



Kecerdasan Emosional, Manajemen Stres, dan Kesejahteraan Karyawan pada Industri Berisiko tahun 2025 di Sumatera Selatan

Emotional Intelligence, Stress Management, and Employee Well-Being in High-Risk Industries in 2025 in South Sumatra

Vemi Fytaloka¹, Mutata Uwi'ah²

¹⁻²Universitas Sereho Lahat

*Corresponding Author: E-mail: vemifytaloka@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 06 Oct, 2025

Revised: 17 No, 2025

Accepted: 21 Dec, 2025

Kata Kunci:

Emotional Intelligence;

Stress Management;

Employee Wellbeing;

Industri Berisiko;

Sumatera Selatan

DOI: [10.56338/jks.v8i12.10256](https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.10256)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan dan pengaruh *emotional intelligence* (EI) dan *stress management* (SM) terhadap *employee wellbeing* (EWB) pada karyawan industri berisiko di Sumatera Selatan tahun 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain potong lintang melalui survei terhadap 180 responden dari sektor pertambangan, migas, dan konstruksi. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert lima poin untuk mengukur EI, SM, dan EWB. Analisis data meliputi statistik deskriptif, korelasi Pearson, dan regresi linier sederhana. Hasil deskriptif menunjukkan EI cenderung lebih tinggi, sedangkan SM dan EWB berada pada tingkat sedang. Hasil korelasi menunjukkan hubungan positif antara EI dan SM, EI dan EWB, serta hubungan paling kuat antara SM dan EWB. Regresi linier sederhana menegaskan bahwa EI berpengaruh positif signifikan terhadap EWB ($B = 0,51$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,20$), dan SM berpengaruh lebih kuat terhadap EWB ($B = 0,62$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,36$). Temuan ini menunjukkan bahwa EI berfungsi sebagai sumber daya psikologis dasar yang membantu regulasi emosi dan kualitas relasi kerja, sedangkan SM merupakan mekanisme coping harian yang lebih dekat dalam menjelaskan variasi wellbeing pada pekerjaan berisiko. Implikasi praktisnya, organisasi perlu memprioritaskan program SM yang realistis seperti manajemen kelelahan, micro-recovery, coaching coping adaptif, dan edukasi tidur bagi pekerja

shift, disertai pelatihan EI untuk regulasi emosi dan komunikasi aman di bawah tekanan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada desain potong lintang dan data berbasis persepsi, sehingga penelitian lanjutan disarankan menggunakan desain longitudinal dan menambahkan variabel kontekstual keselamatan kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship and influence of emotional intelligence (EI) and stress management (SM) on employee wellbeing (EWB) among employees in high-risk industries in South Sumatra in 2025. The study used a quantitative approach with a cross-sectional design through a survey of 180 respondents from the mining, oil and gas, and construction sectors. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire to measure EI, SM, and EWB. Data analysis included descriptive statistics, Pearson correlation, and simple linear regression. Descriptive results showed a tendency for EI to be higher, while SM and EWB were at moderate levels. The correlation results showed a positive relationship between EI and SM, EI and EWB, and the strongest relationship between SM and EWB. Simple linear regression confirmed that EI had a significant positive effect on EWB ($B = 0.51$; $p < 0.001$; $R^2 = 0.20$), and SM had a stronger effect on EWB ($B = 0.62$; $p < 0.001$; $R^2 = 0.36$). These findings suggest that EI functions as a basic psychological resource that helps regulate emotions and the quality of work relationships, while SM is a daily coping mechanism that is more closely related to explaining variations in well-being in high-risk jobs. Practical implications: organizations need to prioritize realistic SM programs such as fatigue management, micro-recovery, adaptive coping coaching, and sleep education for shift workers, along with EI training for emotion regulation and safe communication under pressure. The limitations of this study lie in the cross-sectional design and perception-based data; therefore, further research is recommended to use a longitudinal design and add contextual variables of work safety.

PENDAHULUAN

Industri berisiko seperti pertambangan, migas, dan konstruksi menempatkan karyawan pada kombinasi tuntutan kerja yang tinggi, ritme kerja ketat, paparan bahaya fisik, serta tekanan psikologis yang berulang. Dalam konteks ini, employee wellbeing tidak dapat dipahami hanya sebagai “rasa nyaman” di tempat kerja, tetapi sebagai kondisi fungsional karyawan yang tetap sehat secara emosional, mampu berpikir jernih, menjaga relasi kerja, dan mempertahankan kapasitas kerja aman pada situasi yang safety-critical. Ketika wellbeing menurun, konsekuensinya tidak berhenti pada level individu, tetapi dapat berimbas pada konsistensi kinerja, kepatuhan prosedur, hingga potensi meningkatnya kesalahan kerja. Karena itu, penelitian tentang determinan wellbeing di industri berisiko menjadi penting untuk menghasilkan dasar intervensi yang lebih tepat dan berbasis bukti, terutama pada konteks lokal seperti Sumatera Selatan. Salah

satu faktor individual yang sangat relevan untuk menjelaskan wellbeing adalah emotional intelligence (EI), yakni kemampuan mengenali dan memahami emosi diri, membaca emosi orang lain, serta mengatur respons emosi untuk mendukung perilaku adaptif. Pada lingkungan kerja berisiko, EI membantu karyawan tetap stabil saat menghadapi tekanan target, konflik tim, pengambilan keputusan cepat, atau situasi darurat. Bukti meta-analitik menunjukkan bahwa EI berkaitan dengan berbagai outcome karyawan yang lebih positif, termasuk penurunan job stress dan peningkatan hasil psikologis yang menopang kesejahteraan. Dengan demikian, EI dapat diposisikan sebagai *personal resource* yang memperkuat ketahanan individu dalam merespons tuntutan kerja berat dan menjaga kualitas wellbeing yang lebih konsisten di lingkungan kerja yang menantang (Doğru, 2022).

Kekuatan EI juga tampak pada konteks industri yang menuntut disiplin keselamatan tinggi. Pada sektor migas, beberapa temuan menunjukkan dimensi EI berhubungan dengan kualitas lingkungan K3, termasuk perilaku kerja yang lebih terkontrol dan respons yang lebih adaptif terhadap tekanan di tempat kerja. Kondisi ini relevan karena perilaku yang lebih tenang dan terarah tidak hanya mendukung keselamatan, tetapi juga mengurangi beban psikologis jangka panjang yang sering muncul pada pekerjaan berisiko tinggi. Artinya, EI berpotensi menjadi faktor yang tidak hanya “baik untuk komunikasi”, tetapi juga melekat pada sistem kerja aman dan sehat, sehingga layak diuji hubungannya dengan wellbeing pada pekerja industri berisiko di Sumatera Selatan (Edmund et al., 2023). Walaupun EI penting, manfaat EI terhadap wellbeing biasanya tidak berlangsung secara otomatis tanpa adanya mekanisme keterampilan praktis untuk mengelola tekanan. Di sinilah stress management menjadi variabel kunci, karena mencakup strategi kognitif dan perilaku untuk mengendalikan stres, menata kembali cara pandang, mengatur pemulihan, serta menggunakan dukungan sosial secara efektif. Literatur psikologi organisasi menegaskan bahwa intervensi stress management yang dirancang secara terstruktur dapat meningkatkan kesehatan karyawan dan membantu organisasi membangun lingkungan kerja yang lebih sehat, khususnya saat tuntutan kerja tinggi. Dengan demikian, stress management masuk akal diposisikan sebagai jalur yang menjembatani EI dan wellbeing: EI memperkuat kapasitas regulasi emosi, sedangkan stress management menerjemahkan kapasitas itu menjadi tindakan coping yang konkret dan berkelanjutan di tempat kerja (Tetrick & Winslow, 2015).

Meta-analisis menunjukkan EI dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan menghasilkan perubahan yang bermakna, sehingga strategi pengembangan EI layak dijadikan bagian dari penguatan human capital di industri berisiko (Mattingly & Kraiger, 2019). Selain itu, pendekatan *mindfulness-based programs* di tempat kerja juga relevan sebagai bagian dari stress management modern karena membantu regulasi perhatian, kesadaran terhadap sinyal stres, dan kemampuan meredakan respons psikologis; meta-analisis uji acak terkontrol menunjukkan program mindfulness cenderung menurunkan stres dan memperbaiki indikator *wellbeing*. Dengan demikian, kombinasi penguatan EI dan *stress management* (termasuk mindfulness) menjadi kerangka intervensi yang logis untuk diuji pada pekerja industri berisiko di Sumatera Selatan tahun 2025, sekaligus memberi dasar rekomendasi kebijakan yang lebih operasional dan berbasis bukti (Vonderlin et al., 2020). Selain bukti bahwa EI dapat dilatih, literatur juga menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan EI tidak hanya terjadi pada peningkatan pemahaman emosi, tetapi juga pada perubahan kompetensi yang lebih aplikatif seperti regulasi emosi, empati kerja, dan respons adaptif ketika menghadapi tekanan. Meta-analisis pelatihan EI menegaskan bahwa program EI yang dirancang dengan metode pembelajaran yang jelas, latihan berulang, dan umpan balik terstruktur cenderung menghasilkan peningkatan EI yang bermakna; artinya, EI bukan sekadar konsep “*soft skill*”, tetapi kompetensi yang dapat dibangun secara sistematis melalui intervensi organisasi. Dalam konteks industri berisiko, temuan ini menjadi krusial karena pekerja sering berada dalam situasi yang menuntut kontrol emosi, komunikasi cepat, dan ketenangan saat mengambil keputusan, sehingga pelatihan EI yang tepat dapat menjadi bagian dari strategi pencegahan stres dan penguatan ketahanan psikologis, bukan hanya program pengembangan diri yang sifatnya umum (Hodzic et al., 2018).

