YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i5.7577

HARDINESS DENGAN *EUDAIMONIC WORKPLACE WELL-BEING* PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN

Hardiness and Eudaimonic Workplace Well-Being Among Fire and Rescue Officers

Tiara Tri Ariani & Tuti Rahmi
Universitas Negeri Padang
tiaraariani@student.unp.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 1, 2025	Sep 22, 2025	Oct 3, 2025	Oct 8, 2025

Abstract

Workplace well-being has become an increasingly prominent topic in psychology, both nationally and internationally, particularly in the context of eudaimonic well-being, which emphasizes meaning and self-actualization in the workplace. One contributing factor to high eudaimonic workplace well-being is hardiness—the individual's capacity to face stress with a sense of commitment, control, and challenge. This study aims to examine the relationship between hardiness and eudaimonic workplace well-being among firefighters and rescue officers in Bukittinggi City. A quantitative correlational method was employed, involving 43 field firefighters selected through total sampling. The instruments used included an Indonesian-adapted eudaimonic workplace well-being scale based on two dimensions: interpersonal and intrapersonal well-being, and a hardiness scale comprising the dimensions of commitment, control, and challenge. Spearman correlation analysis revealed a significant positive relationship between hardiness and eudaimonic workplace well-being (correlation coefficient = 0.417; $p < 0.05$). The study concludes

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

that higher levels of hardiness are associated with greater eudaimonic well-being at work among firefighters. These findings offer practical implications for human resource management, particularly in fostering psychological resilience to enhance the quality of workplace well-being among fire and rescue personnel.

Keywords: Eudaimonic Workplace Well-Being; Hardiness; Firefighters; Occupational Psychology; Resilience.

Abstrak: *Workplace well-being* merupakan topik yang semakin mendapat perhatian dalam ranah psikologi, baik secara nasional maupun internasional, khususnya dalam konteks kesejahteraan eudaimonik yang menekankan pada makna dan aktualisasi diri di tempat kerja. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tingginya *eudaimonic workplace well-being* adalah *hardiness*, yakni kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dengan sikap komitmen, kontrol, dan tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dan *eudaimonic workplace well-being* pada petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukittinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, melibatkan 43 petugas pemadam kebakaran lapangan yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Instrumen penelitian terdiri dari skala *eudaimonic workplace well-being* yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia berdasarkan dua dimensinya, yaitu *interpersonal* dan *intrapersonal workplace well-being*, serta skala *hardiness* berdasarkan dimensi *commitment*, *control*, dan *challenge*. Hasil analisis menggunakan korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *eudaimonic workplace well-being* dan *hardiness* (koefisien korelasi = 0,417; sig. (2-tailed) < 0,05). Simpulan penelitian ini adalah bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* yang dimiliki petugas, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan eudaimonik mereka di tempat kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan resiliensi psikologis guna meningkatkan kualitas kesejahteraan kerja petugas pemadam kebakaran.

Kata Kunci: *Eudaimonic Workplace Well-Being*; *Hardiness*; Petugas Damkar; Psikologi Kerja; Resiliensi.

PENDAHULUAN

Workplace well-being kini menjadi salah satu topik yang semakin mendapatkan perhatian dalam ranah psikologi, baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Perhatian terhadap topik ini meningkat seiring dengan kompleksitas tuntutan kerja yang dialami individu di berbagai profesi, terutama pada pekerjaan yang memiliki tingkat risiko tinggi seperti petugas pemadam kebakaran. Petugas damkar tidak hanya menghadapi tantangan fisik berupa paparan langsung terhadap api dan bahan berbahaya, tetapi juga tekanan mental yang terus-menerus, seperti menyaksikan korban luka atau tewas, situasi darurat yang tidak dapat diprediksi, dan tekanan untuk bertindak cepat di bawah kondisi yang penuh risiko (Evans & Warren, 2019; Barlaan & Velasco, 2025). Di Indonesia sendiri, profesi

pemadam kebakaran semakin menuntut perhatian karena tingginya beban kerja dan minimnya dukungan struktural yang mereka terima. Di Kota Bukittinggi, sepanjang tahun 2024, tercatat setidaknya terdapat 30 kasus kebakaran dan 160 kasus penyelamatan yang harus ditangani oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, belum termasuk tanggapan terhadap wilayah Kabupaten Agam yang juga berada di bawah cakupan kerja mereka. Meski demikian, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis para petugas masih terbilang rendah, padahal tekanan kerja yang kronis dan tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan kualitas kerja, kelelahan emosional, burnout, bahkan gangguan psikologis jangka panjang seperti depresi dan PTSD.

Dalam kerangka tersebut, muncul kebutuhan untuk menggeser cara pandang terhadap *well-being* yang selama ini cenderung berfokus pada perspektif *hedonic* yang menekankan pada perasaan senang dan bebas dari stres ke pendekatan yang lebih mendalam yaitu *eudaimonic*. Pendekatan *eudaimonic* memandang kesejahteraan sebagai hasil dari hidup yang bermakna, memiliki tujuan, dan mampu mengaktualisasikan potensi terbaik seseorang (Ryff & Singer, 2008a; Ryan & Deci, 2001). Dalam konteks pekerjaan, konsep ini kemudian berkembang menjadi *eudaimonic workplace well-being*, yakni sejauh mana seseorang merasa dirinya tumbuh dan berkembang melalui pekerjaannya, merasa bahwa pekerjaannya penting dan berdampak, serta memiliki hubungan yang sehat dengan rekan kerja dan pimpinan (Bartels et al., 2019). Penekanan pada makna, pertumbuhan pribadi, dan koneksi sosial ini menjadikan konsep *eudaimonic workplace well-being* sangat relevan untuk diterapkan pada profesi petugas damkar yang beroperasi dalam kondisi ekstrem dan sarat tekanan. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada petugas damkar di Kota Bukittinggi menunjukkan adanya keluhan seperti ketidakharmonisan hubungan dengan rekan dan atasan, semangat kerja yang menurun, serta pengalaman negatif dari interaksi dengan masyarakat. Hal ini menunjukkan belum optimalnya dimensi *interpersonal worrkplace well-being* maupun *intrapersonal workplace well-being* yang seharusnya mereka rasakan.

