
**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
SUBJECTIVE WELL-BEING SERTA PERAN HARDINESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan)**

Oleh

Rachmadi Setyawan¹, Muchlis Mas'ud², Survival³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email: ¹rachmadis@gmail.com

Article History:

Received: 03-10-2025

Revised: 22-10-2025

Accepted: 06-11-2025

Keywords:

Emotional
Intelligence,
Social Support,
Hardiness,
Subjective Well-
Being.

Abstract: *This study aims to test and analyze the influence of emotional intelligence and social support on subjective well-being and the role of hardiness as a mediating variable. The population in this study were all employees of the Pasuruan City Transportation Agency, totaling 53 employees. The sampling technique in this study was total sampling. The data analysis technique used in this study was Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using smartPLS software version 4.0. The results showed that better emotional intelligence was able to encourage an increase in subjective well-being. Better emotional intelligence was able to encourage an increase in hardiness. Although social support was getting stronger, it was not able to encourage an increase in subjective well-being. Better social support was able to encourage an increase in hardiness. Better hardiness was able to encourage an increase in subjective well-being. Emotional intelligence significantly influenced subjective well-being with Hardiness as a partial mediating variable. Social support significantly influenced subjective well-being with Hardiness as a perfect mediating variable.*

PENDAHULUAN

Subjective well-being (SWB) merupakan konsep kunci dalam psikologi positif yang menggambarkan sejauh mana individu menilai kehidupannya secara positif, baik dari aspek afektif maupun kognitif (Diener et al., 1997; Luthans, 2012). Individu dengan SWB tinggi umumnya merasa puas terhadap hidupnya, sering mengalami emosi positif, dan jarang mengalami stres berkepanjangan (Ryff, 1995). Dalam konteks organisasi, SWB menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan kemampuan adaptasi terhadap tekanan (De Neve et al., 2013; Armenta et al., 2015). Pegawai yang memiliki kesejahteraan subjektif tinggi cenderung lebih produktif dan berorientasi pada solusi dibandingkan dengan mereka yang mengalami tekanan psikologis tinggi.

Fenomena empiris menunjukkan bahwa pegawai di sektor publik, khususnya di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, menghadapi tekanan kerja tinggi akibat tanggung jawab pelayanan publik, kesiapsiagaan di lapangan, serta ekspektasi masyarakat terhadap layanan transportasi yang cepat dan responsif. Beban psikologis yang dihadapi pegawai seringkali menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan berdampak pada produktivitas. Situasi ini

menggambarkan adanya fenomena gap antara idealitas kesejahteraan psikologis yang diharapkan dengan kondisi faktual pegawai yang masih rentan terhadap tekanan kerja. Dalam konteks tersebut, upaya memahami determinan SWB menjadi sangat penting, terutama untuk mendukung kinerja pegawai di lingkungan birokrasi yang sarat tekanan dan tuntutan publik.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu determinan utama subjective well-being. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu memahami dan mengelola emosi diri, berempati, serta menjaga hubungan sosial yang sehat (Goleman, 2016; Salovey & Mayer, 1990). Penelitian Latif et al. (2024) dan Muspitasari et al. (2024) mengonfirmasi adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan well-being. Namun, temuan Zeidner & Olnick-Shemesh (2010) menunjukkan hasil berbeda bahwa kecerdasan emosional tidak selalu memprediksi subjective well-being secara keseluruhan. Inkonsistensi temuan ini mengindikasikan adanya research gap mengenai kondisi dan variabel yang dapat memperkuat hubungan keduanya, khususnya di sektor publik yang memiliki karakteristik tekanan kerja berbeda dengan sektor swasta.

Selain kecerdasan emosional, dukungan sosial juga terbukti memengaruhi subjective well-being. Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga memberikan rasa aman, mengurangi kesepian, dan meningkatkan rasa berharga (Ningsih, 2013; Sarafino & Smith, 2016). Studi Xi (2017) serta Muspitasari et al. (2024) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap SWB. Namun, hasil penelitian Gülaçti (2010) menunjukkan bahwa tidak semua bentuk dukungan sosial berdampak signifikan terhadap kesejahteraan subjektif, di mana dukungan teman atau pasangan spesial tidak selalu memprediksi tingkat kebahagiaan. Kondisi ini memperkuat research gap kedua, yaitu perlunya memahami bagaimana dukungan sosial bekerja dalam konteks budaya kerja sektor publik Indonesia, di mana hubungan sosial cenderung bersifat hierarkis dan formal.

Di sisi lain, hardiness atau daya tahan psikologis menjadi faktor penting yang berpotensi memediasi hubungan antara kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan subjective well-being. Individu dengan hardiness tinggi mampu memandang tekanan sebagai tantangan, bukan ancaman (Kobasa et al., 1982; Maddi, 2006). Mereka memiliki komitmen, kontrol diri, serta pandangan positif terhadap perubahan (Schultz & Schultz, 2006). Hardiness terbukti berhubungan positif dengan psychological well-being (Sas & Wahidah, 2024; Mariska & Astuti, 2024) serta berperan dalam menekan dampak stres terhadap kesejahteraan. Namun, peran mediasi hardiness dalam hubungan antara kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan subjective well-being belum banyak diuji dalam konteks pegawai sektor publik, terutama di instansi pemerintah daerah.

Dengan demikian, masih terdapat celah konseptual dan empiris (research gap) terkait mekanisme psikologis yang menghubungkan kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap subjective well-being melalui hardiness. Penelitian terdahulu umumnya hanya menguji hubungan langsung tanpa mempertimbangkan variabel psikologis mediasi yang menjelaskan mengapa individu dengan kecerdasan emosional tinggi dan dukungan sosial kuat dapat mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik.

Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan novelty dengan membangun model yang mengintegrasikan hardiness sebagai variabel mediasi antara kecerdasan emosional,

dukungan sosial, dan subjective well-being pada pegawai sektor publik. Pendekatan ini tidak hanya memperkaya literatur psikologi positif di bidang manajemen sumber daya manusia pemerintah, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan kesejahteraan psikologis aparatur sipil negara dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

LANDASAN TEORI

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Subjective Well-Being*

Goleman (2016) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri, bertahan menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, menunda kepuasan, serta mengatur kondisi batin. Dengan kecerdasan emosional, individu dapat menempatkan emosi pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengelola suasana hati. Kemampuan ini juga membuat seseorang lebih peka terhadap emosi orang lain dan mampu meresponsnya dengan tepat, sehingga meningkatkan kualitas hubungan sosial yang menjadi faktor penting dalam subjective well-being. Goleman (2016) juga menegaskan bahwa kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk menunjukkan empati, cinta, motivasi, serta merespons kesedihan atau kebahagiaan secara tepat. Apabila kecerdasan emosional berkembang dengan baik, maka seseorang berpeluang tinggi untuk meraih psychological well-being.

Ryff (1995) menjelaskan bahwa psychological well-being adalah kondisi ketika seseorang mencapai pemenuhan diri secara optimal. Hal ini mencakup kemampuan menerima dan menghargai diri secara utuh, bersikap mandiri, membangun hubungan positif dengan orang lain, mengendalikan lingkungan sesuai keinginan, memiliki tujuan hidup, dan terus mengembangkan diri. Huppert (2009) menambahkan bahwa psychological well-being mencakup seluruh aspek kehidupan yang berjalan dengan baik, merupakan perpaduan antara perasaan positif dan kemampuan berfungsi secara optimal. Sementara itu, Wells (2010) menekankan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana seseorang memiliki kesehatan mental yang baik, yang memberikan dampak positif bagi kehidupannya dan membuatnya merasa bahagia, dengan enam komponen utama yang menyusunnya.