Lebih lanjut, EI juga relevan ketika organisasi menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama. Pada lingkungan kerja berisiko, *safety performance* sering dipengaruhi oleh bagaimana pekerja memproses informasi, menjaga kewaspadaan, dan tetap patuh pada prosedur ketika berada dalam tekanan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa EI berkaitan dengan performa keselamatan melalui mekanisme psikologis tertentu seperti situational awareness dan dukungan pelatihan keselamatan; artinya, pekerja yang lebih mampu mengatur emosi dan membaca dinamika sosial di tempat kerja cenderung lebih siap mempertahankan perhatian, mengelola distraksi emosional, dan merespons situasi kerja yang cepat berubah tanpa menurunkan str keselamatan. Keterkaitan ini memperkuat logika bahwa EI bukan hanya memengaruhi wellbeing secara langsung, tetapi juga membentuk cara pekerja beradaptasi dalam sistem kerja berisiko yang menuntut fokus tinggi, sehingga penguatan EI berpotensi memberi manfaat g: menjaga kesejahteraan sekaligus menjaga performa keselamatan (Wang et al., 2021). Temuan pada sektor migas juga memperlihatkan gambaran yang lebih spesifik tentang bagaimana EI berperan dalam konteks risiko. Studi pada industri petroleum menekankan bahwa dimensi EI tertentu berhubungan dengan kinerja K3 dan kesehatan kerja, karena kemampuan regulasi emosi dapat membantu pekerja mengelola tekanan, berkomunikasi lebih efektif, serta mempertahankan perilaku aman saat menghadapi beban kerja tinggi atau kondisi kerja tidak ideal. Ini penting karena di industri berisiko, stres yang tidak dikelola sering memicu reaksi impulsif atau kelalaian kecil yang berdampak besar. Dengan demikian, ketika EI dipng sebagai kapasitas yang mendukung perilaku kerja aman dan stabilitas psikologis, maka hubungan EI–stress management–wellbeing menjadi semakin masuk akal untuk diuji secara empiris pada konteks lokal Sumatera Selatan, terutama pada unit kerja yang memiliki intensitas bahaya dan tekanan operasional yang tinggi (Ifelebugu et al., 2019).

Di sisi lain, penguatan stress management tidak selalu harus berbentuk pelatihan tatap muka konvensional, karena perkembangan intervensi kesehatan mental berbasis digital semakin relevan bagi organisasi modern. Meta-analisis mengenai occupational e-mental health interventions menunjukkan bahwa program berbasis digital (misalnya modul manajemen stres online, latihan coping, dan dukungan psikologis terstruktur) dapat efektif memperbaiki outcome kesehatan mental terkait kerja pada beberapa konteks, terutama ketika akses layanan tatap muka terbatas atau jadwal kerja karyawan tidak memungkinkan pelatihan rutin. Untuk industri berisiko yang sering menerapkan sistem shift, lokasi kerja terpencil, atau beban operasional tinggi, intervensi digital menjadi opsi strategis karena lebih fleksibel, skalabel, dan dapat dipersonalisasi berdasarkan kebutuhan pengguna. Dengan demikian, studi tentang *wellbeing* di industri berisiko juga relevan untuk mempertimbangkan kanal intervensi, tidak hanya substansi variabelnya, agar rekomendasi kebijakan yang dihasilkan lebih realistis dan mudah diterapkan (Phillips et al., 2019). Selain intervensi pada level individu, bukti kuat juga menunjukkan bahwa stress management dapat ditingkatkan melalui pendekatan yang menarget pemimpin (*leader-targeted interventions*), karena pemimpin berperan besar dalam iklim kerja, distribusi beban, dukungan psikososial, dan cara tim memaknai tekanan kerja. Tinjauan sistematis dan meta-analisis terhadap intervensi stress management yang menarget pemimpin menunjukkan potensi efektivitas dalam menurunkan stres dan memperbaiki indikator terkait kesejahteraan di lingkungan kerja, terutama ketika pemimpin dibekali kompetensi untuk mengenali sinyal stres pada anggota tim, melakukan komunikasi suportif, dan menerapkan praktik manajerial yang lebih sehat.

Dalam industri berisiko, pendekatan ini sangat relevan karena tekanan operasional sering bersifat sistemik, sehingga intervensi yang hanya menyasar individu tanpa perubahan pada praktik kepemimpinan berisiko tidak berkelanjutan. Karena itu, penelitian dapat memberikan kontribusi praktis dengan menjelaskan sejauh mana faktor personal (EI) dan faktor keterampilan coping (*stress management*) dapat dikaitkan dengan wellbeing, sekaligus membuka ruang rekomendasi intervensi multi-level yang melibatkan penguatan kepemimpinan di tempat kerja (Dannheim et al., 2025). Di sisi intervensi yang semakin relevan

pada 2025, e-mental health interventions menjadi pilihan strategis karena dapat menjangkau pekerja lintas shift, lokasi terpencil, dan jadwal kerja padat tanpa mengorbankan kontinuitas program. Meta-analisis terbaru pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa intervensi e-mental health cenderung efektif menurunkan stres, kecemasan, dan depresi, terutama ketika modulnya terstruktur, durasinya memadai, serta ada dukungan fasilitator atau mekanisme umpan balik yang jelas. Walaupun konteksnya healthcare, prinsip desain intervensinya sangat relevan bagi industri berisiko karena pekerja di sektor ini juga menghadapi tekanan tinggi dan kelelahan yang dapat mempengaruhi fungsi psikologis serta ketelitian kerja. Dengan demikian, ketika penelitian menguji keterkaitan emotional intelligence dan stress management terhadap wellbeing, temuan yang dihasilkan dapat dihubungkan dengan pilihan kanal intervensi yang lebih modern dan realistis, misalnya modul digital coping skills yang dapat dipadukan dengan pelatihan EI di perusahaan (Zhang et al., 2024).

Selain pendekatan digital, literatur juga menekankan pentingnya melihat intervensi manajemen stres secara lebih rinci berdasarkan komponen, mekanisme, dan konteks penerapannya. Tinjauan sistematis pada intervensi *work-related stress* di kalangan profesional menunjukkan bahwa keberhasilan program sering bergantung pada kesesuaian kebutuhan peserta, kualitas fasilitasi, dukungan organisasi, serta integrasi program ke rutinitas kerja, bukan hanya “mengadakan pelatihan sekali”. Implikasi untuk industri berisiko di Sumatera Selatan adalah bahwa stress management sebaiknya dipahami sebagai rangkaian praktik berkelanjutan, misalnya penguatan coping problem-focused, pemulihan kelelahan, dan dukungan psikososial yang konsisten, sehingga wellbeing meningkat secara stabil. Kerangka ini juga menguatkan mengapa variabel stress management penting diuji sebagai mediator: sebab EI yang tinggi tanpa sistem dan kebiasaan pengelolaan stres yang nyata dapat membuat dampaknya pada wellbeing menjadi tidak maksimal (Catapano et al., 2023). Lebih spesifik lagi, evidence menunjukkan bahwa intervensi untuk menurunkan stres kerja dan burnout perlu dirancang dengan mempertimbangkan karakter pekerjaan yang memiliki tuntutan emosional tinggi, keterbatasan waktu, dan tekanan keselamatan. Tinjauan sistematis pada kelompok profesi tertentu menemukan bahwa intervensi yang menekankan pelatihan coping, dukungan sosial, serta peningkatan kontrol atas pekerjaan cenderung lebih menjanjikan dibandingkan pendekatan yang hanya berfokus pada edukasi umum. Walaupun studi ini menyoroti bidang kebidanan, pelajarannya dapat ditransfer ke industri berisiko karena keduanya memiliki elemen tekanan tinggi dan kebutuhan ketahanan psikologis jangka panjang. Dalam konteks penelitian, hal ini memperkuat argumen bahwa organisasi perlu menggabungkan penguatan personal resource (EI) dengan desain *stress management* yang sesuai kebutuhan kerja nyata agar wellbeing pekerja dapat ditingkatkan secara lebih efektif dan berkelanjutan (Anchors et al., 2024).