Merujuk pada kondisi tersebut, peneliti menilai bahwa perlu adanya penelaahan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mendukung terbentuknya *eudaimonic workplace well-being* pada petugas damkar, salah satunya adalah *hardiness*. *Hardiness*, sebagaimana diperkenalkan oleh Kobasa (1979) merupakan sekumpulan karakteristik kepribadian yang mencerminkan ketangguhan dalam menghadapi tekanan hidup. Individu dengan tingkat *hardiness* yang tinggi tidak hanya mampu bertahan dalam situasi sulit, tetapi juga memaknai tantangan sebagai peluang untuk tumbuh. Dimensi utama dalam *hardiness* yakni komitmen,

kontrol, dan tantangan diyakini menjadi fondasi penting dalam membantu individu untuk mengelola stres secara adaptif dan memelihara kesejahteraan psikologisnya (Maddi, 2013; Bartone & Bowles, 2021). Dalam konteks kerja petugas damkar, *hardiness* dapat menjadi faktor yang membuat mereka mampu tetap berfungsi secara optimal meskipun berada dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Peneliti berpandangan bahwa apabila petugas damkar memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi, maka besar kemungkinan mereka juga akan merasakan *eudaimonic workplace well-being* secara lebih utuh, baik dari aspek internal seperti rasa makna dalam pekerjaan maupun aspek eksternal seperti kualitas hubungan sosial di tempat kerja.

Sejauh ini, beberapa penelitian telah menyoroti hubungan antara *hardiness* dan *psychological well-being*, seperti yang dilakukan oleh (Hamida & Izzati, 2022) serta Nurjan et al. (2023) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara keduanya. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih menggunakan pendekatan general terhadap *well-being*, belum secara spesifik membahas *eudaimonic workplace well-being* yang memiliki dimensi dan implikasi lebih luas. Selain itu, populasi yang diteliti dalam studi-studi sebelumnya masih terbatas pada karyawan sektor privat atau buruh migran, bukan pada profesi dengan risiko tinggi seperti petugas pemadam kebakaran. Padahal, dalam konteks kerja berisiko tinggi, karakteristik kepribadian seperti *hardiness* justru menjadi sangat krusial untuk memastikan individu dapat tetap berfungsi secara sehat dan produktif. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji hubungan antara *hardiness* dan *eudaimonic workplace well-being* secara spesifik pada petugas damkar, serta menyoroti dimensi *interpersonal workplace well-being* dan *intrapersonal workplace well-being* sebagai dua dimensi utama dalam kesejahteraan kerja dari pendekatan *eudaimonia* (Bartels et al., 2019).

Penelitian ini juga memperkaya ranah psikologi industri dan organisasi melalui pendekatan teoritis yang kuat, dengan mengintegrasikan teori *hardiness* dari Kobasa dan Maddi serta teori *psychological well-being* dari Ryff yang dikembangkan dalam bentuk *eudaimonic workplace well-being* oleh Bartels et al. (2019). Penelitian ini memandang bahwa *eudaimonia* di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan senang, tetapi juga sejauh mana pekerjaan membantu individu menemukan makna, mengalami pertumbuhan, dan merasa terkoneksi dengan lingkungan sosial kerja. Dalam kondisi kerja yang menantang, karakteristik *hardiness* dipercaya menjadi modal psikologis yang membuat individu mampu bertahan, beradaptasi, dan bahkan berkembang secara psikologis. Oleh karena itu, dengan melihat gap penelitian yang masih ada dan pentingnya kajian dalam konteks lokal, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan teori, tetapi juga memiliki potensi aplikasi

praktis yang tinggi, terutama bagi instansi pemerintah yang membawahi profesi ini dalam merancang intervensi peningkatan kesejahteraan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis secara empiris hubungan antara *hardiness* dengan *eudaimonic workplace well-being* pada petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukittinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan *hardiness* yang dimiliki oleh petugas damkar dengan *eudaimonic workplace well-being* . Lebih lanjut, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan atau intervensi berbasis karakter untuk meningkatkan daya tahan psikologis dan kesejahteraan para petugas pemadam kebakaran, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja dan keselamatan publik secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel *hardiness* dengan *eudaimonic workplace well-being* pada petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukittinggi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran objektif terhadap variabel-variabel psikologis yang dikaji, serta mendukung analisis statistik guna melihat kekuatan dan arah hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2013). Digunakan desain non-eksperimental dengan bentuk eksplanatori korelasional, yaitu desain yang menjelaskan hubungan antarvariabel tanpa memanipulasi kondisi subjek, melainkan melalui pengumpulan data secara langsung di lapangan.