Kecerdasan emosional dan subjective well-being memiliki keterkaitan yang kuat. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola emosi positif maupun negatif secara efektif, yang pada gilirannya berpengaruh besar terhadap subjective well-being. Temuan penelitian oleh Latif et al. (2024) serta Muspitasari et al. (2024) mendukung hal ini, dengan menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan well-being. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi subjective well-being.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Hardiness

Salovey & Mayer (1990) menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosional (Emotional Intelligence/EI) yang lebih tinggi mampu menghadapi tuntutan emosional dalam situasi penuh tekanan dengan lebih baik. Hal ini karena mereka dapat secara akurat mengenali dan menilai emosi, memahami kapan dan bagaimana mengekspresikan perasaan, serta mampu mengatur suasana hati secara efektif. Bar-On

(2000) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai seperangkat kemampuan, kompetensi, dan keterampilan non-kognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Sementara itu, Stein & Book (2006) memandang kecerdasan emosional sebagai serangkaian keterampilan yang memungkinkan individu menavigasi kehidupan yang kompleks, baik dalam aspek pribadi maupun sosial, dengan mengandalkan akal sehat, kepekaan, dan kemampuan berfungsi secara efektif setiap hari.

Kecerdasan emosional juga membantu seseorang membentuk pandangan yang optimis terhadap diri dan kehidupan. Optimisme serta rasa percaya diri merupakan unsur penting dalam hardiness karena keduanya mendukung keyakinan bahwa tantangan dapat diatasi. Hardiness sendiri merupakan konstruksi psikologis yang menggambarkan cara individu merespons berbagai peristiwa dalam hidup (DiMatteo & Martin, 2002). Individu yang memiliki hardiness mampu menghadapi tekanan dan masalah dengan cepat. Kobasa (1979) mendefinisikan hardiness sebagai karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai pertahanan ketika menghadapi peristiwa hidup yang

penyakit tekanan. Hardiness tercermin dalam seperangkat sikap atau keyakinan yang membentuk cara seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Menurut Maddi (2006), hardiness ditandai dengan keberanian dan motivasi untuk bekerja keras, serta memandang situasi penuh stres sebagai peluang.

Kecerdasan emosional dan hardiness memiliki keterkaitan yang saling menguatkan. Hardiness adalah kemampuan untuk menghadapi tekanan dan perubahan dengan sikap positif dan konstruktif. Tingginya kecerdasan emosional dapat memperkuat hardiness seseorang, demikian pula sebaliknya. Penelitian Nainggolan & Huwae (2022) serta Awaliah (2024) menunjukkan adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap hardiness. Penelitian Kusumawardhani (2021) juga mengungkapkan bahwa dimensi *stress management* dan *adaptability* berpengaruh signifikan terhadap hardiness, sedangkan dimensi lainnya, seperti intrapersonal, interpersonal, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan, tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi hardiness.

3. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Subjective Well-Being*

Dukungan sosial mencakup rasa nyaman, perhatian, penghargaan, serta bantuan yang diperoleh seseorang dari individu atau kelompok di sekitarnya. Menurut Sarafino & Smith (2016), individu yang mendapatkan dukungan sosial cenderung memiliki kondisi mental yang lebih sehat. Sanderson (2012) menambahkan bahwa dukungan sosial dari keluarga, teman, atau lingkungan lain memberikan rasa dihargai yang menumbuhkan rasa aman dan nyaman. Sarafino & Smith (2016) membagi dukungan sosial menjadi empat dimensi, yaitu dukungan emosional atau penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan.

Dalam kehidupan, setiap individu akan menghadapi berbagai pengalaman, baik yang menyenangkan maupun yang tidak. Cara seseorang menghadapi (coping) pengalaman tersebut berbeda-beda. Ada yang mampu melewati peristiwa yang sulit, namun ada pula yang tidak sanggup menghadapinya (Khairina & Sahrah, 2020). Ketika seseorang mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, rasa bahagia akan muncul. Sebaliknya, kegagalan mengatasinya dapat memicu emosi negatif yang mengganggu kenyamanan hidup. Oleh karena itu, pola pikir positif menjadi penting agar setiap orang, dengan latar belakang dan sudut pandang yang beragam, dapat mencapai kebahagiaan atau yang disebut kesejahteraan subjektif (subjective well-being) (Arbiyah et al., 2008).

Hubungan antara dukungan sosial dan subjective well-being sangat erat. Dukungan sosial menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kesejahteraan subjektif. Jaringan dukungan yang kuat dapat membantu seseorang merasa bahagia, puas, dan tangguh menghadapi tantangan hidup. Dukungan sosial yang positif dan memadai sangat berperan dalam meningkatkan subjective well-being.

Temuan penelitian Muspitasari et al. (2024) dan Xi (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial terhadap subjective well-being. Siedlecki et al. (2015) juga menegaskan bahwa berbagai aspek subjective well-being dapat diprediksi dari beragam aspek dukungan sosial.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Dukungan sosial secara signifikan memengaruhi subjective well-being.

4. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Hardiness*

Dukungan sosial adalah pengaruh yang berasal dari lingkungan sekitar yang dapat meningkatkan atau menurunkan kualitas hidup seseorang (Redityani & Susilawati, 2021). Menurut Sarafino & Smith (2016), dukungan sosial merupakan rasa nyaman yang diperoleh dari orang lain atau kelompok, baik dalam bentuk perhatian, penghargaan, maupun bantuan. Dukungan ini juga dipandang sebagai bagian dari faktor lingkungan yang dapat membantu mahasiswa mengatasi tekanan akademik yang dihadapi. Kehadiran dukungan sosial dari orang-orang terdekat mampu memberikan dampak positif bagi mahasiswa, termasuk dalam mencegah munculnya gejala *academic burnout* (Dianto, 2017).

Zimet et al. (1988) mendefinisikan dukungan sosial sebagai bantuan dari orang sekitar yang dipersepsikan sebagai bentuk dukungan. Dukungan ini dapat menumbuhkan motivasi dan keyakinan bahwa individu diperhatikan, dicintai, dan dihargai. Selain itu, dukungan sosial dapat menciptakan rasa nyaman di lingkungan sekolah (Alwi et al., 2020) serta membangun hubungan interpersonal yang mampu mencegah dampak stres. Dukungan yang diberikan, seperti penghargaan positif, dapat membantu mahasiswa meningkatkan rasa percaya diri dan mendorong penyelesaian skripsi (Astuti & Hartati, 2013).

Menurut Cobb (1976), dukungan sosial mencakup penyampaian informasi secara verbal maupun non-verbal, bantuan perilaku, atau dukungan materi yang diperoleh dari hubungan sosial yang dekat, atau yang disimpulkan dari keberadaan orang-orang

yang membuat individu merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai.

Dukungan tersebut memberikan manfaat bagi kesejahteraan individu yang menerimanya.

Dukungan sosial memiliki peran penting dalam pembentukan dan penguatan *hardiness*. Individu yang memiliki jaringan dukungan kuat akan merasa lebih berkomitmen, memiliki rasa kontrol, dan mampu memandang tantangan sebagai peluang. Hasil penelitian Awaliah (2024), Yusuf & Dewi (2024), serta Susanto & Kiswantomo (2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dukungan sosial terhadap *hardiness*.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4 : Dukungan sosial secara signifikan memengaruhi hardiness.