Pendekatan lain yang konsisten dibahas dalam literatur adalah mindfulness-based interventions sebagai bagian dari strategi pengelolaan stres di pekerjaan bertekanan tinggi. Meta-analisis pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa mindfulness cenderung efektif dalam menurunkan stres dan memperbaiki indikator kesehatan psikologis, terutama bila praktiknya dilakukan secara teratur dan difasilitasi dengan baik. Untuk industri berisiko, mindfulness dapat diposisikan bukan sebagai “tren”, melainkan teknik peningkatan regulasi perhatian dan kontrol respons otomatis saat menghadapi tekanan, yang relevan untuk menjaga fokus, mengurangi reaktivitas emosional, dan membantu pemulihan mental. Jika dikaitkan dengan model penelitian, *mindfulness* dapat dipahami sebagai salah satu bentuk konkret dari *stress management* yang dapat memperkuat jalur dari EI menuju *wellbeing*, karena EI membantu kesadaran emosi sedangkan mindfulness membantu menjaga perhatian dan ketenangan saat tekanan meningkat (Burton et al., 2017). Terakhir, tinjauan sistematis terbaru menegaskan bahwa hubungan *emotional intelligence*, *job stress*, dan *job satisfaction* membentuk rangkaian yang saling terkait dalam menjelaskan kesejahteraan di tempat kerja. Ketika EI meningkat, pekerja cenderung lebih mampu mengelola tuntutan emosional, mengurangi persepsi stres yang merusak, dan menjaga kualitas pengalaman kerja yang lebih positif. Namun, literatur juga menunjukkan bahwa konteks organisasi dan karakter pekerjaan berperan penting,

sehingga pengujian empiris pada industri berisiko menjadi relevan untuk memastikan apakah pola hubungan tersebut konsisten pada situasi kerja yang intensitas risikonya lebih tinggi. Dengan demikian, penelitian dapat memperkaya bukti dengan menguji bagaimana EI dan stress management berkontribusi pada wellbeing pada konteks industri berisiko di Sumatera Selatan, sekaligus memberikan dasar kebijakan yang lebih presisi untuk pengembangan kompetensi emosional dan program pengelolaan stres yang terukur (García del Castillo-López & Pérez Domínguez, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk melihat hubungan antara *emotional intelligence*, *stress management*, dan *employee wellbeing* pada karyawan industri berisiko di Sumatera Selatan tahun 2025. Desain survei dipilih karena sesuai untuk mengukur persepsi karyawan secara langsung dan mudah diterapkan pada konteks lapangan yang jadwalnya padat. Lokasi penelitian berada di Sumatera Selatan dengan fokus pada industri berisiko, seperti pertambangan, migas, konstruksi proyek besar, dan unit operasional yang memiliki str keselamatan ketat. Unit analisis penelitian adalah karyawan, karena variabel yang diteliti merupakan kemampuan dan kondisi psikologis individu dalam menghadapi tekanan kerja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada industri berisiko di Sumatera Selatan tahun 2025. Sampel ditentukan menggunakan purposive sampling, yaitu karyawan yang memenuhi kriteria: masih aktif bekerja, minimal 6 bulan masa kerja, dan bekerja pada bagian/unit yang memiliki risiko kerja. Kriteria ini digunakan agar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai kondisi stres dan *wellbeing*.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju). Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama: item *emotional intelligence*, item *stress management*, dan item *employee wellbeing*, serta satu bagian tambahan untuk data profil responden (misalnya usia, jenis kelamin, masa kerja, sektor industri). Penyebaran kuesioner dilakukan secara online atau langsung sesuai akses di lokasi kerja. Variabel *emotional intelligence* diukur dari kemampuan mengenali emosi diri, memahami emosi orang lain, dan mengendalikan emosi saat bekerja. Variabel *stress management* diukur dari kemampuan mengelola tekanan kerja, seperti mengatur prioritas, mengelola pikiran saat tertekan, mencari dukungan, dan melakukan pemulihan. Variabel *employee wellbeing* diukur dari kondisi kesejahteraan psikologis karyawan, seperti perasaan positif, semangat, dan kondisi mental yang relatif stabil saat menjalankan pekerjaan.

Sebelum analisis, data kuesioner dicek secara sederhana: memastikan jawaban lengkap dan tidak g. Skor tiap variabel dihitung dengan cara menjumlahkan atau merata-ratakan skor item pada masing-masing variabel, sehingga menghasilkan tiga skor utama: skor EI, skor stress management, dan skor wellbeing. Cara ini paling praktis dan sudah umum untuk penelitian survei sederhana. Analisis data dilakukan dengan dua langkah saja. Langkah pertama adalah statistik deskriptif untuk melihat gambaran umum data, yaitu jumlah responden serta nilai rata-rata dan kategori (rendah–sedang–tinggi) untuk EI, stress management, dan wellbeing. Kategori dapat dibuat sederhana dari nilai rata-rata (misalnya 1,00–2,33 rendah; 2,34–3,66 sedang; 3,67–5,00 tinggi). Langkah kedua adalah uji hubungan sederhana menggunakan korelasi (misalnya Pearson) untuk melihat apakah EI berhubungan dengan stress management, EI berhubungan dengan wellbeing, dan stress management berhubungan dengan wellbeing. Hasil disimpulkan berdasarkan arah hubungan (positif/negatif) dan nilai signifikansi (misalnya $p < 0,05$).

HASIL

Komposisi responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki (73,3 persen) dibanding perempuan (26,7 persen). Pola ini umum pada industri berisiko seperti pertambangan, migas, dan konstruksi yang memiliki porsi pekerjaan lapangan tinggi. Dominasi laki-laki

juga mengindikasikan bahwa pengalaman kerja, paparan risiko, dan tekanan operasional yang ditangkap data cenderung merefleksikan karakteristik pekerjaan lapangan. Namun, proporsi perempuan yang mencapai seperempat responden tetap penting karena memberi variasi perspektif terhadap stres dan kesejahteraan. Dengan profil ini, hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi psikologis di lingkungan kerja berisiko secara lebih realistis. Secara umum, struktur responden sudah menggambarkan komposisi tenaga kerja pada sektor yang diteliti.

Dilihat dari usia, responden paling banyak berada pada rentang 26–35 tahun (45,6 persen), diikuti 36–45 tahun (27,8 persen). Ini menunjukkan mayoritas responden berada pada fase produktif dengan tuntutan kerja dan target operasional yang biasanya tinggi. Kelompok usia produktif sering memegang peran teknis dan koordinatif, sehingga tekanan kerja dan kebutuhan pengelolaan emosi menjadi lebih relevan. Kelompok usia muda ≤ 25 tahun (15,6 persen) menggambarkan pekerja yang relatif baru atau berada pada fase adaptasi, yang dapat memiliki kerentanan stres berbeda. Sementara itu, kelompok ≥ 46 tahun (11,1 persen) dapat merepresentasikan pekerja berpengalaman yang mungkin lebih stabil dalam coping namun tetap menghadapi beban tanggung jawab. Variasi usia ini mendukung analisis EI, stress management, dan wellbeing pada populasi yang heterogen.

Tingkat pendidikan responden menunjukkan dominasi S1 (38,9 persen) dan SMA/SMK (35,6 persen), disusul D3 (18,9 persen) dan S2+ (6,7 persen). Struktur ini menggambarkan kombinasi tenaga kerja operasional dan tenaga kerja profesional dalam industri berisiko. Latar pendidikan berpotensi memengaruhi cara karyawan memahami SOP keselamatan, berkomunikasi dalam tim, dan menyerap pelatihan soft skills seperti pengelolaan emosi. Proporsi S1 yang cukup besar dapat mempermudah implementasi program pengembangan EI karena peserta cenderung lebih akrab dengan pembelajaran berbasis konsep. Sementara itu, dominasi SMA/SMK menuntut materi pelatihan yang lebih aplikatif, ringkas, dan kontekstual agar mudah diterapkan di lapangan. Dengan demikian, profil pendidikan ini berguna untuk merumuskan rekomendasi intervensi yang tepat sasaran.

Berdasarkan masa kerja, responden tersebar cukup merata, dengan dominasi 1–3 tahun (34,4 persen) dan 4–7 tahun (32,2 persen), lalu >7 tahun (23,3 persen), serta <1 tahun (10 persen). Pola ini menunjukkan mayoritas responden memiliki pengalaman yang cukup untuk memahami dinamika risiko, tuntutan produksi, dan tekanan kerja harian. Kelompok masa kerja 1–3 tahun umumnya berada pada fase penyesuaian dan penguatan keterampilan, sehingga kemampuan stress management sering sedang berkembang. Kelompok 4–7 tahun dan >7 tahun biasanya menghadapi tekanan tanggung jawab yang lebih besar, termasuk pengambilan keputusan dan peran informal sebagai mentor. Variasi masa kerja ini penting karena EI dan kemampuan mengelola stres bisa terbentuk melalui pengalaman menghadapi situasi kerja berulang. Karena itu, hasil penelitian diharapkan menangkap variasi wellbeing dari pekerja baru hingga pekerja senior.

Dari sisi sektor industri, responden terbanyak berasal dari pertambangan (41,1 persen), diikuti migas (25,6 persen) dan konstruksi (24,4 persen), serta sektor lain (8,9 persen). Komposisi ini sesuai dengan fokus industri berisiko yang memiliki paparan hazard dan tekanan operasional tinggi. Selain itu, sistem kerja shift mendominasi (62,2 persen) dibanding non-shift (37,8 persen), yang mengindikasikan rutinitas kerja sebagian besar responden dipengaruhi pola jam kerja bergilir. Kondisi shift sering berkaitan dengan gangguan tidur, kelelahan, dan kebutuhan strategi pemulihan yang baik, sehingga sangat relevan untuk mengkaji stress management dan wellbeing. Dengan karakter industri dan pola kerja seperti ini, hubungan EI, stress management, dan wellbeing menjadi semakin kontekstual dan bermakna. Artinya, profil responden mendukung relevansi tujuan penelitian pada setting berisiko.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N = 180)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	132	73,3
	Perempuan	48	26,7
Usia	≤25	28	15,6
	26-35	82	45,6
	36-45	50	27,8
	≥45	20	11,1
Pendidikan	SMA/SMK	64	35,6
	D3	34	18,9
	S1	70	38,9
	S2+	12	6,7
Masa kerja	<1 tahun	18	10,0
	1-3 tahun	62	34,4
	4-7 tahun	58	32,2
	>7 tahun	42	23,3
Sektor industri	Pertambangan	74	41,1
	Migas	46	25,6
	Konstruksi	44	24,4
	lainnya	16	8,9
Sistem kerja	Shift	112	62,2
	Non-shift	68	37,8
TOTAL		180	100

Tabel 2 menunjukkan gambaran umum tingkat *Emotional Intelligence (EI)*, *Stress Management (SM)*, dan *Employee Wellbeing (EWB)* pada 180 responden. Secara deskriptif, nilai mean dan SD memberi

informasi dua hal: tingkat rata-rata variabel dan seberapa bervariasi pengalaman responden. Rentang minimum dan maksimum juga membantu melihat apakah ada responden dengan skor sangat rendah atau sangat tinggi yang mencerminkan heterogenitas kondisi psikologis. Pada penelitian industri berisiko, variasi ini wajar karena perbedaan unit kerja, paparan risiko, beban target, serta sistem shift. Dengan N yang cukup besar, hasil deskriptif ini dapat menjadi dasar yang kuat untuk interpretasi kategori pada Tabel 3 dan hubungan pada Tabel 4. Secara umum, data memperlihatkan kondisi variabel berada pada tingkat menengah ke atas, bukan ekstrem.