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukittinggi yang aktif bertugas di lapangan hingga tahun 2025. Jumlah populasi awal sebanyak 50 orang yang terbagi ke dalam tiga regu utama, yaitu Regu Yudha, Brahma, dan Jaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan (Sugiyono, 2013). Dari total populasi, sebanyak 43 orang berhasil mengisi angket penelitian secara lengkap dan memenuhi kriteria sebagai partisipan. Sampel terdiri dari pegawai dengan beragam status kepegawaian seperti PNS, PPPK, kontrak, honorer, dan *outsourcing*, serta memiliki masa kerja yang bervariasi mulai dari kurang dari satu tahun hingga lebih dari 25 tahun.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen utama dalam bentuk angket skala Likert yang telah melalui proses validasi dan pengujian reliabilitas sebelumnya. Variabel *eudaimonic workplace well-being* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Bartels et al. (2019) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Rahmi dan Mubarak (2022). Alat ukur ini mengukur dua dimensi utama, yaitu *interpersonal workplace well-being* dan *intrapersonal workplace well-being*, dengan total delapan item. Skala menggunakan model Likert lima poin, dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Uji validitas konstruk dengan pendekatan *confirmatory factor analysis* menunjukkan hasil yang baik dengan *loading factor interpersonal* sebesar 0,91 dan *intrapersonal* sebesar 0,83, sedangkan reliabilitasnya mencapai nilai *Construct Reliability* (CR) sebesar 0,858 untuk kedua dimensi (Rahmi & Mubarak, 2022).

Sementara itu, variabel *hardiness* diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Ratnaningtyas et al. (2023), berdasarkan teori Kobasa (1979) yang mencakup tiga dimensi utama: *commitment, control,* dan *challenge*. Skala ini terdiri dari 14 item, dengan 12 item favorable dan 2 item unfavorable, menggunakan model Likert empat poin dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan memiliki nilai korelasi item-total di atas 0,317 dan nilai reliabilitas alat ukur berada pada koefisien $\alpha = 0{,}899$, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik (Ratnaningtyas et al., 2023).

Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung selama dua minggu kepada setiap regu secara bergiliran, disesuaikan dengan jadwal piket masing-masing regu. Setiap partisipan diminta untuk mengisi angket yang telah disertai dengan lembar persetujuan *(informed consent)*. Seluruh proses pengumpulan data berlangsung antara tanggal 7 hingga 18 Juli 2025 di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi.

Untuk menganalisis data yang telah terkumpul, digunakan teknik statistik non-parametrik, yaitu uji korelasi *Rank Spearman*, karena hasil uji asumsi normalitas *Shapiro-Wilk* menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal ($p < 0{,}05$). Uji *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel *hardiness* dan *eudaimonic workplace well-being* (Sihotang, 2023). Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis korelasi dianggap signifikan jika nilai signifikansi (p) berada di bawah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Selain analisis korelasi, dilakukan juga analisis deskriptif untuk melihat rerata empirik dan kategorisasi variabel berdasarkan demografi seperti usia, lama bekerja, jabatan, serta status kepegawaian responden.

HASIL

Partisipan pada penelitian ini adalah 43 orang petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Bukittinggi dengan jenis kelamin laki-laki. Sampel diperoleh dengan menggunakan total sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Penelitian ini mulai dilakukan dari tanggal 07 Juli-18 Juli 2025 dengan menggunakan angket. Hasil deskripsi data penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 1 Rerata Hipotetik dan Empirik *Eudaimonic workplace well-being* dan *Hardiness*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Eudaimonic Workplace Well-Being	8	40	24	5,3	31	40	37,28	2,86
Hardiness	14	56	35	7	40	55	48,40	3,71

Pada tabel diatas diketahui bahwa jumlah butir aitem pada skala *eudaimonic workplace well-being* adalah 8, dengan skor paling kecil yaitu 8*1 = 8 dan skor terbesar yaitu 8*5 = 40. Rentang dari skornya adalah 40 – 8 = 32 dengan standar deviasi yang diperoleh dari 32 : 6, sehingga didapatkan standar devisasi yaitu 5,3. Mean hipotetiknya adalah (40+8) : 2 = 24. Sedangkan mean empirik pada variabel *eudaimonic workplace well-being* adalah 37, 28 yang lebih tinggi dari mean hipotetik 24, ini menunjukkan bahwa tingkat *eudaimonic workplace well-being* petugas damkar lebih tinggi dari perkiraan alat ukur penelitian.

Selanjutnya pada skala *hardiness* diketahui bahwa jumlah butir item yaitu 14. Dengan skor paling kecil yaitu 14*1 = 14 dan skor terbesar yaitu 14*4 = 56. Rentang dari skornya adalah 56 – 14 = 42 dengan standar deviasi yang diperoleh melalui 42 : 6 sehingga didapatkan standar deviasi yaitu 7. Mean hipotetiknya adalah (56+14) : 2 = 35. Sedangkan mean empirik pada variabel *hardiness* yaitu 48,40 yang lebih tinggi dari variabel hipotetik 35. Ini menunjukkan bahwa tingkat *hardiness* petugas damkar lebih tinggi dari perkiraan alat ukur.

