

Pengaruh *Behavioural Conflict* Dan *Negative Affect State* Terhadap *Employee Wellbeing* Dan Dampaknya Terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan PT. Iron Bird Logistics

Irbah Ayu Raihani¹

irbah022001901260@std.trisakti.ac.id

Justine Tanuwijaya^{2*}

justine@trisakti.ac.id

Anna Tamara³

Annatamara702@gmail.com

Agra Bagus Aristo⁴

Agra22001801007@std.trisakti.ac.id

Ismail Hakki Mirici⁵

hakkimirici@hacettepe.edu.tr

(1,2,3,4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
5 Hacettepe University, Ankara, Turkey)

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *behavioural conflict*, *negative affect state*, *employee wellbeing* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Iron Bird Logistics. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dari 231 karyawan yang bekerja di PT. Iron Bird Logistics dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan software AMOS. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif *behavioural conflict* terhadap *employee wellbeing* dan *negative affect state* terhadap *employee wellbeing*, namun terdapat pengaruh positif *employee wellbeing* terhadap *job satisfaction*. Dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat memperhatikan masalah yang terjadi pada karyawan dalam perusahaan agar dapat memenuhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) 231 karyawan yang bekerja di PT. Iron Bird Logistics.

Kata kunci – Behavioral Conflict, Negative Affect State, Employee Wellbeing, Job Satisfaction

ABSTRACT : This study aims to analyze the influence of *behavioral conflict*, *negative affect state*, *employee wellbeing* on *job satisfaction* at PT. Iron Bird Logistics. This research uses quantitative research methods. Data was collected from 231 employees working at PT. Iron Bird Logistics, analysis data method in this study is simple linear regression analysis with AMOS software. The results of testing the hypothesis in this study indicate that there is no negative effect on *behavioral conflict* on *employee wellbeing* and *negative affect state* on *employee wellbeing*, but there is a positive effect on *employee wellbeing* on *job satisfaction*. From this study it is hoped that companies can pay attention to problems that occur to employees in company in order to meet *employee job satisfaction*.

Keywords – Behavioral Conflict, Negative Affect State, Employee Wellbeing, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam pencapaian target perusahaan konflik yang dialami pada karyawan tidak bisa dihindari. Konflik tersebut terjadi karena adanya *behavioural conflict* dan *negative affect state* yang akan mempengaruhi terbentuknya *employee wellbeing* dalam pemenuhan *job satisfaction* karyawan pada perusahaan. Dari permasalahan tersebut, pentingnya penelitian mengenai kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada PT. Iron Bird Logistics.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Perilaku (*Behavioural Conflict*)

Behavioural conflict didefinisikan sebagai konflik yang terkait dengan bentrokan destruktif seperti perkelahian, halangan, dan pengkhianatan (Kuriakose & S, 2022b). Hal ini menyebabkan tindakan tidak konsisten di antara karyawan sehingga merugikan organisasi dan karyawan itu sendiri (Hu *et al.*, 2017) dan juga tindakan yang merugikan kualitas hubungan karyawan (Wang *et al.*, 2020).

Keadaan Pengaruh Negatif (*Negative Affect State*)