Nilai rata-rata EI sebesar 3,72 (SD 0,55) menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan emosi responden cenderung berada pada tingkat relatif baik. SD yang moderat mengindikasikan terdapat variasi, tetapi tidak terlalu menyebar ekstrem antarresponden. Rentang EI dari 2,20 hingga 4,90 menunjukkan masih ada pekerja yang memiliki kemampuan EI rendah, meskipun sebagian lain sangat tinggi. Dalam industri berisiko, EI yang tinggi dapat membantu menjaga ketenangan, komunikasi tim, dan keputusan cepat saat tekanan meningkat. Namun, keberadaan skor minimum yang cukup rendah menandakan adanya kelompok karyawan yang mungkin lebih rentan mengalami distress atau reaksi emosional yang tidak adaptif. Kondisi ini membuka ruang intervensi penguatan EI, khususnya pada kelompok tertentu. Dengan demikian, EI pada sampel secara umum baik, tetapi tidak merata sepenuhnya.

Nilai rata-rata SM sebesar 3,48 (SD 0,60) menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan stres responden berada pada tingkat sedang menuju baik. Dibanding EI, mean SM sedikit lebih rendah, yang bisa berarti karyawan cukup mampu mengelola emosi, tetapi belum selalu konsisten menerapkan strategi coping yang efektif. Rentang SM dari 1,95 hingga 4,80 mengindikasikan ada responden yang sangat rendah dalam stress management, yang potensial berdampak pada kelelahan dan penurunan wellbeing. SD 0,60 menunjukkan variasi yang cukup nyata antarindividu, kemungkinan dipengaruhi pola kerja shift, beban kerja, atau dukungan sosial. Pada industri berisiko, stress management yang tidak memadai dapat memengaruhi kewaspadaan dan konsentrasi kerja. Karena itu, penguatan SM penting diprioritaskan sebagai keterampilan praktis harian.

Nilai rata-rata EWB sebesar 3,40 (SD 0,62) menunjukkan tingkat kesejahteraan karyawan berada pada kategori sedang. Angka ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan masih berfungsi cukup baik, tetapi belum mencapai kondisi wellbeing yang sangat tinggi. Rentang EWB dari 1,80 hingga 4,85 mengonfirmasi adanya kelompok yang mengalami wellbeing rendah, yang dapat dikaitkan dengan beban kerja, tekanan keselamatan, atau kelelahan akibat shift. SD 0,62 juga menunjukkan variasi wellbeing yang cukup besar antarresponden, sehingga isu wellbeing tidak dialami secara seragam. Dalam konteks industri berisiko, wellbeing sedang dapat dipahami sebagai kondisi normal yang tetap memerlukan penguatan karena tekanan kerja bersifat kronis. Dengan demikian, wellbeing merupakan area yang sensitif untuk intervensi yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pola deskriptif menunjukkan EI paling tinggi, diikuti SM, lalu wellbeing. Ini memberi indikasi awal bahwa kapasitas personal (EI) relatif baik, tetapi penerjemahannya ke praktik coping (SM) dan hasil akhir berupa kesejahteraan (EWB) masih dipengaruhi tekanan kerja. Dengan kata lain, personal resource saja mungkin belum cukup untuk mendorong wellbeing tinggi jika tuntutan kerja tetap berat. Kesenjangan kecil antara mean EI dan mean SM dapat diartikan bahwa sebagian karyawan memahami emosi tetapi belum optimal mengelola stres secara rutin. Kesenjangan berikutnya menuju wellbeing menunjukkan perlunya dukungan organisasi seperti manajemen beban kerja dan pemulihan. Temuan deskriptif ini selaras dengan kebutuhan analisis hubungan antarvariabel pada tabel berikutnya. Interpretasi ini juga menyiapkan dasar rekomendasi kebijakan yang tidak hanya individual tetapi juga sistemik.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
Emotional Intelligence (EI)	180	2,20	4,90	3,72	0,55
Stress Management (SM)	180	1,95	4,80	3,48	0,60
Employee Wellbeing (EWB)	180	1,80	4,85	3,40	0,62

Tabel 3 mengelompokkan skor EI, SM, dan EWB ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi, sehingga pembacaan kondisi responden menjadi lebih praktis. Kategorisasi membantu menjawab pertanyaan penting: berapa banyak karyawan yang berada pada kondisi baik, dan berapa yang membutuhkan perhatian. Dalam penelitian lapangan, penyajian kategori sering lebih mudah dipahami pembaca dibanding sekadar mean. Selain itu, proporsi kategori memberikan dasar yang kuat untuk menyusun rekomendasi program pelatihan yang lebih tepat sasaran. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat melihat prioritas intervensi berdasarkan variabel mana yang paling banyak berada pada kategori rendah. Karena itu, Tabel 3 merupakan jembatan penting antara temuan statistik deskriptif dan implikasi praktis.

Pada variabel EI, mayoritas responden berada pada kategori tinggi sebanyak 104 orang (57,8 persen), sedangkan kategori sedang 62 orang (34,4 persen) dan rendah 14 orang (7,8 persen). Ini menunjukkan lebih dari separuh karyawan memiliki kompetensi emosional yang baik, yang menguntungkan dalam konteks industri berisiko. EI yang tinggi dapat mendukung komunikasi tim, kontrol diri, dan kemampuan menjaga ketenangan saat tekanan meningkat. Namun, masih terdapat sekitar 42,2 persen yang berada pada kategori sedang dan rendah, yang berarti kemampuan EI belum optimal pada sebagian besar lainnya. Kelompok ini berpotensi mengalami kesulitan dalam regulasi emosi ketika menghadapi konflik atau situasi darurat. Dengan demikian, meskipun profil EI cenderung positif, penguatan EI tetap relevan terutama untuk kelompok sedang dan rendah.

Pada variabel SM, responden paling banyak berada pada kategori sedang sebanyak 88 orang (48,9 persen), disusul kategori tinggi 70 orang (38,9 persen), dan kategori rendah 22 orang (12,2 persen). Pola ini menunjukkan bahwa stress management merupakan area yang masih membutuhkan penguatan, karena hampir separuh responden belum berada pada kategori tinggi. Dalam industri berisiko, stress management yang hanya berada pada tingkat sedang bisa berarti coping berjalan, tetapi belum konsisten atau belum efektif pada situasi tekanan tinggi. Kelompok rendah sebesar 12,2 persen menjadi perhatian khusus karena berpotensi lebih mudah mengalami kelelahan dan distress. Temuan ini menyiratkan bahwa program pengelolaan stres berbasis kebiasaan kerja, pemulihan, dan dukungan sosial masih sangat diperlukan. Dengan begitu, SM dapat diposisikan sebagai variabel prioritas intervensi dibanding EI.

Pada variabel EWB, kategori sedang juga mendominasi sebanyak 96 orang (53,3 persen), sedangkan kategori tinggi 58 orang (32,2 persen) dan kategori rendah 26 orang (14,4 persen). Ini berarti sebagian besar karyawan berada pada kondisi wellbeing yang cukup, tetapi belum optimal. Proporsi kategori rendah yang mencapai 14,4 persen menunjukkan adanya kelompok karyawan yang mengalami kesejahteraan psikologis rendah, yang berpotensi berdampak pada absensi, penurunan motivasi, dan risiko keselamatan. Sementara itu, kategori tinggi yang hanya sepertiga menunjukkan bahwa membangun

wellbeing tinggi di industri berisiko memang menantang, karena tekanan kerja dan faktor shift sering menjadi penghambat. Dengan demikian, peningkatan wellbeing membutuhkan strategi yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Temuan ini juga konsisten dengan mean wellbeing yang berada di kisaran sedang.

Jika ketiga variabel dibandingkan, EI memiliki proporsi kategori tinggi paling besar, sementara SM dan EWB lebih dominan pada kategori sedang. Ini mengindikasikan bahwa kemampuan emosional yang baik belum otomatis menghasilkan wellbeing tinggi, kemungkinan karena faktor stres dan pemulihan masih belum optimal. Pola ini juga mendukung asumsi bahwa stress management dapat menjadi penghubung penting antara EI dan wellbeing dalam praktik kerja sehari-hari. Secara praktis, organisasi dapat merancang program yang mengintegrasikan penguatan EI dengan keterampilan coping spesifik pekerjaan, terutama untuk kelompok SM sedang dan EWB sedang. Kelompok kategori rendah pada SM dan EWB perlu mendapat perhatian khusus melalui dukungan psikososial atau kebijakan pemulihan. Dengan demikian, peta kategori ini memudahkan penentuan prioritas kebijakan berbasis data.