5. Pengaruh Hardiness Terhadap Subjective Well-Being

Hardiness merupakan karakteristik kepribadian yang memungkinkan seseorang menghadapi tekanan dan perubahan secara efektif. Individu dengan tingkat hardiness tinggi cenderung lebih tahan terhadap stres, memiliki komitmen kuat pada pekerjaannya, percaya mampu mengendalikan peristiwa dalam hidup, serta memandang perubahan sebagai tantangan (Schultz & Schultz, 2006). Sebagai sifat kepribadian, hardiness berperan sebagai benteng pertahanan ketika menghadapi situasi penuh tekanan. Pola sikap dan perilaku ini membantu mengubah kondisi stres menjadi peluang untuk berkembang (Rahardjo, 2005).

Hardiness juga berkontribusi dalam mengubah stres menjadi pengalaman bermakna dan terkendali, sehingga dapat meminimalkan dampak negatif terhadap subjective well-being. Individu dengan subjective well-being tinggi umumnya merasakan kepuasan hidup, mengalami lebih banyak emosi positif, mensyukuri pekerjaannya, meminimalkan perilaku negatif seperti kecemasan atau depresi, serta terpenuhi kebutuhan fisik dan psikologisnya (Diener, 2000).

Menurut Diener et al. (2002), salah satu faktor penentu subjective well-being adalah kepribadian. Hardiness termasuk kepribadian positif yang berperan dalam mengubah stressor menjadi tantangan (Kreitner & Kinicki, 2005). Dengan demikian, mengembangkan hardiness menjadi penting untuk meningkatkan kualitas hidup. Penelitian Sas & Wahidah (2024) serta Mariska & Astuti (2024) juga membuktikan adanya hubungan positif antara hardiness dan psychological well-being.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Hardiness secara signifikan memengaruhi subjective well-being.

6. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Subjective Well-Being Dengan Hardiness Sebagai Variabel Mediasi

Tokoh pluralistik seperti Gardner memandang kecerdasan sebagai kemampuan individu yang membantu dalam menyelesaikan masalah sosial. Gardner mengembangkan teori kecerdasan majemuk (*multiple intelligences*) yang dapat diterapkan dalam konteks sosial. Selain itu, tokoh moralitas Michele Borba menekankan kecerdasan sebagai

kemampuan memahami benar dan salah dalam masyarakat (Faliyandra, 2019).

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kumpulan kemampuan sosial yang mencakup pemantauan terhadap perasaan diri dan orang lain, memilah informasi tersebut, dan menggunakannya untuk membimbing pikiran serta perilaku (Manizar, 2016). Holis (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang baik meningkatkan performa kerja dan hasil yang dicapai, namun bila berlebihan, dapat menimbulkan gangguan psikologis, seperti depresi, sehingga menurunkan kebahagiaan individu.

Subjective well-being adalah istilah ilmiah yang merujuk pada kebahagiaan. Diener et al. (1997) menjelaskan bahwa individu dengan *subjective well-being* tinggi akan merasa puas dengan hidupnya, sering mengalami kegembiraan, dan jarang merasakan emosi negatif seperti kesedihan atau kemarahan. Sebaliknya, individu dengan *subjective well-being* rendah cenderung tidak puas dengan hidupnya, jarang merasakan kesenangan, dan sering mengalami emosi negatif seperti kemarahan atau kecemasan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6: Kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi subjective well-being dengan hardiness sebagai variabel mediasi.

7. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Subjective Well-Being Dengan Hardiness Sebagai Variabel Mediasi

Menurut Pavot & Diener (2004), *subjective well-being* merupakan salah satu indikator kualitas hidup karena dapat memengaruhi kesuksesan individu dalam

berbagai aspek kehidupan. Individu dengan *subjective well-being* tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu membangun hubungan sosial yang baik, serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Komponen *subjective well-being* mencakup aspek kognitif, yaitu kepuasan hidup, dan aspek emosional yang meliputi perasaan positif maupun negatif (Diener, 2000).

Pencapaian *subjective well-being* seseorang tidak terlepas dari dukungan keluarga dan lingkungan sekitarnya. Dukungan sosial merupakan bagian dari ikatan sosial yang mencerminkan kualitas hubungan interpersonal. Hubungan dan persahabatan dengan orang lain dapat memberikan kepuasan emosional, sehingga individu merasa segala hal lebih mudah saat didukung oleh lingkungannya (Kumalasari & Ahyani, 2012).

Weiss (1974) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah proses hubungan yang memberikan persepsi bahwa seseorang dicintai, dihargai, dan disayangi, serta memperoleh bantuan saat menghadapi tekanan hidup. Cobb (1976) menambahkan bahwa dukungan sosial mencakup kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan dari individu atau kelompok lain. Dukungan ini dapat berupa bantuan praktis maupun emosional, termasuk strategi coping yang efektif dan evaluasi terhadap situasi tertentu (Saraswati, 2017).

Hardiness berperan sebagai mediator antara dukungan sosial dan *subjective well-being*. Artinya, dukungan sosial memengaruhi hardiness, yang selanjutnya meningkatkan *subjective well-being*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7: Dukungan sosial secara signifikan memengaruhi subjective well-being dengan hardiness sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu kecerdasan emosional (X1), Dukungan (X2), *subjective well-being* (Y), *hardiness* (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, yang berjumlah 53 orang, terdiri dari 47 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 6 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 53 pegawai.

Analisis penelitian ini dilakukan dengan metode adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kecerdasan Emosional (X1) (Goleman, 1995)	1. <i>Self-Awareness</i> (Kesadaran Diri) (X1.1)	1) Menyadari emosi (X1.1.1) 2) Memahami mengapa bereaksi a. (X1.1.2)
	2. <i>Self-Management</i> (Pengaturan Diri) (X1.2)	1) Mengendalikan emosi (X1.2.1) 2) Berpikir sebelum bertindak (X1.2.2)
	3. <i>Motivation</i> (Motivasi) (X1.3)	1) Termotivasi mencapai tujuan (X1.3.1) 2) Memiliki inisiatif (X1.3.2)
	4. <i>Social Awareness</i> (Empati) (X1.4)	1) Memahami perasaan orang lain (X1.4.1) 2) Peduli dengan orang lain (X1.4.2)
	5. <i>Relationship Management</i> (Keterampilan Sosial) (X1.5)	1) Mampu membangun hubungan (X1.5.1) 2) Berkomunikasi dengan jelas (X1.5.2)
Dukungan Sosial (X2) (Sarafino & Smith, 2016)	1. Dukungan Emosional (<i>Emotional Support</i>) (X2.1)	1) Ada orang bisa diandalkan (X2.1.1) 2) Orang-orang di sekitar peduli (X2.1.2)
	2. Dukungan Penghargaan (<i>Esteem Support</i>) (X2.2)	1) Menghargai usaha dan pencapaian (X2.2.1) 2) Mengakui kemampuan dan potensi (X2.2.2)