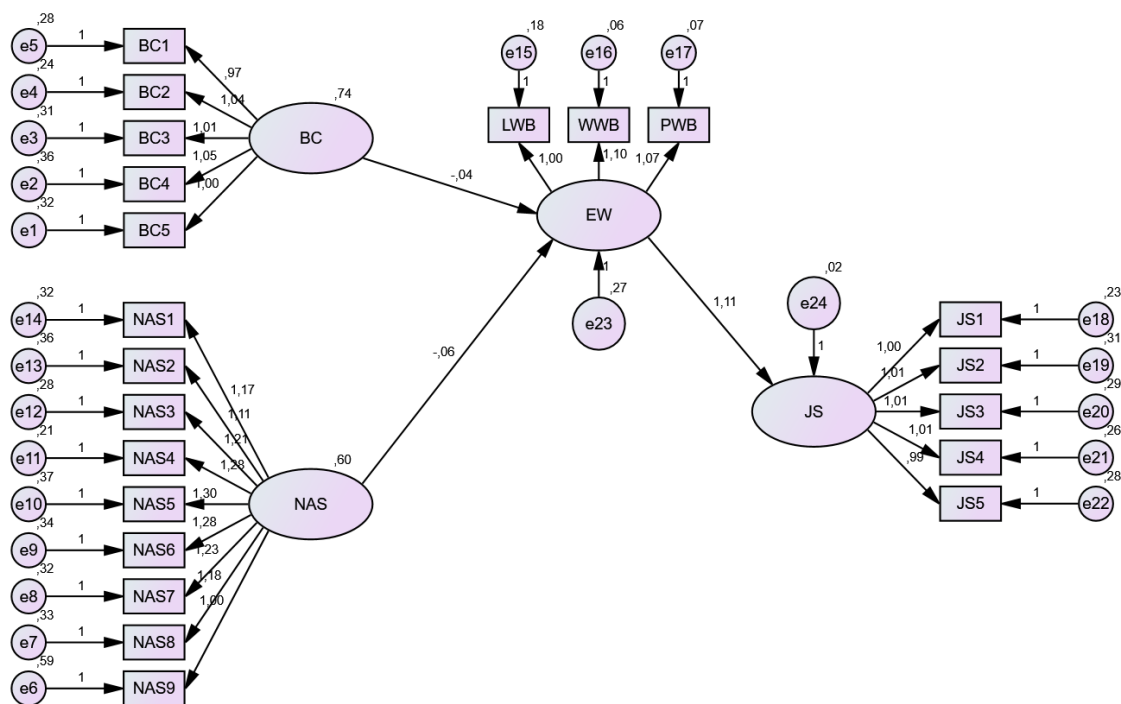
Negative affect state adalah suasana hati atau emosi yang dialami sementara oleh peristiwa tertentu. *Negative affect state* merupakan kecenderungan untuk merespon secara negatif terhadap lingkungan sekitar (Kong & Jeon, 2018) juga dikaitkan dengan peristiwa yang tidak menyenangkan, terutama terkait dengan efek buruk bagi kesehatan seperti stress, gelisah dan takut. *Negative affect* menjadi isyarat yang dapat mengancam stress kerja, dikarenakan hal itu merupakan keadaan negatif seperti gangguan secara emosional yang dialami oleh individu (Chuang *et al.*, 2019a).

Kesejahteraan Karyawan (*Employee Wellbeing*)

Employee wellbeing dianggap sebagai konstruksi multidimensi dengan karakterisasi yang beragam. Tradisi kesejahteraan hedonis, yang biasanya didefinisikan sebagai kesejahteraan subjektif, mengkonseptualisasikan kesejahteraan dalam hal kebahagiaan, suasana hati, perasaan, dan emosi karyawan atau rasa berkembang dalam hidup (Hunsaker, 2021). *Employee wellbeing* adalah kondisi di mana karyawan merasa sehat secara fisik, emosional, dan sosial serta merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Metha & Sharma, 2021). *Employee wellbeing* juga dapat diartikan sebagai upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung bagi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja (Saptono *et al.*, 2022).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Job satisfaction dapat diartikan sebagai keadaan perasaan atau sikap positif yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap keadaan pekerjaannya baik dalam aktivitas maupun lingkungan kerja. *Job satisfaction* meliputi evaluasi individu tentang berbagai aspek pekerjaannya, meliputi tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan manajemen, kompensasi, dan peluang karir. (Nwachukwu *et al.*, 2022). *Job satisfaction* merupakan evaluasi positif yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik dalam hal gaji, lingkungan kerja, jenjang karir, dan kondisi kerja secara keseluruhan. *Job satisfaction* juga terkait dengan perasaan karyawan terhadap kontribusi mereka terhadap organisasi, kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, dan perasaan pencapaian dalam pekerjaan (Aman-Ulalah *et al.*, 2021).



Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Iron Bird Logistics. Pengambilan data dilakukan dengan cara *cross sectional* karena data yang diambil dalam satu kurun waktu yang telah ditentukan dengan menyebarkan kuesioner. Semua variabel penelitian berskala interval dengan pengukuran menggunakan skala Likert 5 poin.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Cukup Setuju (CS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data secara langsung, sehingga teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah data primer. Metode yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner. Penyebaran kuesioner melalui *online* dengan menggunakan *google form*, yaitu diisi oleh 231 karyawan PT. Iron Bird Logistics. Penelitian kuesioner ini terdiri dari 37 item pernyataan dari 4 variabel.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Hair *et al.* (2019) jumlah sampel sebesar 5 - 10 kali jumlah indikator sehingga responden minimal berjumlah 185 karyawan dan responden maksimal berjumlah 370 karyawan PT. Iron Bird Logistics.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat mengukur variabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Metode analisis yang digunakan untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah *confirmatory factor analysis* dengan melihat nilai *factor loading*. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 231 responden, oleh karena itu indikator dapat dinyatakan valid apabila nilai *factor loading* tersebut adalah $\geq 0,40$ (Hair *et al.*, 2019).

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila *factor loading* $\geq 0,40$ maka dianggap valid.
2. Apabila *factor loading* $\geq 0,40$ maka dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas setiap konstruk dapat dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* (CA) yang didapat menggunakan perangkat lunak AMOS. Tingkat reliabilitas yang mengindikasikan bahwa terdapat konsistensi jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* $\geq 0,60$ (Hair *et al.*, 2019). Oleh karena itu, pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila *Cronbach's Coefficient Alpha* $\geq 0,60$ menandakan bahwa variabel layak digunakan atau *reliable*.
2. Apabila *Cronbach's Coefficient Alpha* $\geq 0,60$ menandakan bahwa variabel tidak layak digunakan atau *unreliable*.

Uji Goodness Of Fit

Setelah menguji validitas dan reliabilitas, penelitian ini melakukan pengujian kesesuaian model atau *goodness of fit*. Uji *goodness of fit* dilakukan untuk melihat seberapa sesuai perwakilan data yang ada dengan realita teori (Hair *et al.*, 2019). Rerangka konseptual harus dapat mencakup informasi mengenai data yang menandakan variabel dapat mengukur dengan baik (Hair *et al.*, 2019). Indeks yang diperlukan dalam uji kesesuaian model antara lain χ^2 , minimal 1 *absolute index* dan *incremental index*. Selain itu, untuk nilai *cut-off* disarankan lebih dari 0,95 untuk seperti GFI, CFI, dan TLI dan $< 0,08$ untuk RMSEA (Hair *et al.*, 2019).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independent* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya.

- a. jika *p-value* $< 0,05$ menandakan bahwa H_0 tidak didukung dan H_a didukung.
- b. jika *p-value* $> 0,05$ menandakan bahwa H_0 didukung dan H_a tidak didukung.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
<i>Behavioural Conflict</i>		
X1a	,878	Valid
X1b	,898	Valid
X1c	,878	Valid
X1d	,873	Valid
X1e	,874	Valid
<i>Negative Affect State</i>		
X2a	,866	Valid
X2b	,848	Valid
X2c	,882	Valid
X2d	,912	Valid
X2e	,872	Valid
X2f	,879	Valid
X2g	,876	Valid
X2h	,863	Valid
X2i	,756	Valid
<i>Employee Well-being (Life well-being)</i>		
X3a	,794	Valid
X3b	,800	Valid
X3c	,836	Valid
X3d	,792	Valid
X3e	,763	Valid

X3f	,767	Valid
Employee Well-being (Workplace well-being)		
X3g	,794	Valid
X3h	,820	Valid
X3i	,840	Valid
X3j	,778	Valid
X3k	,738	Valid
X3l	,818	Valid
Employee Well-being (Psychological well-being)		
X3m	,799	Valid
X3o	,773	Valid
X3p	,807	Valid
X3q	,739	Valid
X3r	,771	Valid
X3s	,784	Valid
Job Satisfaction		
X4a	,812	Valid
X4b	,807	Valid
X4c	,796	Valid
X4d	,836	Valid
X4e	,793	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas untuk seluruh instrumen dari variabel dapat dikatakan valid berdasarkan nilai *factor loading* > 0.40. Dengan kata lain terdapat konsistensi internal dalam pernyataan-pernyataan tersebut sehingga dapat membentuk konstruk dari setiap variabel tersebut.

Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variable</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
<i>Behavioural Conflict</i>	0.927	Reliabel
<i>Negative Affect State</i>	0.957	Reliabel

<i>Employee Well-being (Life well-being)</i>	0.885	Reliabel
<i>Employee Well-being (Workplace well-being)</i>	0.886	Reliabel
<i>Employee Well-being (Psychological well-being)</i>	0.870	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0.868	Reliabel

Berdasarkan tabel uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.60 . Dengan kata lain terdapat konsistensi internal dalam pernyataan-pernyataan tersebut sehingga dapat membentuk konstruk dari setiap variabel tersebut.

Hasil Uji Goodness Of Fit

Indeks <i>Goodness of fit</i>	Nilai yang diharapkan	Hasil	Kesimpulan
<i>Absolute Fit Measure</i>			
<i>Chi-square</i>	<i>Small chi-square</i>	583,273	<i>POOR FIT</i>
<i>p-value</i>	≥ 0.05	0.000	<i>GOOD FIT</i>
RMSEA	<0.10	0.089	<i>GOOD FIT</i>
<i>Incremental Fit Measure</i>			
RMR	<0.10	0.263	<i>GOOD FIT</i>
NFI	> 0.90 or close to 1	0.873	<i>MARGINAL FIT</i>
TLI	> 0.90 or close to 1	0.903	<i>GOOD FIT</i>
CFI	> 0.90 or close to 1	0.914	<i>GOOD FIT</i>
<i>Parsimonius Fit Measure</i>			
IFI	> 0.90 or close to 1	0.914	<i>GOOD FIT</i>
<i>Normal Chi-square</i>	<i>Lower limit: 1.0; Upper limit: 2.0/3.0 or 5.0</i>	2.831	<i>GOOD FIT</i>

Berdasarkan hasil pengujian terhadap kelayakan model di atas, didapat bahwa berdasarkan nilai RMSEA, IFI, TLI, CFI disimpulkan model *goodness-of-fit*. Oleh karena itu, pengujian hipotesis teori dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	Prob 1 Tail	Keputusan
------------------	------------------	--------------------	------------------

Behavioural conflict berpengaruh negatif terhadap employee wellbeing	-0,061	0.191	H1 tidak didukung
Negative affect state berpengaruh negatif terhadap employee wellbeing	-0,091	0,094	H2 tidak didukung
Employee wellbeing berpengaruh positif terhadap job satisfaction	0,965	0,000	H3 didukung

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel diatas diketahui besarnya koefisien dari *behavioural conflict* adalah sebesar -0,061 artinya semakin tinggi persepsi *behavioural conflict*, maka semakin rendah juga persepsi *employee wellbeing*. Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0,383/2 = 0.191 > 0,05$ (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen tidak terdapat pengaruh negatif *behavioural conflict* terhadap *employee wellbeing*.

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel diatas diketahui besarnya koefisien *negative affect state* adalah sebesar -0,091 artinya semakin tinggi persepsi *negative affect state* maka semakin rendah juga persepsi *employee wellbeing*. Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0,189/2 = 0.094 > 0,05$ maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen tidak terdapat pengaruh negatif *negative affect state* terhadap *employee wellbeing*.