Tabel 3. Kategori Skor Variabel (Rendah-Sedang-Tinggi)

Variabel	Rendah n (%)	Sedang n (%)	Tinggi n (%)	Total
EI	14 (7,8)	62 (34,4)	104 (57,8)	180
SM	22 (12,2)	88 (48,9)	70 (38,9)	180
EWB	26 (14,4)	96 (53,3)	58 (32,2)	180

Tabel 4 menampilkan hasil korelasi Pearson yang menguji hubungan antarvariabel utama: EI, SM, dan EWB. Korelasi digunakan untuk melihat keterkaitan, arah hubungan, dan kekuatan hubungan tanpa analisis yang kompleks. Dalam studi perilaku organisasi, korelasi sudah cukup untuk menyimpulkan apakah variabel bergerak searah atau berlawanan. Nilai r yang positif menunjukkan bahwa peningkatan satu variabel cenderung diikuti peningkatan variabel lain. P -value $<0,001$ pada seluruh pasangan menunjukkan hubungan yang sangat signifikan secara statistik pada sampel ini. Dengan demikian, Tabel 4 menjadi inti bukti empiris bahwa EI, stress management, dan wellbeing saling terhubung pada konteks industri berisiko.

Hubungan EI dengan SM menunjukkan $r = 0,52$ dengan $p <0,001$ yang berarti hubungan positif sedang hingga kuat. Ini menunjukkan bahwa karyawan dengan EI lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan stress management yang lebih baik. Secara konseptual, EI membantu individu mengenali sinyal stres dan mengatur respons emosi, sehingga lebih mudah memilih strategi coping yang adaptif. Dalam konteks kerja berisiko, kemampuan ini penting karena tekanan kerja sering muncul tiba-tiba dan membutuhkan kontrol diri. Nilai r yang cukup tinggi mengindikasikan bahwa peningkatan EI berpotensi sejalan dengan penguatan praktik pengelolaan stres. Temuan ini mendukung gagasan bahwa program pengembangan EI dapat sekaligus memperbaiki coping. Dengan demikian, EI dapat dipahami sebagai sumber daya personal yang berkaitan erat dengan strategi pengelolaan stres.

Hubungan EI dengan wellbeing menunjukkan $r = 0,45$ dengan $p <0,001$ yang berarti hubungan positif dengan kekuatan sedang. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki EI lebih tinggi cenderung melaporkan wellbeing lebih baik. Secara praktis, EI dapat membantu karyawan mempertahankan emosi positif, mengurangi konflik interpersonal, dan mengelola tekanan sehingga kesejahteraan psikologis meningkat. Namun, kekuatan hubungan yang sedang mengindikasikan bahwa wellbeing tidak hanya ditentukan EI, tetapi juga dipengaruhi faktor lain seperti jam kerja, shift, dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, EI penting, tetapi bukan satu-satunya penentu wellbeing.

Meski begitu, hubungan signifikan ini tetap relevan sebagai dasar intervensi individu. Dalam konteks industri berisiko, kontribusi EI terhadap wellbeing tetap bernilai karena intervensinya relatif lebih mudah dilakukan melalui pelatihan.

Hubungan SM dengan wellbeing menunjukkan $r = 0,60$ dengan $p < 0,001$ yang berarti hubungan positif kuat. Ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola stres memiliki keterkaitan yang lebih kuat dengan wellbeing dibanding EI. Secara logis, stress management adalah praktik yang langsung memengaruhi keseharian, seperti kemampuan memulihkan diri, mengatur tekanan, dan menghindari akumulasi stres. Dalam pekerjaan berisiko tinggi, coping yang efektif membantu menjaga energi mental, kualitas tidur, dan kestabilan emosi, sehingga wellbeing meningkat. Nilai r yang kuat mengindikasikan bahwa intervensi stress management berpotensi memberikan dampak nyata pada wellbeing. Temuan ini juga konsisten dengan dominasi kategori sedang pada SM dan EWB, sehingga peningkatan SM dapat menjadi jalur utama meningkatkan wellbeing. Dengan demikian, SM dapat diposisikan sebagai target kebijakan yang paling praktis untuk perbaikan kesejahteraan.

Secara keseluruhan, pola korelasi menunjukkan struktur hubungan yang konsisten: EI berhubungan dengan SM, EI berhubungan dengan wellbeing, dan SM berhubungan paling kuat dengan wellbeing. Pola ini memberi sinyal bahwa EI mungkin berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat coping, sementara coping menjadi faktor yang paling dekat dengan kesejahteraan. Bagi organisasi, hasil ini berarti pengembangan EI dan stress management sebaiknya berjalan beriringan, tetapi fokus utama peningkatan wellbeing dapat diarahkan pada penguatan strategi pengelolaan stres. Temuan ini juga memberi dasar kuat untuk rekomendasi program yang lebih sederhana, seperti pelatihan coping, micro-recovery, dan dukungan sosial tim. Dengan korelasi yang semuanya signifikan, penelitian memiliki argumen empiris yang cukup untuk menyatakan adanya keterkaitan psikologis yang nyata pada industri berisiko. Dengan demikian, Tabel 4 menjadi dasar utama untuk menarik kesimpulan hasil penelitian.

Tabel 4. Korelasi Antarvariabel (Pearson)

Hubungan	r	p-value	Interpretasi kekuatan
EI – SM	0,52	<0,001	Sedang–kuat
EI – EWB	0,45	<0,001	Sedang
SM – EWB	0,60	<0,001	Kuat

Tabel 5 menyajikan hasil regresi linier sederhana untuk melihat kontribusi EI dan SM terhadap wellbeing secara terpisah. Regresi sederhana dipakai untuk memperjelas arah pengaruh dan besaran kontribusi, tanpa harus menggunakan model analisis yang rumit. Koefisien B menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit prediktor akan diikuti perubahan pada wellbeing sebesar nilai B dalam arah yang sama atau berlawanan. Nilai t dan p menunjukkan apakah pengaruh tersebut signifikan, sedangkan R^2 menunjukkan seberapa besar variasi wellbeing yang dapat dijelaskan oleh prediktor. Dengan $N = 180$, estimasi regresi cenderung stabil dan cukup representatif untuk konteks penelitian ini. Karena itu, Tabel 5 memperkuat hasil korelasi menjadi bentuk prediksi yang lebih mudah ditafsirkan.

Model 1 menunjukkan EI berpengaruh positif signifikan terhadap wellbeing dengan $B = 0,51$, $t = 6,72$, $p < 0,001$. Ini berarti peningkatan EI berkaitan dengan peningkatan wellbeing, sehingga karyawan yang lebih mampu mengelola emosi cenderung merasa lebih sejahtera secara psikologis. Dalam industri berisiko, EI dapat membantu karyawan tetap tenang saat tekanan meningkat, mengurangi reaktivitas emosional, dan menjaga kualitas relasi kerja. Pengaruh positif ini konsisten dengan temuan korelasi EI dan wellbeing yang sedang. Nilai koefisien yang cukup besar menunjukkan pengaruh EI bukan sekadar simbolik, tetapi bermakna secara praktis. Dengan demikian, EI layak dipertimbangkan sebagai sasaran pengembangan kapasitas individu di tempat kerja.

R^2 pada Model 1 sebesar 0,20 menunjukkan EI menjelaskan 20 persen variasi wellbeing. Ini merupakan kontribusi yang cukup berarti untuk penelitian perilaku organisasi, mengingat wellbeing biasanya dipengaruhi banyak faktor di luar individu. Artinya, meskipun faktor seperti shift, beban kerja, dan iklim organisasi tetap berperan, EI sendiri sudah mampu menjelaskan bagian yang nyata dari perbedaan wellbeing antarresponden. Namun, R^2 yang tidak terlalu besar juga mengingatkan bahwa intervensi EI saja belum cukup untuk mendorong wellbeing tinggi pada semua karyawan. Organisasi tetap perlu memperkuat aspek sistem kerja, dukungan atasan, dan program pemulihan. Dengan demikian, Model 1 menegaskan EI penting, tetapi membutuhkan dukungan kebijakan yang melengkapi. Interpretasi ini menjaga rekomendasi agar tidak semata-mata menyalahkan individu.

Model 2 menunjukkan stress management berpengaruh positif signifikan terhadap wellbeing dengan $B = 0,62$, $t = 10,01$, $p < 0,001$. Koefisien yang lebih besar dan nilai t yang lebih tinggi dibanding Model 1 mengindikasikan bahwa stress management merupakan prediktor yang lebih kuat terhadap wellbeing. Secara praktis, hal ini masuk akal karena kemampuan mengelola stres terkait langsung dengan rutinitas coping harian, pemulihan, serta cara mengurangi tekanan psikologis. Pada industri berisiko, stress management membantu pekerja mempertahankan fokus dan energi mental, serta menghindari akumulasi stres yang merusak. Karena pengaruhnya kuat, program penguatan stress management berpeluang memberikan dampak yang lebih cepat terlihat pada wellbeing. Dengan demikian, Model 2 memberi prioritas praktis untuk intervensi di lapangan. R^2 pada Model 2 sebesar 0,36 menunjukkan stress management menjelaskan 36 persen variasi wellbeing. Angka ini tergolong kuat untuk model sederhana, dan menkan bahwa perbedaan kemampuan coping antarresponden sangat menentukan perbedaan kesejahteraan psikologis mereka. Dibanding EI, stress management lebih dekat dengan perilaku nyata seperti mengatur waktu, mencari dukungan, reframing, dan pemulihan, sehingga wajar kontribusinya lebih besar. Temuan ini konsisten dengan korelasi SM dan wellbeing yang kuat ($r = 0,60$). Secara kebijakan, organisasi dapat memfokuskan program pada strategi coping praktis, kebiasaan pemulihan, dan manajemen beban kerja mikro di level tim. Dengan demikian, Model 2 memberikan dasar rekomendasi yang sangat operasional dan sesuai kebutuhan industri berisiko.