	3. Dukungan Instrumental (<i>Instrumental Support</i>) (X2.3)	1) Mengandalkan orang (X2.3.1) 2) Orang bersedia membantu (X2.3.2)
	4. Dukungan Informasi (<i>Informational Support</i>) (X2.4)	1) Orang memberikan informasi (X2.4.1) 2) Orang lain memberikan wawasan (X2.4.2)
<i>Subjective Well-Being</i> (Y) (Diener, 1984)	1. Komponen Kognitif (Y1.1)	1) Puas dengan kehidupan (Y1.1.1) 2) (Y1.1.1) 3) Kondisi kehidupan sangat baik (Y1.1.2) 4) Mendapatkan yang diinginkan (Y1.1.3) 5) Mendapatkan hal-hal penting (Y1.1.4) 6) Mengulang hidup tidak mengubah apapun (Y1.1.5)
	2. Komponen Afektif (Y1.2)	1) Sering merasa gembira (Y1.2.1) 2) Sering merasa bahagia (Y1.2.2) 3) Sering merasa sedih (Y1.2.3) 4) Sering merasa cemas (Y1.2.4) 5) Sering merasa marah (Y1.2.5)
<i>Hardiness</i> (Z) (Kobasa, 1979)	1. (<i>Commitment</i>) (Z1.1)	1) Merasa memiliki tujuan (Z1.1.1) 2) Terlibat aktif dalam kegiatan (Z1.1.2) 3) Merasa terhubung dengan orang (Z1.1.3)
	2. Kontrol (<i>Control</i>) (Z1.2)	1) Dapat mempengaruhi hasil (Z1.2.1) 2) Mampu mengatasi masalah (Z1.2.2) 3) Merasa memiliki kendali

		(Z1.2.3)
	3. Tantangan (<i>Challenge</i>) (Z1.3)	1) Merasa memiliki tujuan (Z1.3.1) 2) Terlibat aktif dalam kegiatan (Z1.3.2) 3) Merasa terhubung dengan orang (Z1.3.3)

Sumber: Goleman (1995), Sarafino & Smith (2016), Diener (1984), Kobasa (1979).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2 Karakteristik Responden

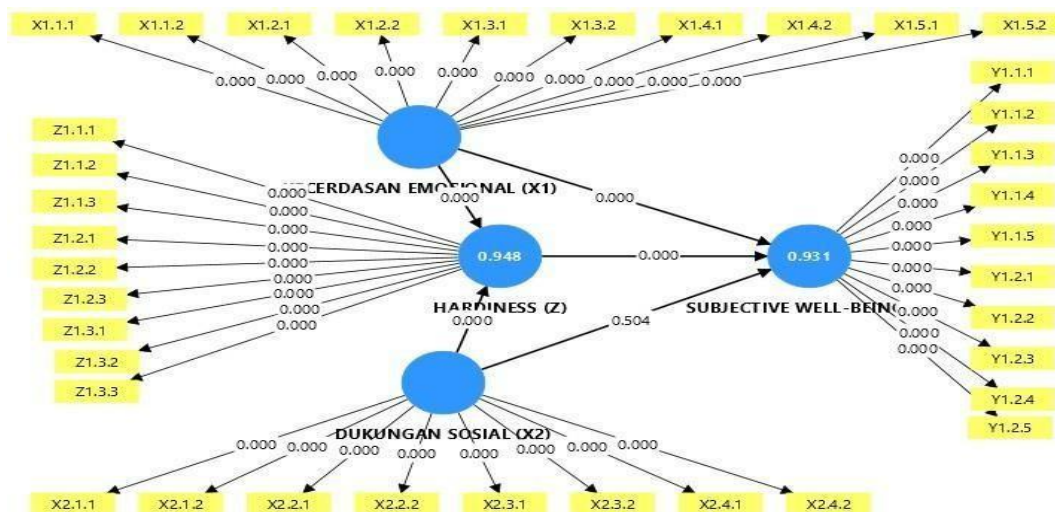
No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Profil Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	44	83.02%
2	Perempuan	9	16.98%
Total		53	100%
No	Usia	Frekuensi	Persentase
Profil Usia			
1	20 - ≤ 30 tahun	7	13.21%
2	30 - ≤ 40 tahun	15	28.30%
3	40 - ≤ 50 tahun	22	41.51%
4	> 50 tahun	9	16.98%
Total		53	100.00%
No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Profil Pendidikan Terakhir			
1	SMP/Sederajat	6	11.32%
2	SMA/Sederajat	25	47.17%
3	Diploma	4	7.55%
4	Sarjana S1	12	22.64%
5	Pascasarjana S2	6	11.32%
Total		53	100.00%
No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Profil Masa Kerja			
1	≤ 1 tahun	0	0.00%
2	> 1 - ≤ 5 tahun	6	11.32%
3	> 5 - ≤ 10 tahun	21	39.62%
4	> 10 - ≤ 20 tahun	12	22.64%
5	> 20 tahun	14	26.42%
Total		53	100.00%

Sumber: Kuesioner diolah (2025)