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel diatas diketahui besarnya koefisien dari *employee wellbeing* adalah sebesar 0,965 artinya semakin tinggi persepsi *employee wellbeing*, maka semakin tinggi juga persepsi *job satisfaction*. Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0.000/2 = 0.000 < 0,05$ (alpha 5%) maka disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 persen terdapat pengaruh positif *employee wellbeing* terhadap *job satisfaction*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Iron Bird Logistics cukup merasakan adanya *behavioural conflict* dan *negative affect state*. Namun, *employee wellbeing* yang dirasakan cukup tinggi sehingga *job satisfaction* karyawan sudah terjaga.
2. Tidak terdapat pengaruh negatif *behavioural conflict* terhadap *employee wellbeing*.
3. Tidak terdapat pengaruh negatif *negative affect state* terhadap *employee wellbeing*.
4. Terdapat pengaruh positif *employee wellbeing* terhadap *job satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M., Bakhtawar, A., & Zahra, R. T. (2021). Employee Well Being and Work Life Balance as a Function of Job Satisfaction: The Moderating Role of Organisational Citizenship Behaviour. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, Vol.3(3), No.217-229. <https://doi.org/10.26710/sbsee.v3i3.1911>
- Aw, V. K. J., & Ayoko, O. B. (2017). The impact of followers' conflict behaviors on teams' transformational leadership, team member exchange and engagement. *International Journal of Conflict Management*, Vol.28(4), No.509-532. <https://doi.org/10.1108/IJCM-04-2016-0020>

- Chan, S. H. J., Chan, K. T., & Chan, Y. E. (2022). Burnout in learning organizations: the roles of organizational respect, job satisfaction and job insecurity. *Learning Organization*, Vol.29(5), No.506–526. <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2022-0014>
- Chuang, Y., Chiang, H., & Lin, A. (2019a). Helping behaviors convert negative affect into job satisfaction and creative performance: The moderating role of work competence. *Personnel Review*, Vol.48(6), No.1530–1547. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2018-0038>
- Chuang, Y., Chiang, H., & Lin, A. (2019b). Helping behaviors convert negative affect into job satisfaction and creative performance: The moderating role of work competence. *Personnel Review*, Vol.48(6), No.1530–1547. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2018-0038>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, Vol.12(15), No.6086 <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, Vol.26(3), No.871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Elfidayati, E., & Azhari, A. Z. (2022). BIMBINGAN KONSELING PERPADUAN ANTARA AGAMA DAN ILMU PENGETAHUAN UNTUK MEMBENTUK KARAKTER DI ABAD 21. *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan*, Vol.5(4), No.2581-0251 <http://dx.doi.org/10.47006/er.v5i4.12932>
- Elvis, R., Santi, F., & Elita, Y. (2022). PENGARUH BURNOUT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUD ARGAMAKMUR BENGKULU UTARA. *Student Journal of Business and Management*, Vol.5(3), No.886-907.
- Fridayani, J. A. (2022). FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR APPROACH. *Management and Sustainable Development Journal*, Vol.4(1), No.11-22
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis Eighth Edition. *International Journal of Research & Method in Education*.
- Ho, H., & Kuvaas, B. (2020). Human resource management systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well-being paradox. *Human Resource Management*, Vol.59(3), No.235–253. <https://doi.org/10.1002/hrm.21990>