Secara keseluruhan, Tabel 5 menunjukkan bahwa baik EI maupun stress management sama-sama berpengaruh positif terhadap wellbeing, tetapi stress management memiliki kontribusi yang lebih kuat. Temuan ini menyiratkan bahwa peningkatan wellbeing sebaiknya diarahkan melalui dua jalur: penguatan kompetensi emosional sebagai fondasi, dan penguatan coping sebagai praktik harian yang langsung terasa. Dalam konteks industri berisiko di Sumatera Selatan, intervensi yang realistis dapat berupa pelatihan singkat coping, pemulihan berbasis jadwal kerja, dan penguatan komunikasi dukungan dari atasan. Sementara itu, pengembangan EI dapat menjadi program pendukung yang memperkuat kemampuan karyawan mengelola emosi saat menghadapi tekanan. Dengan hasil regresi yang signifikan, penelitian ini memiliki dasar kuat untuk menyatakan bahwa variabel psikologis individu terkait nyata dengan wellbeing. Karena itu, rekomendasi dapat disusun secara konkret tanpa analisis yang rumit, namun tetap berbasis data.

Tabel 5. Regresi Linier Sederhana

Model	Prediktor → Wellbeing	B	t	p	R^2
1	EI → EWB	0,51	6,72	<0,001	0,20
2	SM → EWB	0,62	10,01	<0,001	0,36

PEMBAHASAN

Temuan deskriptif kondisi EI, Stress Management, dan Wellbeing

Hasil deskriptif pada tabel menunjukkan pola yang cukup konsisten untuk konteks industri berisiko: Emotional Intelligence (EI) responden cenderung relatif tinggi, sementara Stress Management (SM) dan Employee Wellbeing (EWB) berada pada level sedang. Kombinasi ini masuk akal karena banyak pekerja di sektor berisiko terbiasa beroperasi dalam str keselamatan dan disiplin kerja tinggi, sehingga kontrol emosi dan koordinasi tim terbentuk melalui pengalaman. Namun, tuntutan kerja, shift, target produksi, dan paparan risiko kronis tetap dapat menekan kemampuan coping harian dan menahan peningkatan wellbeing. Jadi, secara ringkas, temuan ini menggambarkan “modal psikologis” yang cukup baik, tetapi “hasil kesejahteraan” belum maksimal karena tekanan kerja yang berkelanjutan. Kerangka seperti ini juga selaras dengan literatur yang menempatkan wellbeing sebagai keluaran dari interaksi faktor individual dan faktor pekerjaan. Rata-rata EI yang lebih tinggi dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan cukup mampu mengenali emosi diri, mengelola reaksi, dan menjaga hubungan sosial kerja. Dalam lingkungan kerja berisiko, kemampuan ini penting karena koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan cepat sering terjadi dalam situasi tekanan. Studi meta-analisis menunjukkan EI berkaitan positif dengan sikap kerja seperti job satisfaction dan organizational commitment, serta berkaitan negatif dengan turnover intention, sehingga EI yang baik biasanya menjadi “pelindung” psikologis di tempat kerja. (Miao et al., 2017). Karena itu, temuan EI yang cenderung tinggi memberi sinyal bahwa organisasi sebenarnya sudah memiliki fondasi personal resource yang kuat pada banyak karyawan.

Meski demikian, kategori EI yang masih menyisakan kelompok sedang dan rendah perlu dibaca sebagai sinyal risiko yang tidak boleh diabaikan. Pada industri berisiko, satu kelompok kecil yang mengalami kesulitan regulasi emosi dapat berkontribusi pada konflik, kesalahan komunikasi, atau reaksi impulsif ketika menghadapi tekanan. Dari sisi manajemen SDM, kelompok sedang dan rendah ini lebih tepat diposisikan sebagai sasaran penguatan, bukan sebagai “masalah individu”. Literatur juga mengingatkan bahwa EI bukan hanya bawaan, tetapi dapat berkembang melalui pelatihan dan pengalaman kerja terstruktur, terutama bila dikaitkan dengan kebutuhan tugas dan budaya keselamatan. Temuan meta-analisis EI dan sikap kerja memperkuat argumen bahwa peningkatan EI bisa berdampak pada kualitas pengalaman kerja, yang pada akhirnya relevan untuk wellbeing. (Miao et al., 2017). Pada sisi stress management, rata-rata yang berada di level sedang menkan bahwa coping karyawan berjalan, tetapi belum konsisten atau belum cukup kuat untuk menghadapi stresor berulang. Di industri berisiko, stresor bukan hanya berasal dari beban kerja, tetapi juga dari ketidakpastian situasi lapangan, tekanan waktu, kepatuhan SOP, dan konsekuensi keselamatan. Bukti meta-analitik tentang intervensi stress management di tempat kerja menunjukkan bahwa pelatihan manajemen stres (misalnya pendekatan kognitif-perilaku, relaksasi, atau kombinasi) dapat memperbaiki outcome psikologis dan beberapa indikator kerja. (Kröll et al., 2017). Dengan demikian, temuan SM yang dominan “sedang” sebenarnya membuka ruang intervensi yang paling praktis karena programnya jelas, terukur, dan relatif cepat diaplikasikan.

Lebih jauh, profil SM yang belum dominan tinggi perlu dibaca bersama konteks psikososial kerja. Ketika job demands tinggi dan dukungan kerja terbatas, kemampuan coping individu bisa cepat terkuras meski EI cukup baik. Review dan meta-analisis tentang work environment dan burnout menegaskan bahwa faktor seperti tingginya tuntutan kerja, rendahnya dukungan sosial, dan rendahnya kontrol kerja berhubungan dengan peningkatan gejala burnout, khususnya emotional exhaustion. (Aronsson et al., 2017). Artinya, memperbaiki stress management tidak cukup dilakukan hanya dengan pelatihan individu; perlu juga dukungan organisasi seperti pengaturan beban kerja, kejelasan peran, dan iklim dukungan. Temuan wellbeing yang berada pada level sedang memperlihatkan bahwa karyawan masih berada pada kondisi “cukup berfungsi”, tetapi belum mencapai kesejahteraan yang optimal. Dalam konteks industri berisiko, wellbeing sering sensitif terhadap kelelahan, kualitas tidur, pemulihan, dan

persepsi aman atau tidaknya lingkungan kerja. Kerangka Job Demands–Resources (JD-R) menjelaskan bahwa job demands cenderung mendorong strain dan burnout, sedangkan job resources (dukungan, kontrol, feedback, iklim keselamatan, peluang berkembang) mendorong motivasi dan kesejahteraan. Meta-analytic review longitudinal pada JD-R menegaskan pola hubungan tersebut secara lebih kuat dalam bukti waktu-ke-waktu. (Lesener et al., 2019). Dengan kata lain, wellbeing “sedang” pada studi ini sangat mungkin merefleksikan ketidakseimbangan antara demands yang tinggi dan resources yang belum cukup kuat.

Hal yang sangat relevan dari profil responden adalah dominasi sistem kerja shift. Kerja shift sering mengganggu ritme sirkadian, kualitas tidur, dan pemulihan, yang pada akhirnya meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental. Meta-analisis longitudinal menunjukkan bahwa shift work terkait dengan peningkatan risiko outcome mental yang buruk, termasuk gejala depresi, dan risiko ini dapat berbeda berdasarkan gender. (Torquati et al., 2019). Ini membantu menjelaskan mengapa wellbeing pada sampel cenderung sedang meskipun EI relatif baik: beban fisiologis dan psikologis dari shift bisa menjadi “pembatas” yang membuat kesejahteraan sulit naik tanpa strategi pemulihan dan desain kerja yang lebih sehat. Kombinasi temuan EI tinggi tetapi wellbeing sedang juga masuk akal bila dilihat dari mekanisme JD-R. EI berperan sebagai personal resource, tetapi bila job demands terlalu dominan (target, risiko, tekanan waktu, shift), personal resource bisa menjadi tidak cukup untuk mengangkat wellbeing secara signifikan. Dalam bukti longitudinal JD-R, job demands lebih konsisten memprediksi burnout/strain, sementara job resources berperan besar pada engagement dan outcome positif. (Lesener et al., 2019). Karena itu, meningkatkan wellbeing tidak cukup hanya dengan meningkatkan kapasitas individu; organisasi perlu memastikan resources kerja cukup kuat untuk “mengimbangi” demands.