Tabel 2 Rerata Hipotetik dan Empirik Dimensi *Eudaimonic workplace well-being*

Dimensi	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Interpersonal Workplace Well-Being	4	20	12	2,6	15	20	18,33	1,74
Intrapersonal Workplace Well-Being	4	20	12	2,6	16	20	18,95	1,46

Pada tabel diatas diketahui bahwa jumlah butir item skala pada masing-masing aspek yaitu *interpersonal workplace well-being* dan *intrapersonal workplace well-being* adalah 4. Sehingga skor yang diperoleh untuk nilai hipotetiknya sama. Skor paling kecil yaitu 4 dan skor paling besar yaitu 20. Rentang dari skornya adalah 20 - 4 = 16 dengan standar deviasinya 16 : 6 sehingga diperoleh standar deviasinya adalah 2,6. Mean hipotetiknya adalah (20 + 4) : 2 = 12. Sedangkan mean empirik pada aspek *interpersonal workplace well-being* yaitu 18,33 dan mean pada aspek *intrapersonal workplace well-being* yaitu 18,95. Ini menunjukkan mean empirik pada kedua aspek *eudaimonic workplace well-being* lebih tinggi dari mean hipotetiknya.

Sehingga tingkat *interpersonal workplace well-being* dan *intrapersonal workplace well-being* petugas damkar lebih tinggi dari alat ukur penelitian. Rentang yang diperoleh antara mean empirik dengan mean hipotetik pada aspek *interpersonal wokrplace well-being* (18,33 – 12) yaitu 6,33. Sedangkan pada aspek *intrapersonal workplace well-being* (18,95 – 12) yaitu 6,92. Ini menunjukkan aspek *interpersonal workplace well-being* memperoleh nilai rentang yang lebih rendah dibandingkan aspek *intrapersonal workplace well-being.*

Tabel 3 Rerata Item *Eudaimonic workplace well-being*

Item	1	2	3	4	5	6	7	8
Rata-rata (Mean)	4,65	4,70	4,33	4,65	4,77	4,67	4,81	4,70
N	43	43	43	43	43	43	43	43

Berdasarkan tabel diatas diperoleh skor tertinggi dan terendah dari 8 item *eudaimonic workplace well-being*. Item dengan skor tertinggi yaitu berada pada item ke 7 dengan rata-rata 4,81 merupakan item dari aspek *intrapersonal workplace well-being* dan item terendah yaitu pada item ke 3 dengan rata-rata 4,33 yang merupakan aspek dari *interpersonal workplace well-being.*

Tabel 4 Rerata Hipotetik dan Empirik Dimensi *Hardiness*

Dimensi	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Commitment	4	16	10	2	12	16	14,58	1,45
Control	5	20	12,5	2,5	14	20	17,16	1,57
Challenge	5	20	12,5	2,5	14	19	16,65	1,42

Pada tabel diatas diketahui bahwa jumlah butir item skala pada aspek *commitment* yaitu 4. Dengan skor paling kecil yaitu 4 dan skor terbesar yaitu 16. Rentang dari skornya adalah

16 – 4 = 12 dengan standar deviasi yang diperoleh melalui 12 : 6 sehingga diperoleh standar deviasi yaitu 2. Mean hipotetiknya adalah (16 + 4) : 2 = 10. Sedangkan mean empirik yang diperoleh yaitu 14,58. Ini menunjukkan mean empirik lebih tinggi dari mean hipotetik yang berarti tingkat *commitment* petugas lebih tinggi dari alat ukur penelitian.

Sedangkan pada aspek *control* dan *challenge* dengan jumlah butir yang sama yaitu 5. Dengan skor paling kecil yaitu 5 dan skor paling besar yaitu 20. Rentang dari skornya adalah 20 – 5 = 15 dengan standar deviasi yang diperoleh melalui 15 : 6 sehingga didapatkan standar deviasi yaitu 2,5. Mean hipotetik pada kedua aspek adalah (20 + 5) : 2 = 12,5. Sedangkan mean pada aspek *control* yaitu 17,16 dan mean pada aspek *challenge* yaitu 16,65. Ini menunjukkan bahwa mean empirik pada aspek *control* dan *challenge* lebih tinggi dari mean hipotetik yang berarti tingkat *control* dan *challenge* lebih tinggi dari alat ukur penelitian.

Skor paling kecil yaitu 14*1 = 14 dan skor terbesar yaitu 14*4 = 56. Rentang dari skornya adalah 56 – 14 =42 dengan standar deviasi yang diperoleh melalui 42 : 6 sehingga didapatkan standar deviasi yaitu 7. Mean hipotetiknya adalah (56+14) : 2 = 35. Sedangkan mean empirik pada variabel *hardiness* yaitu 48,40 yang lebih tinggi dari variabel hipotetik 35. Ini menunjukkan bahwa tingkat *hardiness* petugas damkar lebih tinggi dari perkiraan alat ukur.

Rentang yang diperoleh antara mean hipotetik dan mean empirik pada aspek *commitment* (14,58 – 10) yaitu 4,58. Pada aspek *control* (17,16 – 12,5) yaitu 4,66. Sedangkan pada aspek *challenge* (16,65 – 12,5) yaitu 4,15. Sehingga aspek yang rendah yaitu *challenge*. Nilai empirik digunakan sebagai dasar mengkategorisasikan skor kedalam ketegori rendah, rendah, sedang, dan tinggi. Pengkategorian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 Rerata Item *Hardiness*

Item	1	2	3	4	5	6	7	8
Rata-rata (Mean)	3,70	3,58	3,42	3,56	**3,79**	3,70	3,77	3,67
N	43	43	43	43	43	43	43	43

Item	9	10	11	12	13	14
Rata-rata (Mean)	3,49	**3,79**	3,60	3,77	2,63	**1,93**
N	43	43	43	43	43	43

Berdasarkan tabel diatas diperoleh skor rata-rata tertinggi dan terendah pada ke 14 item *hardiness*. Item dengan skor tertinggi yang memperoleh skor yang sama ada dua item

yaitu pada item ke 5 dan ke 10 dengan skor rata-rata yaitu 3,79. Sedangkan item terendah yaitu pada item ke 14 yang merupakan item *unvaforabel* dengan skor rata-rata 1,93.