- Hu, N., Chen, Z., Gu, J., Huang, S., & Liu, H. (2017). Conflict and creativity in inter-organizational teams: The moderating role of shared leadership. *International Journal of Conflict Management*, Vol.28(1), No.74–102. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2016-0003>
- Humbaina, M., & Rizkyanti, C. A. (2020). Hubungan Empati Dengan Perilaku Konflik Dengan Orang Tua Dual-Career. *ANFUSINA: Journal of Psychology*, Vol.3(2), No.201–216. <https://doi.org/10.24042/ajp.v3i2.13133>
- Hunsaker, W. D. (2021). Spiritual leadership and work–family conflict: mediating effects of employee well-being. *Personnel Review*, Vol.50(1), No.143–158. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0143>
- Hwang, J., Yoo, Y., & Kim, I. (2021). Dysfunctional Customer Behavior, Employee Service Sabotage, and Sustainability: Can Social Support Make a Difference? *J. Environ. Res. Public Health*, Vol.18, No.3628. <https://doi.org/10.3390/ijerph>
- Indradewa, R., & Dewi, A. (2021). Effect of Transformational Leadership, Psychological Well Being on Job Satisfaction With Motivation As a Mediation Variable. Vol.4(11), No.143-150.
- Jaiswal, A., & Dyaram, L. (2020). Perceived diversity and employee well-being: mediating role of inclusion. *Personnel Review*, Vol.49(5), No.1121–1139. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2018-0511>
- Jamal, M. T., Alalyani, W. R., Thoudam, P., Anwar, I., & Bino, E. (2021). Telecommuting during COVID 19: A Moderated-Mediation Approach Linking Job Resources to Job Satisfaction. *Sustainability 2021*, Vol.13, No.11449. <https://doi.org/10.3390/su132011449>
- Kong, H., & Jeon, J. E. (2018). Daily emotional labor, negative affect state, and emotional exhaustion: cross-level moderators of affective commitment. *Sustainability*, Vol.10(6), No.1967. <https://doi.org/10.3390/su10061967>
- Kuriakose, V., & S, S. (2022a). Behavioural conflict on employee wellbeing: role of negative affect state and workplace fun. *Benchmarking*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0455>
- Kuriakose, V., & S, S. (2022b). Behavioural conflict on employee wellbeing: role of negative affect state and workplace fun. *Benchmarking*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0455>
- Kuriakose, V., & S, S. (2022c). Behavioural conflict on employee wellbeing: role of negative affect state and workplace fun. *Benchmarking*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0455>

- Kuriakose, V., Sreejesh, S., Jose, H., M.R. A., & Jose, S. (2019). Process conflict and employee well-being: An application of Activity Reduces Conflict Associated Strain (ARCAS) model. *International Journal of Conflict Management*, Vol.30(4), No.462–489. <https://doi.org/10.1108/IJCM-12-2018-0142>
- Ladelsky, L. K., & Lee, T. W. (2022). Effect of risky decision-making and job satisfaction on turnover intention and turnover behavior among information technology employees. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3465>
- Ma, B., & Zhang, J. (2022). Are overqualified individuals hiding knowledge: the mediating role of negative emotion state. *Journal of Knowledge Management*, Vol.26(3), No.506–527. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2021-0022>
- Ma, L., Yang, B., Wang, X., & Li, Y. (2017a). On the dimensionality of intragroup conflict: An exploratory study of conflict and its relationship with group innovation performance. *International Journal of Conflict Management*, Vol.28(5), No.538–562. <https://doi.org/10.1108/IJCM-07-2016-0061>
- Ma, L., Yang, B., Wang, X., & Li, Y. (2017b). On the dimensionality of intragroup conflict: An exploratory study of conflict and its relationship with group innovation performance. *International Journal of Conflict Management*, Vol.28(5), No.538–562. <https://doi.org/10.1108/IJCM-07-2016-0061>
- Masahere, U., & Ilyas, F. (2023). Pengaruh Suasana Hati Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Karyawan Mbizmarket di PT. Brilliant Ecommerce Berjaya. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.2(1), No.59-68.
- Maznina, A., Manaf, A., Siti, T., Mohd, A. T., Shariffadeen, A., Buyong, M., & Arabi Idid, S. (2019). The Relationships of Individual Well-Being and Working Environment with Job Satisfaction among Factory Workers in Malaysia. Vol.27, No.221–243.
- Mehta, P. (2020). Fake it or make it: employee well-being in emotional work settings. *Benchmarking*, Vol.28(6), No.1909–1933. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2020-0377>
- Mehta, P., & Sharma, J. (2021). Moderation effect of social support and personal resources between emotional work and employee wellbeing. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 235-255. <https://doi.org/10.1108/APJBA-07-2020-0252>
- Mihaylova, I. (2022). Workplace conflict: evidence from Bulgaria. *Икономически изследвания*, Vol.31(2), Hal.115-136.