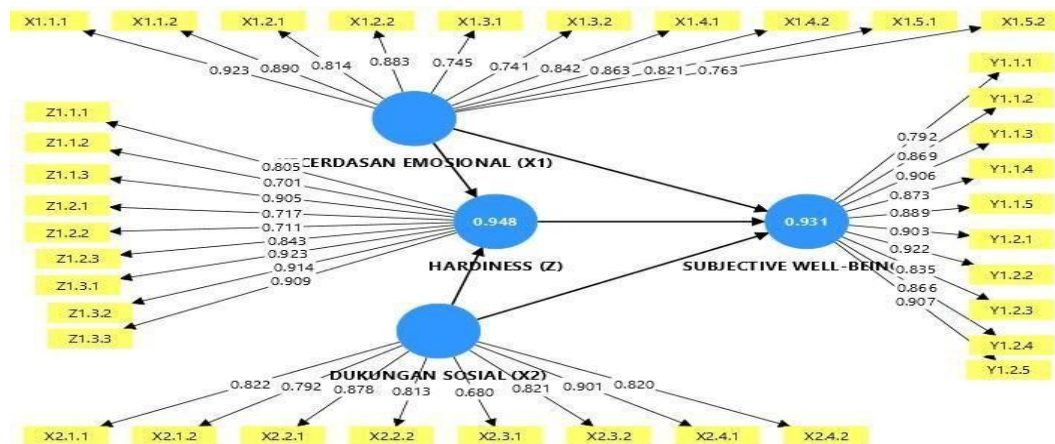
Deskripsi Variabel

Hasil Analisis

1. Rincian nilai rata-rata skor untuk masing-masing indikator variabel Kecerdasan Emosional (X1) adalah sebagai berikut:
 - a. Indikator Self-Awareness (Kesadaran Diri) (X1.1) memiliki nilai rata-rata 3,30, yang tergolong dalam kategori sedang menurut indeks.
 - b. Indikator Self-Management (Pengaturan Diri) (X1.2) memperoleh rata-rata skor 3,26, masuk dalam kategori sedang.
 - c. Indikator Motivation (Motivasi) (X1.3) memiliki nilai rata-rata 3,13, yang juga termasuk kategori sedang.
 - d. Indikator Social Awareness (Empati) (X1.4) mencapai rata-rata skor 3,04, tergolong sedang.
 - e. Indikator Relationship Management (Keterampilan Sosial) (X1.5) memperoleh nilai rata-rata 3,08, termasuk dalam kategori sedang.
2. Rincian nilai rata-rata skor untuk masing-masing indikator variabel Dukungan Sosial (X2) adalah sebagai berikut:
 - a. Indikator Dukungan Emosional (Emotional Support) (X2.1) memiliki rata-rata skor 3,11, termasuk kategori sedang.
 - b. Indikator Dukungan Penghargaan (Esteem Support) (X2.2) memperoleh rata-rata 3,13, tergolong kategori sedang.
 - c. Indikator Dukungan Instrumental (Instrumental Support) (X2.3) memiliki rata-rata 3,16, termasuk kategori sedang.
 - d. Indikator Dukungan Informasi (Informational Support) (X2.4) mencapai rata-rata skor 3,27, yang juga tergolong kategori sedang.
3. Rincian nilai rata-rata skor untuk masing-masing indikator variabel Subjective Well- Being (Y) adalah sebagai berikut:
 - a. Indikator Komponen Kognitif (Y1.1) memiliki rata-rata skor 3,32, termasuk dalam kategori sedang.
 - b. Indikator Komponen Afektif (Y1.2) mencapai rata-rata 3,44, yang termasuk kategori sesuai.
4. Rincian nilai rata-rata skor untuk masing-masing indikator variabel Hardiness (Z) adalah sebagai berikut:
 - a. Indikator Komitmen (Commitment) (Z1.1) memiliki rata-rata skor 3,23, termasuk dalam kategori sedang.
 - b. Indikator Kontrol (Control) (Z1.2) memperoleh rata-rata skor 3,31, tergolong kategori sedang.
 - c. Indikator Tantangan (Challenge) (Z1.3) memiliki rata-rata skor 3,54, yang termasuk kategori sesuai.



Gambar 1 Outer Model
Sumber: Data Kuesioner (2025)



Gambar 2 Hasil SEM-PLS (Inner Model)
Sumber: Data Kuesioner (2025)

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)

Hipotesis	Path	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
H1	Kecerdasan Emosional (X1) - > Subjective Well-Being (Y)	3.685	0.000	Dapat diterima

H2	Kecerdasan Emosional (X1) - > <i>Hardiness (Z)</i>	8.492	0.000	Dapat diterima
H3	Dukungan Sosial (X2) -> <i>Subjective Well-Being (Y)</i>	0.668	0.504	Tidak Dapat diterima
H4	Dukungan Sosial (X2) -> <i>Hardiness (Z)</i>	6.154	0.000	Dapat diterima
H5	<i>Hardiness (Z) -> Subjective Well-Being (Y)</i>	5.232	0.000	Dapat diterima
H6	Kecerdasan Emosional (X1) -> <i>Hardiness (Z) -> Subjective Well-Being (Y)</i>	17.262	0.000	Dapat diterima
H7	Dukungan Sosial (X2) -> <i>Hardiness (Z) -> Subjective Well-Being (Y)</i>	15.264	0.000	Dapat diterima

Sumber: Data Kuesioner

Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Subjective Well-Being*

Secara teoritis, hasil ini mendukung pandangan Goleman (1995) bahwa kecerdasan emosional penting tidak hanya dalam hubungan interpersonal, tetapi juga sebagai kunci dalam mengembangkan ketahanan psikologis dan perasaan sejahtera. Salovey dan Mayer (1990) menekankan bahwa kemampuan mengenali dan mengatur emosi sendiri maupun orang lain membantu individu membentuk respons yang lebih sehat terhadap tekanan psikososial, termasuk dalam lingkungan kerja sektor publik seperti Dinas Perhubungan. Selain itu, Bar-On (2006) menyatakan bahwa kecerdasan emosional, sebagai serangkaian kompetensi dan keterampilan non-kognitif, memengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Model Bar-On mencakup aspek manajemen stres, optimisme, dan kebahagiaan, yang secara langsung terkait dengan kesejahteraan subjektif.

Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih optimis, lebih mampu mengatasi stres, dan melaporkan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi. Keterampilan ini memungkinkan mereka tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang menghadapi tantangan. Dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, pegawai menghadapi tekanan kerja dari

tuntutan pelayanan publik, pengaturan lalu lintas, pengawasan transportasi, serta interaksi intensif dengan masyarakat. Situasi kerja yang dinamis menuntut kecerdasan emosional agar pegawai mampu mengelola stres, mengatur emosi negatif, dan menjaga

hubungan sosial yang konstruktif. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi dapat menjaga kestabilan emosi, tetap fokus pada tugas, dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.

Subjektive Well-Being yang tinggi pada pegawai tercermin dari evaluasi kognitif terhadap kehidupan (life satisfaction) dan aspek afektif berupa frekuensi emosi positif serta rendahnya emosi negatif. Dengan kecerdasan emosional yang baik, pegawai dapat menghadapi tekanan dengan tenang, memiliki kontrol diri yang baik, dan memaknai pengalaman kerja secara positif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan dalam pekerjaan maupun kehidupan secara umum.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional melalui pelatihan, pembinaan psikologis, maupun kegiatan organisasi yang mendukung iklim kerja emosional yang sehat dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dalam menghadapi tantangan operasional Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi merupakan aset penting untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas dan berkelanjutan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Hardiness

Menurut Kobasa (1979), pionir penelitian Hardiness, individu dengan ketahanan tinggi menunjukkan tiga karakteristik utama: komitmen (terlibat aktif dalam berbagai aspek kehidupan), kontrol (percaya dapat memengaruhi hasil peristiwa yang dialami), dan tantangan (memandang perubahan dan kesulitan sebagai peluang untuk berkembang, bukan ancaman).

Hasil ini juga konsisten dengan pendapat Goleman (1995), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan emosi, tetapi juga berkontribusi pada daya tahan mental seseorang dalam menghadapi stresor lingkungan. Dengan demikian, pengembangan kecerdasan emosional di lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kota Pasuruan menjadi strategi efektif untuk membentuk pegawai yang tidak hanya cerdas secara emosional, tetapi juga tangguh menghadapi dinamika tugas.

Secara keseluruhan, kecerdasan emosional berfungsi sebagai fondasi penting yang memperkuat Hardiness. Dengan kemampuan memahami dan mengelola emosi, individu lebih siap menghadapi tantangan hidup, mempertahankan komitmen terhadap tujuan, dan merasa memiliki kontrol atas situasi yang dihadapi. Maddi (2006) menekankan bahwa individu yang "hardy" tidak hanya bertahan dari stres tetapi juga mampu berkembang melalui pengalaman tersebut. Kecerdasan emosional menyediakan perangkat mental dan emosional yang memungkinkan transformasi positif, mengubah potensi stresor menjadi katalisator pertumbuhan pribadi dan ketahanan yang lebih besar.

Dalam konteks Dinas Perhubungan, pegawai yang memiliki *Hardiness* tinggi lebih siap secara psikologis menghadapi tekanan kerja. Mereka mampu bertahan sambil tetap menjaga integritas dan profesionalitas. Mengingat tugas mereka melibatkan pengaturan lalu lintas, penanganan keluhan masyarakat, penegakan aturan transportasi, dan target pelayanan publik yang ketat, kemampuan mengenali, memahami, dan mengatur emosi diri maupun dalam interaksi sosial menjadi krusial. Di sinilah peran kecerdasan emosional sebagai fondasi pembentuk *Hardiness* menjadi sangat penting.

3. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Subjective Well-Being

Hasil ini berbeda dengan temuan Muspitasari et al. (2024), Xi (2017), dan Siedlecki

et al. (2015), yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dukungan sosial terhadap kesejahteraan subjektif. Dalam literatur psikologi, mayoritas studi menekankan hubungan positif antara keduanya, sehingga hasil penelitian ini tergolong kurang umum.