Tabel 6 Tabel. Kategorisasi *Eudaimonic workplace well-being*

Rumus	Skor	Kategorisasi	f	Persentase
X < M-1SD	X < 18,7	Rendah	-	0%
M-1SD ≤ X < M+1SD	18,7 ≤ X < 29,3	Sedang	-	0%
X ≥ M+1SD	X ≥ 29,3	Tinggi	43	100%

Tabel diatas menunjukkan *eudaimonic workplace well-being* petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukitttinggi berada pada kategori tinggi keseleruhannya dengan frekuensi 43 (100%).

Tabel 7 Kategorisasi Dimensi-Dimensi *Eudaimonic workplace well-being*

Aspek	Skor	Kategorisasi	f	Persentase
Interpersonal Workplace Well-Being	X < 9,4	Rendah	-	0%
	9,4 ≤ X < 14,6	Sedang	4	9,3%
	X ≥ 14,6	Tinggi	39	90,7%
Intrapersonal Workplace Well-Being	X < 9,4	Rendah	-	0%
	9,4 ≤ X < 14,6	Sedang	-	0%
	X ≥ 14,6	Tinggi	43	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan aspek-aspek *eudaimonic workplace well-being* berada pada kategori tinggi yaitu dengan frekuensi 39 (90,7%) dan kategori sedang 4 (9,3%) *interpersonal workplace well-being* dan 43 (100%) *intrapersonal workplace well-being.*

Tabel 8 Kategorisasi *Hardiness*

Rumus	Skor	Kategorisasi	f	Persentase
X<M-1SD	X < 28	Rendah	-	0%
M-1SD≤X<M+1SD	28 ≤ X < 42	Sedang	5	11,6%
M+1SD≤X	X ≥ 42	Tinggi	38	88,4%

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukittinggi memiliki *hardiness* dalam kategori tinggi dengan frekuensi 38 (88,4%). Terdapat 5 (14,04%) petugas dengan *hardiness* kategori sedang.

Tabel 9 Kategorisas Dimensi-Dimensi *Hardiness*

Aspek	Skor	Kategorisasi	f	Persentase
Commitment	X < 8	Rendah	-	0%
	8 ≤ X < 12	Sedang	7	16,3%
	X ≥ 12	Tinggi	36	83,7%
Control	X < 10	Rendah	-	0%
	10 ≤ X < 15	Sedang	4	9,3%
	X ≥ 15	Tinggi	39	90,7%
Challenge	X < 10	Rendah	-	0%
	10 ≤ X < 15	Sedang	10	23,3%
	X ≥ 15	Tinggi	33	76,7%

Berdasarkan tabel diatas ditemukan hasil bahwa ketiga dari aspek-aspek *hardiness* berada pada kategori mayoritas tinggi. Aspek *commitment* dengan frekuensi 36 (83,7%). Pada aspek *control* dengan frekuensi 39 (90,7%). Sedangkan pada aspek *challenge* dengan frekuensi 33 (76,7%).

Tabel 10 Uji Normalitas *Shapiro Wilk*

	Shapiro-Wilk	
	df	Sig.
Hardiness	43	**,029**
Eudaimonic workplace well-being	43	**,000**

Berdasarkan hasil uji normalitas pada *hardiness* diperoleh sig. 0,029 < 0,05 dan *eudaimonic workplace well-being* diperoleh sig. 0,000 < 0,5 sehingga dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal. Maka dari itu digunakannya statistik non-parametrik dengan uji *korelasi rank spearman*. Berikut tabel hasil uji korelasi rank spearman dengan bantuan IBM SPPS 25.

Tabel 11 Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations			
		Hardiness	*Eudaimonic workplace well-being*
Hardiness	*Correlation Coefficient*	1,000	**0,417**
	Sig. (2-tailed)	-	**0,005**
	N	43	43
Eudaimonic workplace well-being	*Correlation Coefficient*	**0,417**	1,000
	Sig. (2-tailed)	**0,005**	-
	N	43	43

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.005, karena nilai sig. (2-tailed) < dari 0,05 maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *hardiness* dengan *eudaimonic workplace well-being*. Angka koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,417 artinya tingkat kekuatan korelasi adalah hubungan yang cukup kuat. Maka dari itu, Ha diterima sedangkan Ho ditolak. Selain itu diperoleh nilai koefesien korelasi yang positif ini menunjukkan adanya hubungan searah, artinya semakin tinggi *hardiness* petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota bukittinggi maka semakin tinggi pula *eudaimonic workplace well-being* nya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan *hardiness* dengan *eudaimonic workplace well-being* pada petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukittinggi. Hasil uji korelasi rank spearman penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dengan *eudaimonic workplace well-being*. Artinya semakin tinggi *hardiness* maka semakin tinggi pula *eudaimonic workplace well-being* petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukittinggi. Begitu sebaliknya semakin rendah *hardiness* maka semakin rendah pula *eudaimonic workplace well-being* petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukittinggi.

