Sivanthinathan, D., Singh Kartar Singh, J., & Vasudavan, H. (2023). The influence of emotional intelligence on employee well-being, creativity and employee engagement during a crisis. *E3S Web of Conferences*, 389. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202338908001>
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-289-533-6.