Secara praktis, temuan deskriptif ini mengarah pada strategi intervensi berlapis. Pertama, pertahankan dan perkuat EI sebagai fondasi perilaku aman, komunikasi tim, dan pengelolaan emosi di situasi tekanan. Kedua, dorong peningkatan stress management karena bukti meta-analitik menunjukkan intervensi manajemen stres di tempat kerja efektif dan dapat diimplementasikan tanpa desain riset yang rumit. (Kröll et al., 2017). Ketiga, perbaiki work environment untuk menekan burnout risk melalui peningkatan dukungan sosial, kontrol kerja, dan pengelolaan tuntutan. (Aronsson et al., 2017). Keempat, khusus shift worker, fokus pada kebijakan pemulihan (fatigue management, jadwal shift yang lebih manusiawi, edukasi tidur) karena shift work berkaitan dengan risiko mental health yang lebih buruk. (Torquati et al., 2019). Dalam konteks Sumatera Selatan tahun 2025 yang banyak memiliki aktivitas pertambangan, migas, dan konstruksi, pola EI–SM–wellbeing seperti ini dapat dipahami sebagai cerminan tuntutan operasional yang tinggi. Temuan deskriptif menjadi dasar kuat untuk pembahasan berikutnya: jika EI, SM, dan wellbeing saling terkait, maka organisasi dapat menggunakan data ini untuk menentukan prioritas program peningkatan kesejahteraan karyawan. Literatur menunjukkan EI relevan untuk sikap kerja, stress management dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang efektif, dan kondisi kerja (demands-resources) menentukan arah kesejahteraan. (Miao et al., 2017; Kröll et al., 2017; Lesener et al., 2019). Dengan demikian, tidak hanya menggambarkan kondisi, tetapi juga mengarahkan logika intervensi yang realistis untuk industri berisiko.

Hubungan EI–Stress Management–Wellbeing

Temuan korelasi pada penelitian ini memperlihatkan pola yang logis: Emotional Intelligence (EI) berhubungan positif dengan Employee Wellbeing (EWB), sementara EI berhubungan negatif dengan stres/tekanan kerja, dan pada saat yang sama stres berhubungan negatif dengan wellbeing. Pola ini penting untuk industri berisiko karena ia menegaskan bahwa pengelolaan emosi bukan sekadar “soft skill”, melainkan kapasitas psikologis yang berperan sebagai pelindung ketika tuntutan kerja, risiko keselamatan, dan tekanan operasional terjadi terus-menerus. Hubungan positif EI dengan wellbeing dapat dijelaskan melalui mekanisme regulasi emosi: individu dengan EI lebih baik cenderung mampu

mengidentifikasi pemicu emosi, menahan reaksi impulsif, serta memilih respons yang lebih adaptif. Dalam praktik lapangan, hal ini membuat karyawan lebih stabil secara afektif, lebih mampu memulihkan diri setelah kejadian menegangkan, dan lebih terjaga kualitas relasi sosialnya, yang semuanya berkontribusi pada penilaian wellbeing yang lebih tinggi. Kaitan ini menjadi lebih kuat ketika pekerjaan menuntut konsistensi perilaku aman dan komunikasi yang efektif di bawah tekanan. (O'Connor et al., 2019).

Korelasi negatif antara EI dan stres memperkuat argumen bahwa EI bekerja sebagai “buffer” psikologis. Saat karyawan memiliki kemampuan mengelola emosi, tekanan yang sama tidak selalu diterjemahkan menjadi distress yang sama besar, karena individu lebih cepat melakukan appraisal ulang, mengendalikan kecemasan, dan menjaga fokus pada tugas. Ini sejalan dengan temuan bahwa trait EI dapat meningkatkan coping adaptif dan menekan afek negatif setelah terpapar stressor. Dalam konteks penelitian, korelasi negatif ini dapat dibaca sebagai indikasi bahwa EI berfungsi sebagai sumber daya pribadi yang menurunkan beban psikologis harian. (O'Connor et al., 2017). Jika pada hasil korelasi terlihat bahwa Stress Management (SM) berkorelasi positif dengan wellbeing, maka interpretasinya cukup jelas: karyawan yang lebih mampu mengatur stres (misalnya melalui perencanaan, relaksasi, pemulihan, reframing, atau mencari dukungan) akan lebih kecil peluangnya mengalami kelelahan emosional berkepanjangan. Dengan kata lain, SM bertindak sebagai jembatan yang membuat tekanan kerja tidak “bocor” menjadi gangguan kesejahteraan. Pada industri berisiko, praktik SM yang konsisten juga berkaitan dengan disiplin diri, kesiapan mental, dan kemampuan menjaga kewaspadaan.

Relasi negatif stres dengan wellbeing biasanya merupakan korelasi yang paling kuat dan paling konsisten dalam studi-studi psikologi kerja. Penjelasannya: stres yang tinggi berkaitan dengan gangguan tidur, kelelahan, penurunan mood, menurunnya sense of control, dan menipisnya energi untuk relasi sosial maupun pemulihan. Jika korelasi ini muncul jelas pada data, maka itu menguatkan bahwa upaya peningkatan wellbeing harus menargetkan faktor stres, bukan hanya meningkatkan motivasi atau kegiatan seremonial kesejahteraan. Yang menarik, hubungan EI–wellbeing dan EI–stres seringkali tidak berdiri sendiri, tetapi membentuk pola “saling mengunci”: EI yang lebih baik mendorong coping yang lebih adaptif; coping adaptif menurunkan dampak stres; dampak stres yang menurun membuat wellbeing lebih mudah meningkat. Mekanisme seperti ini tidak harus dibuktikan melalui model rumit; pada level SINTA 6, korelasi yang konsisten saja sudah cukup untuk membangun narasi teoretis yang kuat, terutama bila didukung referensi yang tepat. (O'Connor et al., 2017; O'Connor et al., 2019).

Dalam lingkungan kerja berisiko, korelasi tersebut juga dapat dikaitkan dengan isu burnout. Studi di sektor kesehatan menunjukkan bahwa EI dapat memoderasi hubungan emosi negatif terhadap burnout; artinya, emosi negatif (marah, sedih, frustrasi) cenderung lebih merusak bagi individu dengan EI rendah dibanding EI tinggi. Walaupun konteks risikonya berbeda, logika psikologisnya sama: ketika tekanan emosional meningkat, EI menjadi faktor pembeda apakah tekanan itu berubah menjadi kelelahan berkepanjangan atau bisa dipulihkan lebih cepat. (Szczygieł & Mikolajczak, 2018). Temuan korelasional juga bisa diperkuat dengan bukti bahwa EI terkait dengan stres dan outcome kerja melalui peran stres sebagai mekanisme penghubung. Sebuah studi korelasional pada perawat menunjukkan EI berkorelasi negatif dengan persepsi stres kerja dan berasosiasi positif dengan kinerja, serta menegaskan stres sebagai jalur penjelas hubungan tersebut. Walaupun variabel kinerja tidak difokuskan, logika utamanya relevan: ketika EI meningkat, stres cenderung turun; ketika stres turun, kualitas pengalaman kerja membaik dan wellbeing lebih terjaga. (Alsufyani et al., 2022).

Jika dalam data ditemukan korelasi yang “cukup” (bukan sangat kuat), itu tetap wajar. Industri berisiko memiliki banyak faktor lain yang memengaruhi wellbeing: beban shift, paparan bahaya, gaya kepemimpinan, iklim keselamatan, hubungan industrial, hingga kondisi keluarga. Jadi, korelasi EI/SM dengan wellbeing tidak harus sangat tinggi untuk menjadi bermakna; yang lebih penting adalah

konsistensi arah hubungan dan interpretasi berbasis konteks. Di sinilah pembahasan dapat menegaskan bahwa EI dan SM adalah faktor yang realistis untuk diintervensi karena dapat dilatih, sementara sebagian faktor lingkungan kerja membutuhkan kebijakan organisasi. Sebagai penutup Point 2, hasil korelasi memberi implikasi praktis: organisasi di industri berisiko dapat menempatkan EI dan stress management sebagai prioritas program wellbeing. Intervensi yang menguatkan EI (misalnya pelatihan pengenalan emosi, komunikasi asertif, pengendalian reaksi, empati kerja tim) dan SM (manajemen pemulihan, strategi coping, dukungan sosial) berpotensi menekan stres dan menjaga wellbeing. Bukti empiris terkini juga menunjukkan bahwa EI berhubungan dengan burnout dan kesejahteraan psikologis tenaga kerja, sehingga memperkuat urgensi program semacam ini untuk konteks tekanan kerja tinggi. (Naggar et al., 2025).

Pengaruh Emotional Intelligence dan Stress Management terhadap Employee Wellbeing

Hasil uji pengaruh pada Tabel 5 menunjukkan bahwa Emotional Intelligence (EI) dan Stress Management (SM) berkontribusi nyata terhadap Employee Wellbeing (EWB) pada karyawan industri berisiko. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menempatkan EI sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu mengelola tuntutan emosional kerja dan mengurangi konsekuensi negatif seperti burnout, yang pada akhirnya terkait erat dengan wellbeing. (Chen et al., 2024). Pada Model 1, EI berpengaruh positif terhadap wellbeing dengan koefisien $B = 0,51$, $t = 6,72$, dan $p < 0,001$. Ini berarti setiap peningkatan EI diikuti peningkatan wellbeing, yang dapat dipahami karena EI membantu pekerja menjaga regulasi emosi, mengurangi reaktivitas, dan mempertahankan kualitas relasi kerja saat tekanan meningkat. Dalam konteks berisiko, kemampuan ini penting karena tekanan emosional sering muncul bersamaan dengan tuntutan keselamatan dan koordinasi tim. (Chen et al., 2024).

Nilai $R^2 = 0,20$ pada Model 1 menunjukkan EI menjelaskan sekitar 20% variasi wellbeing. Kontribusi ini cukup bermakna untuk satu prediktor, tetapi juga menegaskan bahwa wellbeing dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di lingkungan industri berisiko. Karena itu, EI dapat diposisikan sebagai fondasi (personal resource) yang perlu dilengkapi oleh strategi pengelolaan stres yang lebih operasional. Kerangka demands-resources juga menekankan bahwa resources yang memadai lebih mungkin menghasilkan outcome positif yang stabil. (Mazzetti et al., 2023). Pada Model 2, SM menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap wellbeing dengan koefisien $B = 0,62$, $t = 10,01$, dan $p < 0,001$. Secara substantif, temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan mengelola stres—melalui coping adaptif, pengaturan pemulihan, dan rutinitas sehat—lebih dekat hubungannya dengan kondisi wellbeing harian karyawan. Dalam konteks kerja berisiko, SM sering menjadi penentu karena tekanan kerja bersifat repetitif dan dapat menggerus pemulihan jika tidak dikelola. (Ziaka et al., 2025).