Temuan ini mendukung hipotesis utama dalam penelitian dan sejalan dengan tujuan untuk memahami sejauh mana *hardiness* berperan dalam membentuk *eudaimonic workplace well-being*. Dengan demikian, dapat disimpulkan hubungan yang cukup kuat antara *hardiness* dengan *eudaimonic workplace well-being* menunjukkan ketika individu mampu menghadapi situasi yang penuh tekanan dalam proses kehidupan, mengatasi dan bertahan ketika menghadapi bahaya dan tuntutan yang berat, maka dalam jangka panjang individu berpeluang mengalami pertumbuhan pribadi, kebermaknaan, dan pencapaian potensi terbaik individu yang merupakan inti dari *eudaimonic workplace well-being*. Hal serupa juga sama terjadi dengan temuan Hamida & Izzati (2022) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan *well-being* pada karyawan. Pada temuan Nurjan et al. (2023) juga menunjukkan hubungan positif *hardiness* dengan *well-being* pada pekerja asal Indonesia yang berdomisili di Saudi Arabia. Maka dari itu kesejahteraan ditempat kerja memegang peranan penting dalam keberlangsungan suatu instansi dan juga karyawannya (Aryanti et al., 2020).

Petugas damkar perlu merasakan kesejahteraan ditempat kerja yang lebih dari sekedar kebahagiaan seperti *eudaimonic well-being* yang diperoleh melalui potensi dan kemampuan petugas dalam mencapai kinerja yang baik berdasarkan kebermaknaan, relasi dan memaknai pekerjaannya (Bartels et al., 2019). *Eudaimonic well-being* muncul ketika memulai pengejaran hidup yang sulit dan kegiatan yang membutuhkan banyak usaha (Thorsteinsen & Vittersø, 2018). Disinilah hardiness berperan dalam membantu individu tetap tangguh dan terhindar dari pikiran negatif saat menghadapi masalah, serta mampu bertahan pada situasi yang mendesak ketika menghadapi tuntutan dan tantangan dalam hidup (Bartone & Bowles, 2020). Karena Individu dengan *hardiness* tinggi memiliki komitmen dan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya, dan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan berharga, serta memiliki rasa kendali yang kuat dan cenderung memandang gangguan dan rintangan dalam hidup sebagai tantangan yang harus diatasi dan dipelajari (Bartone & Bowles, 2021). Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Ausie Roselli Kezia et al. (2017) *hardiness* memberikan kesempatan bagi individu untuk menumbuh kembangkan *well-being* ditengah kondisi yang menekan dan berat.

Berdasarkan dari temuan yang diperoleh, petugas lebih merasakan kesejahteraan dari perasaan internalnya seperti nilai dan makna di tempat kerja melalui pekerjaannya *(intrapersonal workplace well-being)* dibandingkan mencerminkan rasa memiliki dan keterhubungan dengan rekan kerja maupun atasan *(interpersonal workplace well-being)*. Hal ini dapat disebabkan karena keseluruhan dari petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukittinggi ialah laki-laki. Menurut Vittersø (2016) laki-laki tidak lebih baik dari perempuan dalam hal hubungan interpersonal yang positif, dalam aspek hubungan interpersonal ini laki-laki mendapatkan skor terendah. Selain itu temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Rafsanjani (2024) bahwa karyawan lebih berfokus pada motivasi dan tujuan dalam bekerja dibandingkan hubungan interpersonalnya. Menurut Keeman et al. (2017) pekerjaan merupakan pengejaraan hidup yang utama. Sehingga ketika pekerjaan menjadi sangat penting bagi individu maka pekerjaan menjadi pengejaran utama dalam hidup dan perasaan penuh semangat petugas damkar dalam melakukan pekerjaannya. Akan tetapi hubungan interpersonal dengan rekan maupun atasan dalam bekerja tidak kalah penting karena berada dalam hubungan yang bermakna dan saling membantu dapat meningkatkan rasa tujuan dan kesejahteraan seseorang (Javaid et al., 2024). Seperti halnya pada petugas damkar yang bekerja secara tim. Kerja tim yang baik dapat meningkatkan kinerja, karena tugas pemadam kebakaran sangat bergantung pada kekompakan dan saling percaya antar

anggota. Selain itu, tim juga berperan penting dalam membangun rasa memiliki, memberi makna pada pekerjaan, serta menjadi tempat yang aman untuk saling bertukar pikiran dan pengalaman (Dan et al., 2020).

Hubungan interpersonal yang positif ditempat kerja dapat meningkatkan rasa aman psikologis pada individu karena tingkat rasa aman psikologis yang rendah dapat menciptakan stres dan emosi negatif dan ini dapat merugikan kesejahteraan petugas (Pancheva et al., 2020). Sementara pada aspek *intrapersonal workplace well-being* berfokus pada makna dan tujuan yang dialami petugas ketika perannya selaras dengan nilai dan minat yang di anut. Maka dari itu kesejahteraan di tempat kerja dapat dicapai dengan baik ketika petugas merasakan makna dan tujuan serta mengalami interaksi sosial yang positif dengan atasan maupun rekan kerjanya (Bartels et al., 2019). Selain itu individu dengan *eudaimonic workplace well-being* yang tinggi cenderung merasa hidupnya penuh makna, lebih sering merasakan kekaguman, dan merasa terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri (Vittersø, 2016).

Menurut Maddi (2013) individu dengan *hardiness* yang tinggi akan mencoba memilih pekerjaan yang mendorong dirinya untuk terus tumbuh dan berkembang. Karena pekerjaan mereka yang berat akan memaksa diri mereka untuk terus mempelajari keterampilan dan hal baru. Proses inilah yang membuat mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaannya dan intansi tempat mereka bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa tinggi nya hardiness pada petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bukittinggi. Pekerjaan sebagai damkar membuat diri mereka untuk tumbuh dan berkembang karena tugas dari seorang damkar memerlukan keterampilan, ini merupakan salah satu faktor yang membuat hardiness pada subjek penelitian ini tinggi.