- Nikolaev, B., Shir, N., & Wiklund, J. (2020). Dispositional Positive and Negative Affect and Self-Employment Transitions: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol.44(3), No. 451–474. <https://doi.org/10.1177/1042258718818357>
- Nimmi, N. P., & Zakkariya, K. A. (2021). Determinants of perceived employability in current career context: evidence from India. *Journal of Asia Business Studies*, Vol.15(5), No.804–820. <https://doi.org/10.1108/JABS-05-2020-0187>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, Vol.9(1), Hal.414-430, <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- PM, N., Zakkariya, K. A., & Philip, A. V. (2023). Enhancing employee wellbeing—an employability perspective. *Benchmarking: An International Journal*, Vol.30(1), No.102-120. <https://doi.org/10.1108/BIJ-03-2021-0116>
- Nwachukwu, C., Vu, H. M., Chládková, H., & Agboga, R. S. (2022). Psychological empowerment and employee engagement: role of job satisfaction and religiosity in Nigeria. *Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2022-0028>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94-106.
- Rahmi, T. R., Agustiani, H. A., Harding, D. H., & Fitriana, E. F. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, Vol.17(2), No.93. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112>
- Santos, E., Ratten, V., Diogo, A., & Tavares, F. (2022). Positive and negative affect during the COVID-19 pandemic quarantine in Portugal. *Journal of Science and Technology Policy Management*, Vol.13(2), No.189–206. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-07-2020-0111>
- Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Yusuf, T. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KESEHATAN MENTAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL (STUDI KASUS: DIREKTORAT KEUANGAN PT ANGKASA PURA I (PERSERO)). *EKOBISMAN-JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 5(2), 88-108.
- Schieman, S., & Glavin, P. (2017). Ironic Flexibility: When Normative Role Blurring Undermines the Benefits of Schedule Control. *Sociological Quarterly*, Vol.58(1), No.51–71. <https://doi.org/10.1080/00380253.2016.1246905>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. John Willey & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1108/et.2007.49.4.336.2>
- Stroe, S., Sirén, C., Shepherd, D., & Wincent, J. (2020). The dualistic regulatory effect of passion on the relationship between fear of failure and negative affect: Insights from facial expression analysis. *Journal of Business Venturing*, Vol.35(4), No. 105948. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.105948>
- Topa, G., Aranda-Carmena, M., & De-Maria, B. (2022). Psychological Contract Breach and Outcomes: A Systematic Review of Reviews. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 23). MDPI. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315527>
- Vandiya, V., Etikariena, A., & Kunci, K. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja Job Stress and Work Engagement to Private Employees: Mediation Role of Workplace Well-Being. In *Jurnal Psikogenesis* (Vol. 6, Issue 1).
- Wang, L., Wang, H., Shao, S., Jia, G., & Xiang, J. (2020). Job Burnout on Subjective Well-Being Among Chinese Female Doctors: The Moderating Role of Perceived Social Support. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00435>
- Wang, Q., Gan, K. P., Wei, H. Y., Sun, A. Q., Wang, Y. C., & Zhou, X. M. (2022). Public service motivation and public employees' turnover intention: the role of job satisfaction and career growth opportunity. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0836>
- Wang, Y., Liu, F., Zhang, Y., & Gong, E. (2021). Surviving trust from conflict in the construction industry: an interaction between conflict handling behaviors, behavioral outcomes, conflict and trust. *International Journal of Conflict Management*, Vol.32(4), No.648–672. <https://doi.org/10.1108/IJCM-11-2020-0189>
- Wardani, L. M. I., & Amelia, L. (2022). Career Competencies: Mediator Psychological Empowerment dan Employee Well-Being di Era New Normal. Penerbit NEM.
- Weiss, D., & Weiss, M. (2022). Beyond Chronological Age. In *Age and Work* (pp. 47–62). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003089674-5>
- Widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi (Vol. 16, Issue 1). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE>
- Wu, T. J., & Wu, Y. J. (2019). Innovative work behaviors, employee engagement, and surface acting: A delineation of supervisor-employee emotional contagion effects. *Management Decision*, Vol.57(11), No.3200–3216. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2018-0196>

Zito, M., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G., Ghislieri, C., & Colombo, L. (2018). Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction. *PLoS ONE*, 13(2). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192126>