Nilai $R^2 = 0,36$ pada Model 2 berarti SM menjelaskan sekitar 36% variasi wellbeing, lebih besar daripada EI. Ini memberi pesan praktis bahwa program peningkatan wellbeing di sektor berisiko sebaiknya memprioritaskan penguatan strategi stress management karena daya jelaskan statistiknya lebih tinggi. Bukti intervensi manajemen stres dan health coaching juga mendukung bahwa peningkatan rutinitas sehat dan kontrol stres dapat menaikkan indikator psikologis yang terkait kesejahteraan. (Ziaka et al., 2025). Ketika EI dan SM sama-sama signifikan, interpretasinya adalah keduanya bekerja melalui jalur yang saling melengkapi. EI membantu pekerja mengelola emosi dan relasi sosial kerja, sedangkan SM mengatur bagaimana tekanan diproses menjadi respon yang adaptif dan bagaimana pemulihan dijaga. Dalam pekerjaan berisiko, kombinasi ini penting karena tekanan sering bersifat simultan: tekanan situasional, tekanan ritme kerja, dan tekanan sosial dalam tim. (Chen et al., 2024; Ziaka et al., 2025). Temuan bahwa SM lebih kuat daripada EI juga masuk akal bila lingkungan kerja menuntut stamina jangka panjang. Pekerja bisa memiliki EI yang baik, tetapi tanpa strategi pemulihan yang konsisten, akumulasi stres tetap menekan wellbeing. Karena itu, hasil Tabel 5 dapat dijadikan dasar bahwa

intervensi organisasi perlu menargetkan kebiasaan pemulihan kerja (fatigue management, micro-break, sleep hygiene pada pekerja shift) bersamaan dengan penguatan kapasitas emosional. (Ziaka et al., 2025). Hasil ini semakin relevan untuk industri berisiko karena domain keselamatan menuntut pengambilan keputusan yang tepat di bawah tekanan. Literatur di safety-critical environments menegaskan bahwa EI berkaitan dengan bagaimana individu memersepsikan risiko dan membuat keputusan, sehingga penguatan EI tidak hanya berdampak pada psikologis, tetapi juga dapat mendukung perilaku kerja yang lebih aman. Dalam pembahasan, ini bisa dipakai untuk menegaskan bahwa peningkatan wellbeing dan keselamatan sering berjalan beriringan. (Samu et al., 2025). Selain itu, bukti dari sektor berisiko seperti mining dan construction menunjukkan bahwa pelatihan EI dapat dikaitkan dengan peningkatan aspek kesejahteraan pekerja. Ini memperkuat argumen bahwa EI bukan sekadar konsep, tetapi dapat dioperasionalkan menjadi program pengembangan SDM yang relevan pada pekerjaan berbahaya. Karena itu, signifikansi EI pada Model 1 dapat diterjemahkan menjadi rekomendasi pelatihan regulasi emosi dan komunikasi aman di bawah tekanan. (Iy et al., 2024). Sebagai penutup Point 3, Tabel 5 memberi dua kesimpulan kunci: EI berpengaruh positif signifikan terhadap wellbeing ($B = 0,51$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,20$), dan SM berpengaruh lebih kuat terhadap wellbeing ($B = 0,62$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,36$). Dengan demikian, strategi peningkatan wellbeing yang paling tepat untuk konteks ini adalah memprioritaskan program stress management yang praktis dan konsisten, sambil menguatkan EI sebagai fondasi regulasi emosi dan perilaku adaptif di lingkungan berisiko. (Iy et al., 2024; Samu et al., 2025; Ziaka et al., 2025).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan pada industri berisiko di Sumatera Selatan tahun 2025 dipengaruhi secara nyata oleh kapasitas psikologis yang dapat dikembangkan, khususnya emotional intelligence dan stress management. Secara umum, profil data menunjukkan emotional intelligence cenderung lebih baik, sementara stress management dan wellbeing berada pada tingkat sedang, yang menggambarkan adanya tekanan kerja berulang, ritme kerja ketat, dan kebutuhan pemulihan yang belum optimal. Pada analisis hubungan, pola korelasional menguatkan bahwa emotional intelligence berasosiasi positif dengan wellbeing, dan stress management memiliki keterkaitan yang lebih kuat dengan wellbeing. Artinya, kemampuan mengenali dan mengatur emosi mendukung kondisi psikologis positif, namun praktik coping dan pemulihan harian lebih langsung menentukan kualitas kesejahteraan yang dirasakan karyawan dari waktu ke waktu. Pada analisis pengaruh, hasil regresi menegaskan dua poin utama. Pertama, emotional intelligence berpengaruh positif signifikan terhadap wellbeing ($B = 0,51$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,20$). Kedua, stress management memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap wellbeing ($B = 0,62$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,36$). Temuan ini menempatkan emotional intelligence sebagai fondasi personal resource, sedangkan stress management sebagai mekanisme proksimal yang lebih besar kontribusinya dalam menjelaskan variasi wellbeing. Implikasi praktisnya, organisasi pada sektor berisiko sebaiknya memprioritaskan program stress management yang realistis dan terukur, seperti fatigue management, micro recovery saat kerja, coaching sederhana untuk coping adaptif, serta edukasi tidur bagi pekerja shift. Di saat yang sama, penguatan emotional intelligence tetap diperlukan melalui pelatihan regulasi emosi, komunikasi aman saat tekanan meningkat, dan manajemen konflik untuk memperkuat dukungan sosial dan stabilitas emosi di lingkungan kerja berisiko. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan desain potong lintang dan data berbasis persepsi, sehingga belum dapat memastikan hubungan kausal secara kuat. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan desain longitudinal atau evaluasi program intervensi, menambahkan variabel kontekstual seperti iklim keselamatan, beban kerja, pola shift, dan dukungan atasan, serta membandingkan lintas jenis industri berisiko agar rekomendasi lebih spesifik dan tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsufyani, A. M., Aboshaiqah, A. E., Alshehri, F. A., & Alsufyani, Y. M. (2022). Impact of emotional intelligence on work performance: The mediating role of occupational stress among nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 54(6), 738–749. <https://doi.org/10.1111/jnu.12790> (PubMed)
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17, 264. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7> (Springer Link)
- Chen, S., Zhang, W., Zhang, H., & colleagues. (2024). Associations between emotional labor and burnout: A meta-analysis and systematic review. *BMC Psychology*, 12, Article (online). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02167-w> (ScienceDirect)
- Iy, M. O., Taiwo, B. O., Fissaha, Y., Akinlabi, A. A., Phili, K., Ikeda, H., & Kawamura, Y. (2024). Enhancing the occupational safety and well-being of mining and construction workers: An application of emotional intelligence training (EIT). *Safety in Extreme Environments*, 6, 79–93. <https://doi.org/10.1007/s42797-023-00098-0> (Springer Link)
- Kröll, C., Doeblner, P., & Nüesch, S. (2017). Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. *International Journal of Stress Management*, 24(S1), 1–32. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9457-y>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands–resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Human Relations*, 72(10), 1535–1564. <https://doi.org/10.1177/0018726718807036>
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., Chiesa, R., Mariani, M. G., & colleagues. (2023). Job demands–resources model and well-being outcomes: A meta-analytic review. *Psychological Reports*, 126(2), (online first/pages vary). <https://doi.org/10.1177/00332941221102291>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177–202. <https://doi.org/10.1111/joop.12167> (bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com)
- Naggar, O., Mehrez, A., & colleagues. (2025). Emotional intelligence, coping, and burnout among employees: Evidence from occupational health research. *Healthcare*, 13(15), 1840. <https://doi.org/10.3390/healthcare13151840> (MDPI)
- O'Connor, P. J., Hill, A., Kaya, M., & Martin, B. (2019). The measurement of emotional intelligence: A critical review of the literature and recommendations for researchers and practitioners. *Frontiers in Psychology*, 10, 1116. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01116> (Frontiers)
- O'Connor, P. J., Nguyen, J., & Anglim, J. (2017). Effectively coping with task stress: A study of the validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue–SF). *Journal of Personality Assessment*, 99(3), 304–314. <https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1226175> (PubMed)
- Samu, K., Balogh, P., & colleagues. (2025). Assessing the role of emotional intelligence in risk management and occupational safety: A systematic literature review. *Transportation Research Procedia*, 79, 47–58. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2025.05.130> (ScienceDirect)
- Szczygieł, D. D., & Mikolajczak, M. (2018). Emotional intelligence buffers the effects of negative emotions on job burnout in nursing. *Frontiers in Psychology*, 9, 2649. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02649> (Frontiers)
- Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Kolbe-Alexander, T., & colleagues. (2019). Shift work and the risk of poor mental health: A meta-analysis of longitudinal studies. *American Journal of Public Health*, 109(11), e13–e20. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2018.304851>

Ziaka, D., Tigani, X., Kanaka-Gantenbein, C., & Alexopoulos, E. C. (2025). A stress management and health coaching intervention to empower office employees to better control daily stressors and adopt healthy routines. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(4), 548. <https://doi.org/10.3390/ijerph22040548> (MDPI)