Dari sisi teori, hasil ini memperkuat landasan teoritis yang digunakan dalam penelitian. Teori *hardiness* oleh Kobasa (1979) menyatakan bahwa individu dengan tingkat komitmen, kontrol, dan tantangan yang tinggi cenderung lebih resisten terhadap stres dan lebih mampu mengubah tekanan menjadi peluang untuk berkembang. Tiga dimensi ini berfungsi sebagai "benteng psikologis" yang melindungi individu dari dampak negatif stres kerja kronis. Dalam pekerjaan seperti pemadam kebakaran, ketiga aspek ini sangat relevan. Komitmen memungkinkan petugas untuk tetap terhubung secara emosional dan kognitif dengan tugas mereka. Kontrol memberi keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil kerja mereka meskipun berada dalam situasi tidak pasti. Tantangan mendorong mereka untuk melihat situasi berisiko sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri. Ketiga komponen

ini selaras dengan konsep *eudaimonic workplace well-being*, di mana individu tidak hanya merasa puas secara emosional, tetapi juga merasakan bahwa pekerjaan mereka berkontribusi terhadap aktualisasi diri dan pertumbuhan pribadi (Bartels et al., 2019; Maddi, 2013).

Implikasi dari temuan ini sangat penting, baik secara teoretis maupun praktis. Dari sisi teoretis, hasil ini memperluas pemahaman tentang hubungan antara *hardiness* dengan kesejahteraan di tempat kerja dalam pandangan eudaimonik. Selama ini, banyak penelitian hanya menyoroti pada perspektif hedonik dalam kesejahteraan kerja seperti perasaan bahagia, kepuasan, dan minimnya stres. Pendekatan eudaimonik membawa perspektif baru bahwa kesejahteraan yang sejati di tempat kerja bukan hanya soal rasa nyaman, tetapi juga tentang makna, koneksi sosial, dan pertumbuhan diri (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 2017). Temuan ini juga memberi kontribusi pada pengembangan teori *eudaimonia* dalam konteks kerja berisiko tinggi, sebuah ranah yang masih relatif kurang dieksplorasi di Indonesia. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pihak instansi terkait, khususnya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, dalam merancang program pelatihan dan intervensi psikologis berbasis penguatan karakter. Dengan memperkuat dimensi *commitment, control*, dan *challenge* dalam diri petugas, maka diharapkan mereka tidak hanya mampu bertahan dalam tekanan, tetapi juga mengalami kebertumbuhan, kebermaknaan, dan pencapaian potensi terbaik individu yang merupakan inti dari *eudaimonic workplace well-being.*

Namun, seperti halnya penelitian lainnya, studi ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, jumlah partisipan yang relatif kecil (43 orang) dan berasal dari satu instansi di satu kota membuat hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh petugas damkar di Indonesia. Kedua, penggunaan instrumen berbasis *self-report* memungkinkan terjadinya bias, seperti *social desirability bias*, di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap "baik" secara sosial. Ketiga, penelitian ini bersifat korelasional sehingga tidak dapat menjelaskan hubungan kausal antara *hardiness* dan *eudaimonic workplace well-being*. Diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan longitudinal atau eksperimental untuk menguji kausalitas tersebut secara lebih mendalam. Keempat, variabel lain yang juga mungkin memengaruhi *eudaimonic well-being*, seperti dukungan organisasi, iklim kerja, atau kepemimpinan transformasional, tidak disertakan dalam penelitian ini. Padahal, faktor-faktor tersebut berpotensi memperkuat atau melemahkan hubungan antara kepribadian dan kesejahteraan di tempat kerja.

Terlepas dari keterbatasan tersebut, penelitian ini tetap memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam konteks profesi yang memiliki tekanan tinggi seperti pemadam kebakaran. Dengan memahami bahwa *hardiness* memainkan peran sentral dalam membentuk *eudaimmonic workplace well-being* yang mendalam dan bermakna dalam jangka panjang, maka intervensi yang dirancang untuk meningkatkan interaksi sosial di tempat kerja yang membantu individu merasakan kenyamanan di tempat kerja, adanya hubungan dengan orang lain, dan kemampuan dalam membentuk dan membalas hubungan di tempat kerja, serta merasakan nilai dan makna di tempat kerja, baik dari pekerjaan itu sendiri maupun melalui pengembangan diri sebagai pekerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini yaitu ditemukan bahwa terdapat hubungan antara *hardiness* dengan *eudaimonic workplace well-being*. Hasil uji korelasi rank spearmen menunjukkan adanya hubungan positif antara *hardiness* dan *eudaimonic workplace well-being*. Artinya semakin tinggi *hardiness* maka cenderung semakin tinggi *eudaimonic workplace well-being*.

Individu dengan *hardiness* yang tinggi akan memilih pekerjaan yang dapat mendorong dirinya untuk tumbuh dan berkembang, pekerjaan yang berat akan memaksa diri untuk mempelajari keterampilan dan hal baru. Maka dari itu instansi yang ingin karyawannya sejahtera secara eudaimonik ditempat kerja terutama pada petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan, pihak instansi dapat melakukan seleksi pada kandidat terkait apakah pekerjaan sebagai damkar adalah pekerjaan yang diinginkan dari dalam dirinya. Karena bekerja sebagai petugas damkar akan terlibat dari berbagai peristiwa yang tidak terduga, perlu untuk mengembangkan keterampilan dan belajar dari pengalaman yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, dan berjuang pada peristiwa yang terasa sulit disituasi tertentu.