Dukungan sosial yang berlebihan atau tidak diinginkan juga dapat menurunkan *Subjective Well-Being*. Bolger & Amarel (2007) menekankan konsep “invisible support”, di mana dukungan yang diberikan tanpa terlalu kentara justru lebih efektif karena tidak mengurangi rasa otonomi penerima. Sebaliknya, dukungan yang terlalu menonjol atau mengesankan ketidakmampuan penerima bisa berdampak negatif.

Hipotesis stress-buffering (Cohen & Wills, 1985) juga relevan. Dukungan sosial cenderung berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif ketika individu menghadapi tingkat stres tinggi. Dalam kondisi normal atau stabil, keberadaan dukungan sosial mungkin tidak cukup meningkatkan kesejahteraan karena individu sudah merasa cukup sejahtera.

Dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, dukungan sosial di lingkungan kerja kemungkinan lebih bersifat fungsional dan normatif, fokus pada koordinasi teknis dan pelaksanaan tugas. Interaksi seperti ini mungkin kurang memiliki muatan emosional atau penghargaan personal yang kuat, sehingga dampaknya terhadap dimensi afektif *Subjective Well-Being*, seperti rasa bahagia dan puas, menjadi terbatas.

Dengan demikian, peningkatan *Subjective Well-Being* pegawai tidak cukup hanya bergantung pada ketersediaan dukungan sosial, tetapi juga memerlukan kualitas hubungan interpersonal yang baik, suasana kerja yang suportif secara emosional, serta pemahaman

terhadap kebutuhan psikologis individu. Strategi seperti pelatihan komunikasi empatik dan penguatan budaya kerja yang saling mendukung dapat menjadi upaya penting untuk meningkatkan efektivitas dukungan sosial terhadap kesejahteraan subjektif.

4. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Hardiness*

Temuan ini sejalan dengan penelitian Awaliah (2024), Yusuf & Dewi (2024), dan Susanto & Kiswantomo (2020) yang menunjukkan pengaruh signifikan dukungan sosial terhadap *hardiness*. Secara teori, hal ini memperkuat konsep *buffering hypothesis* dari Cohen & Wills (1985), yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat meredam dampak negatif stres dan memperkuat ketahanan individu. Dalam konteks Dinas Perhubungan, prosedur birokratis dan tekanan pelayanan publik membuat dukungan sosial internal—dari rekan kerja maupun atasan—menjadi faktor kunci agar pegawai mampu bertahan dan berkembang di bawah tekanan, serta mencegah kelelahan mental (*burnout*).

Kobasa (1979) mengidentifikasi tiga komponen utama *hardiness*: komitmen, kontrol, dan tantangan. Dukungan sosial berperan langsung dalam memperkuat ketiga aspek ini. Misalnya, dukungan emosional meningkatkan rasa komitmen terhadap tujuan hidup, sementara dukungan instrumental dan informasi dapat memperkuat persepsi kontrol dan kemampuan menghadapi tantangan. Bandura (1977) menekankan bahwa observasi dan interaksi dengan individu yang resilien dapat menjadi model peran, memfasilitasi pembelajaran sosial untuk membentuk perilaku *hardy*. Maddi (2002) juga menekankan pentingnya interaksi suportif dalam memupuk ketahanan yang memungkinkan individu tidak

hanya bertahan tetapi juga berkembang menghadapi adversity.

Di lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, pegawai menghadapi berbagai tantangan, seperti pengaturan lalu lintas harian, interaksi masyarakat, dan penanganan situasi darurat. Dukungan sosial—baik emosional, penghargaan, informasi, maupun instrumental— menjadi sumber kekuatan penting yang membantu pegawai tetap tangguh, memperkuat rasa kontrol, memperdalam komitmen, dan memandang tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang, yang merupakan inti dari hardiness.

Implikasi praktisnya, penguatan hardiness pegawai tidak dapat dilepaskan dari upaya membangun iklim kerja yang suportif secara sosial. Strategi konkret dapat meliputi forum diskusi informal, peningkatan komunikasi interpersonal, pemberian apresiasi, dan budaya saling membantu dalam menyelesaikan tugas operasional, sehingga dukungan sosial dapat secara efektif meningkatkan ketahanan psikologis pegawai.

5. Pengaruh *Hardiness* terhadap *Subjective Well-Being*

Temuan ini konsisten dengan penelitian Sas & Wahidah (2024) dan Mariska & Astuti (2024), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara hardiness dan psychological well-being. Hardiness berfungsi sebagai ketahanan psikologis yang memungkinkan individu tidak hanya bertahan menghadapi tekanan dan stres, tetapi juga memanfaatkannya untuk tumbuh dan berkembang, sehingga meningkatkan perasaan bahagia dan kepuasan hidup.

Dalam konteks pegawai Dinas Perhubungan, tantangan sehari-hari seperti dinamika lalu lintas, tuntutan pelayanan publik, konflik kepentingan, serta tekanan dari peraturan dan target

instansi menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi. Pegawai dengan hardiness tinggi mampu menghadapi situasi ini secara lebih konstruktif, proaktif, dan terkontrol.

Konsep hardiness menurut Kobasa (1979) terdiri dari tiga dimensi:

1. Komitmen – keterlibatan aktif dalam berbagai aspek kehidupan dan memiliki tujuan yang jelas.
2. Kontrol – keyakinan bahwa individu dapat memengaruhi hasil dari peristiwa yang dialami.
3. Tantangan (Challenge) – persepsi bahwa perubahan dan kesulitan merupakan peluang untuk tumbuh, bukan ancaman.

Ketiga dimensi ini secara kolektif membantu individu menjaga perspektif positif dan proaktif, yang menjadi fondasi penting bagi subjective well-being yang tinggi. Dimensi kontrol juga berkaitan erat dengan perasaan kompetensi dan efikasi diri, sebagaimana dijelaskan oleh Teori Determinasi Diri (Deci & Ryan, 2000), yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi dan kompetensi untuk kesejahteraan. Individu yang hardy cenderung mengalami lebih banyak emosi positif dan lebih sedikit emosi negatif, sehingga kesejahteraan subjektifnya meningkat.

6. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Subjective Well-Being* yang Dimediasi *Hardiness*

Komponen kontrol dalam hardiness berkaitan erat dengan kesejahteraan subjektif. Individu yang merasa memiliki kendali atas hidupnya akan mengalami lebih banyak emosi positif dan lebih sedikit emosi negatif, sesuai dengan Teori Determinasi Diri (Deci

& Ryan, 2000), yang menekankan pentingnya otonomi dan kompetensi untuk kesejahteraan.

Dalam konteks pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, kecerdasan emosional tidak hanya berpengaruh langsung terhadap subjective well-being, tetapi juga memperkuatnya secara tidak langsung melalui hardiness. Pegawai yang mampu mengenali, memahami, dan mengatur emosi mereka sendiri maupun orang lain cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tekanan pekerjaan, sehingga meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan hidup.

Pelatihan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kemampuan interpersonal sekaligus memperkuat ketahanan psikologis pegawai. Kombinasi kecerdasan emosional dan hardiness ini menjadi kunci bagi pegawai untuk tidak hanya bertahan di bawah tekanan, tetapi juga menjalani pekerjaan dengan perasaan positif, makna, dan kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi.

7. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well-Being* yang Dimediasi *Hardiness*

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kumalasari & Ahyani (2012), Saraswati (2017), dan Ramadhan & Aslamawati (2021), yang menunjukkan bahwa hardiness berperan sebagai mediator antara dukungan sosial dan kesejahteraan subjektif. Dukungan sosial membantu individu mengembangkan ketahanan psikologis—hardiness—yang meliputi komitmen, kontrol, dan kemampuan melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh (Kobasa, 1979).

Dalam praktiknya, ketika pegawai merasa didukung, baik secara emosional, penghargaan, bantuan praktis, maupun informasi, mereka lebih mampu menghadapi tekanan hidup dan stres kerja. Dukungan sosial menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk membangun rasa percaya diri dan kontrol terhadap situasi sulit, sehingga memperkuat hardiness.

Temuan ini memperkuat pandangan Cohen & Wills (1985) bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga psikologis (buffer) yang tidak langsung terhadap stres, memperkuat daya tahan individu, dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan subjektif. Dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, tekanan operasional dan ekspektasi publik yang tinggi menuntut pegawai memiliki kemampuan adaptif dan resilien. Dukungan sosial yang efektif membantu membentuk sikap tangguh, menjaga fokus, dan mengelola emosi dalam kondisi stres, yang berdampak positif pada kepuasan hidup, semangat, dan makna kerja.

Implikasi praktisnya adalah bahwa organisasi perlu memastikan dukungan sosial yang diberikan benar-benar memperkuat hardiness. Program mentoring, budaya kerja kolaboratif, komunikasi interpersonal yang sehat, dan penghargaan yang tulus dapat mengubah dukungan sosial menjadi ketahanan psikologis nyata, yang selanjutnya meningkatkan kesejahteraan subjektif pegawai.

Implikasi Teoritis

1. Temuan yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif memperkuat literatur terkait peran individu dalam mengenali dan mengelola emosi diri maupun orang lain untuk meningkatkan

kesejahteraan psikologis. Hasil ini mendukung teori yang menyatakan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung menggunakan strategi koping yang lebih adaptif dan membangun hubungan interpersonal yang lebih baik, sehingga berdampak positif pada subjective well-being.

2. dukungan sosial terhadap hardiness menegaskan faktor-faktor yang membentuk ketangguhan psikologis. Hal ini mendukung pandangan bahwa kemampuan emosional dan adanya sumber daya sosial membantu mengembangkan komitmen, kontrol, serta kemampuan melihat tantangan sebagai peluang. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai cara individu membangun hardiness sebagai pelindung terhadap stres sekaligus meningkatkan kesejahteraan.
3. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa hardiness berperan sebagai mediator antara kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kesejahteraan subjektif. Dengan adanya pengaruh signifikan kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap hardiness, serta pengaruh signifikan hardiness terhadap subjective well-being, terungkap bahwa hardiness berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi pada kesejahteraan pegawai. Hal ini memperkuat model mediasi yang diajukan dan memberikan pemahaman lebih dalam mengenai prosesnya.
4. Temuan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kesejahteraan subjektif menjadi temuan yang menarik untuk dibahas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, dukungan sosial kemungkinan berperan secara tidak langsung melalui penguatan hardiness. Temuan ini menantang anggapan bahwa dukungan sosial selalu berdampak langsung positif terhadap kesejahteraan subjektif dan menekankan pentingnya mempertimbangkan peran variabel mediasi.

Implikasi Praktis

1. Mengingat adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan subjektif dan hardiness, organisasi disarankan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan kecerdasan emosional pegawai. Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain diyakini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis sekaligus memperkuat ketahanan mental pegawai.
2. Walaupun dukungan sosial tidak berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan subjektif, dampaknya yang signifikan terhadap hardiness menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Organisasi dapat mendorong terbentuknya jaringan sosial yang kuat antarpegawai melalui kegiatan tim, program mentoring, atau forum komunikasi yang terbuka dan partisipatif.
3. Temuan tentang peran hardiness sebagai mediator menegaskan pentingnya upaya peningkatan ketahanan psikologis pegawai. Intervensi yang menekankan pengembangan rasa kontrol, komitmen terhadap tujuan, serta kemampuan melihat tantangan sebagai peluang dapat efektif meningkatkan kesejahteraan subjektif, terutama jika dikombinasikan dengan penguatan kecerdasan emosional dan dukungan sosial yang tersedia.
4. Organisasi perlu menyadari bahwa kecerdasan emosional dan dukungan sosial dapat

saling bersinergi dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif melalui penguatan hardiness. Oleh karena itu, pendekatan komprehensif yang melibatkan kedua faktor tersebut akan lebih efektif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga tidak memungkinkan untuk membuat kesimpulan kausalitas yang tegas terkait hubungan antarvariabel.
2. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, yang karakteristiknya mungkin berbeda dari populasi lain. Hal ini membatasi generalisasi hasil, sehingga penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih beragam dari berbagai organisasi atau sektor.
3. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner self-report, yang berpotensi menimbulkan bias dari responden. Penggunaan metode pengumpulan data tambahan, seperti wawancara atau penilaian dari atasan dan rekan kerja, dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
4. Fokus penelitian terbatas pada kecerdasan emosional dan dukungan sosial sebagai faktor sebelum terbentuknya hardiness dan kesejahteraan subjektif. Masih mungkin terdapat variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini yang turut memengaruhi hubungan antarvariabel.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adisasmita, Rahardjo. 2005. Dasar-Dasar Ekonomi Wilayah .Yogyakarta: Graha Ilmu
- [2] Agrawal, S., Kumar, A., & Anand, N. (2011). Subjective well-being: A psychological perspective. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 37(1), 27–34.
- [3] Ahyani, L. N. & Kumalasari. F. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di Panti Asuhan. Kudus: Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 21-31.
- [4] Alwi, L. et al. (2020) 'Identifikasi Biji-Bijian Berdasarkan Ekstraksi Random Forest', *Journal of Intelligent Systems and Computation*, 1, pp. 92–98. Available at: <https://jurnal.stts.edu/index.php/INSYST/article/view/93>
- [5] Armenta, C. N., Fritz, M. M., & Lyubomirsky, S. (2015). Functions of positive emotions: Gratitude as a motivator of self-improvement and positive change. *Emotion Review*, 9(4), 281–290.
- [6] Astuti, T., & Hartati , S. (2013). Dukungan Sosial pada mahasiswa yang sedang menyusun skripsi (Studi Fenomenologis pada Mahasiswa Psikologi UNDIP). *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 12, 71.
- [7] Awaliah, R., Ratna Ayu Damayanti, dan Asri Usman. 2022. Tren Penghindaran Pajak Perusahaan di Indonesia yang Terdaftar di BEI Melalui Analisis Effective Tax Rate (ETR) Perusahaan. *Akrual: Jurnal Bisnis dan Akuntansi Kontemporer*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.26487/akrual.v15i1.20491>
- [8] Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*. Vol. 18, supl., pp. 13-25.
- [9] Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional

- Quotient Inventory. San Francisco: CA Jossey-Bass.
- [10] Bolger, N., & Amarel, D. (2007). Effects of social support visibility on adjustment to stress: Experimental evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 458–475. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.3.458>
 - [11] Bukhari, S. R., & Khanam, S. J. (2015). Subjective well-being and happiness: A conceptual framework. *Pakistan Journal of Psychology*, 46(2), 23–35.
 - [12] Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Journal of Psychosomatic Medicine*.
 - [13] Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis Sheldon. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
 - [14] De Neve, J. E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The objective benefits of subjective well-being. *World Happiness Report*, 54–79.
 - [15] Deci, E. L & Ryan R.M. 2000. *The What and Why of Goal Pursuit: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. U.S: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
 - [16] Di Matteo, M.R. & Martin, L.R. (2022). *Health Psychology*. USA: Pearson Education
 - [17] Dianto, M. (2017). Profil Dukungan Sosial Orangtua Siswa Di Smp Negeri Kecamatan Batang Kapas Pesisir Selatan. *Jurnal Counseling Care*, 1(1), 42–51. <https://doi.org/10.22202/jcc.2017.v1i1.1994>
 - [18] Diener, E., Lucas, R.E. & Oishi, S. (2002). Subjective Well-Being : The Science of Happiness and Life Satisfaction. In C. R. Snyder and S.J. Lopez (Eds), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 63-73). Oxford: Oxford University Press.
 - [19] Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1997). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
 - [20] Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent Finding on Subjective WellBeing. *Indian Journal of Clinical Psychology*
 - [21] Diener, Ed. (1984). Subjective Well Being. *Psychological Bulletin American Psychological Association, Inc.*, Vol. 95, No. 3, 542-575.
 - [22] Diener, Ed. (2000). Subjective Well Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. Vol. 55., No. 1. 34-43
 - [23] Faliyandra, Faisal. 2019. *Tri Pusat Kecerdasan Sosial (Membangun Hubungan Baik Antar Manusia Pada Lingkungan Pendidikan di Era Teknologi)*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
 - [24] Goleman Daniel. 1995. *Emotional Intelligence*. Jakarta : Gramedia Utama
 - [25] Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional* (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
 - [26] Goleman, D. (2016). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
 - [27] Gülaçti, F. (2010). The effect of perceived social support on subjective well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3844–3849.
 - [28] Holis, A. (2016). Belajar Melalui Bermain untuk Pengembangan Kreativitas dan Kognitif Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 9(1), 23–27. https://doi.org/10.1142/9789812773678_0145
 - [29] Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its causes and

- consequences. *Applied Psychology : Health And Well-being*. Volume (2), 137–164
- [30] Khairina, & Sahrah, A. (2020). Dukungan Sosial Terhadap Subjective Well-Being Pada Wanita TNI Angkatan Udara. *Seminar Nasional Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 403–407.
- [31] Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177.
- [32] Kobasa, S.C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1). American Psychological Association.
- [33] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [34] Kusumawardhani, D. A., & Purnaningrum, E. (2021). Penyebaran Pengguna Digital Wallet Di Indonesia Berdasarkan Google Trends Analytics. *INOVASI*, 17(2), 377–385. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jinv.v17i2.8069>
- [35] Latif, A., Rahmadani, N., & Puspitasari, M. (2024). Emotional intelligence and well-being among public sector employees. *Indonesian Journal of Applied Psychology*, 8(2), 112–121.
- [36] Latif, L., Kamaludin, K., & Sunarto, A. (2024). Ketahanan Berwirausaha, Daya Hidup Ukm Dan Keberlangsungan Dalam Menghadapi Persaingan Usaha Untuk Menciptakan Sdm Yang Unggul. *Indonesian Collaboration Journal of Community Services (ICJCS)*, 4(2), 81–89.
- [37] Luthans, F. (2012). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- [38] Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168.
- [39] Maddi, S.R. (2002). The Story of Hardiness: Twenty Years of Theorizing, Research, and Practice. *Journal Practice and Research*, 54(3), 175–1
- [40] Maddi, S.R. (2006). Hardiness: The Courage to Grow from Stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168
- [41] Manizar, E. 2016. Mengelola Kecerdasan Emosi. *Jurnal Tadrib*, 2(2).
- [42] Mariska, A., & Astuti, W. (2024). Hardiness and psychological well-being among government employees. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 9(1), 45–56.
- [43] Muspitasari, R., Sari, M., & Lestari, A. (2024). The role of emotional intelligence and social support in predicting well-being. *Jurnal Psikologi Terapan*, 14(2), 98–110.
- [44] Muspitasari, S., Noveni, N. A., Suwarti., & Grafiana, G. A. 2024. The influence of emotional intelligence and peer social support on subjective well-being in early adolescents at SMP Istiqomah Sambas Boarding School Purbalingga. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 19(2), 109–117 <http://doi.org/10.32734/psikologia.v19i2.17606>
- [45] Nainggolan, K. D., & Huwae, A. (2022). A study of correlation between emotional intelligence and hardiness in young wives. *Kafaah: Journal of Gender Studies*, 12(2), 150–161.
- [46] Ningsih, R. (2013). Dukungan sosial dan kesejahteraan subjektif pada pekerja sosial. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 45–56.
- [47] Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the Emerging

-
- Construct of Life Satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 3, No. 2. 137-152.
- [48] Redityani, N. L. P. A., & Susilawati, L. K. P. A. (2021). Peran Resiliensi dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(1), 86. <https://doi.org/10.24843/jpu.2021.v08.i01.p09>
- [49] Ryff, C. D dan Keyes C.L.M. 1995. The Structure Of Psychological Well Being Reveisted. *Journal Of Personaliity And Social Psychology*. Vol. 73
- [50] Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- [51] Salovey, P & Mayer, J.D. (1990) Emotional Intelligence Imagination, Cognition and Personality. 9: 185-211.
- [52] Sanderson, M. A. And R. A., Paul. 2008. Perennial Forages As Second Generation Bioenergy Crops. *International Journal Of Molecular Sciences*, 9, 768-788.
- [53] Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2016). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (8th ed.). Wiley.
- [54] Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2017). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions Ninth Edition*. https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CB09781107415324A009/type/book_part
- [55] Sas, L., & Wahidah, R. (2024). Hardiness as a predictor of psychological well-being. *Jurnal Psikologi Humaniora*, 13(2), 75-86.
- [56] Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- [57] Siedlecki, K. L., Salthouse, T. A., Oishi, S., & Jeswani, S. (2014). The Relationship Between Social Support And Subjective Well-Being Across Age. *Social Indicators Research*, 117(2), 561- 576. <https://doi.org/10.1007/s11205-013- 0361-4>
- [58] Stein, S.J dan Book, H.E. 2004. *Ledakan EQ. Limabelas Prinsip Dasar Kecerdasan Emosi Meraih Sukses* (Terjemahan Trinanda Riani Januarsari dan Yudhi Murtanto). Bandung: Kaiffa
- [59] Wahidah, S., Saputri, G. A. R., dan Nofita. 2024. Formulasi dan uji stabilitas sediaan gel ekstrak etanol daun asam jawa (*Tamarindus indica* L.) dengan variasi gelling agent. *Jurnal Mandala Pharmacon Indonesia (JMPI)*. 10(2): 508-518.
- [60] Weiss. (1974). *The Provisions of Social Relationship*. Englewood Cliff: Prentice Hall
- [61] Wells, I.E. (2010). *Psychological Well Being*. New York: Nova Science Publishers.
- [62] Xi, J. (2017). The relationship between social support and subjective well-being among employees. *Asian Journal of Social Psychology*, 20(2), 122-132.
- [63] Zeidner, M., & Olnick-Shemesh, D. (2010). Emotional intelligence and subjective well-being revisited. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 431-435.
- [64] Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment* , 52 (1), 30-41.