Kontribusi penelitian ini terletak pada pemberian kontribusi pada teori serta memperluas pemahaman yang berkaitan dengan ilmu psikologi baik itu psikologi industri dan organisasi maupun psikologi sosial. Peneliti yang tertarik membahas *eudaimonic workplace well-being* dengan *hardiness* disarankan untuk memilih populasi dengan varian gender didalamnya dan disarankan untuk melakukan perbandingan instansi antar daerah atau kota sehingga memperluas jangkauan populasi agar dapat menggali lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

Ausie, R. K., Wardani, R., & Selly. (2017). Hubungan Antara hardiness dan kesejahteraan Psikologis pada Calon Bintara Korps Wanita Angkatan Darat (KOWAD) di Pusat Pendidikan KOWAD Bandung. Humanitas (Jurnal Psikologi), 1(3), 209. https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i3.758

Barlaan, J. C., & Velasco, M. (2025). Psychological Well-Being and Workplace Performance of Female Firefighters. SSRN https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5060748

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding Well-Being at Work: Development and Validation of The Eudaimonic Workplace Well-Being Scale. PLoS ONE, 14(4), 1–21. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957

Bartone, P. T., & Bowles, S. V. (2020). Coping With Recruiter Stress: Hardiness, Performance And Well-Being In Us Army Recruiters. Military Psychology: Routledge, 32(5), 390–397. https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1780061

Bartone, P. T., & Bowles, S. V. (2021). Hardiness Predicts Post-Traumatic Growth and Well-Being in Severely Wounded Servicemen and Their Spouses. Military Medicine: AMSUS, *186*(5–6), 500–504. https://doi.org/10.1093/milmed/usaa250

Dan, C. I., Roşca, A. C., & Mateizer, A. (2020). Job Crafting and Performance in Firefighters: The Role of Work Meaning and Work Engagement. Frontiers in Psychology, 11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00894

Evans, T. R., & Warren, G. S. (2019). Applying Occupational Psychology to the Fire Service. Palgrave Macmillan Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-14588-0

Hamida, C. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 9(5), 14–25. https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i5.46617

Javaid, Z. K., Batool, H., Fatima, N., Muneer, A., & Azam, S. (2024). Eudaimonic Well-Being Among Young Adults: A Systematic Review of Influencing Factors and Outcomes. Journal of Policy and Research, 10(2), 46-57. https://doi.org/10.61506/02.00206

Keeman, A., Näswall, K., Malinen, S., & Kuntz, J. (2017). Employee Well-Being: Evaluating a Well-Being Intervention in Two Settings. Frontiers in Psychology, 8. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00505

Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. American Psychological Association: Journal Of Personality Social Psychology: , 59(1), 16–20. https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1

Maddi, S. R. (2013). Hardiness Turning Stressful Cicumtances Into Resilient Growth. Springer: Springer Briefs in Psychology. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5222-1

Nurjan, Monika, & Wati Linda. (2023). Hubungan Hardiness dan Psychological Well-Being pada Pekerja Asal Indonesia yang Berdomisili di Saudi Arabia. Phroneesi: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 12, 1. https://doi.org/10.24912/phronesis.v12i1.23592

Pancheva, M. G., Ryff, C. D., & Lucchini, M. (2021). An Integrated Look at Well Being: Topological Clustering of Combinations and Correlates of Hedonia and Eudaimonia. Springer: Journal of Happiness https://doi.org/10.1007/s10902-020-00325-6

Rafsanjani, A. F., & Rahmi, T. (2024). Hubungan Perceived Organizational Support dengan Eudaimonic Workplace Well-Being pada Karyawan Hotel. Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi), https://doi.org/10.33627/es.v7i1.2050

Rahmi, T., & Mubarak, A. (2022). Adaptasi Eudaimonic Workplace Well-Being Scale (EWWS) Versi Indonesia. Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang), 13(2), 115. https://doi.org/10.24036/rapun.v13i2.117090

Ratnaningtyas, A., Diniyyati, E., & Safitri. (2023). Hardiness dan Stres Para Ibu Bekerja di Sektor Industri Provinsi Banten. JRPP: Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 6(2), 2088–2093.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. AR: Annual Review of Psychology, 13(2), 161–163. https://doi.org/10.1021/jf60138a019

Ryff, C. D. (2017). Eudaimonic Well-Being, Inequality, and Health: Recent Findings and Future Directions. International Review of Economics. Health & Human Service: Journal of Civil Economy, 64(2), 159–178. https://doi.org/10.1007/s12232-017-0277-4

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. Springer: Journal of Happiness Studies, 9(1), 13–39. https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0

Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif (E. Murniarti, Ed.). UKI PRESS.

Sugiyono, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. ALFABETA

Thorsteinsen, K., & Vittersø, J. (2018). Striving for Well-Being: The Different Roles of Hedonia and Eudaimonia in Goal Pursuit and Goal Achievement. IJW: International Journal of Well-Being, 8(2), 89–109. https://doi.org/10.5502/ijw.v8i2.733

Vittersø, J. (2016). International Handbooks of Quality of Life Handbook of Eudaimonic Well-Being. Springer Cham. https://doi.org/DOI10.1007/978-3-319-42445-3