

Peran *Eudaimonic Well Being* sebagai Mediasi Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi UMKM

Fitri Chairunnisa, Dian Mala Fithriani Aira, Ade Perdana Siregar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi,

*Corresponden email: fitri_chairunnisa@unja.ac.id

Abstrak. Organisasi bisnis pada UMKM berorientasi dalam pencapaian keuntungan dan dapat memberikan kontribusi kepada perekonomian. Upaya dalam pencapaian tujuan UMKM hendaknya pemimpin organisasi dapat memberdayakan potensi yang dimiliki pada setiap karyawannya. Peran pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, salah satu faktornya adalah kebahagiaan yang dirasakan dari karyawan saat menjalankan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi UMKM; (2) menganalisis pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap *eudaimonic well being*; (3) menganalisis pengaruh antara *eudaimonic well being* terhadap kinerja organisasi UMKM; (4) menganalisis peran *eudaimonic well being* dalam memediasi pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi UMKM. Metode analisis data yang digunakan dengan pengukuran *Structural Equation Modeling* (SEM) yang menggunakan *software* SmartPLS. Hasil penelitian yaitu (1) perilaku kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi UMKM; (2) perilaku kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap *eudaimonic well being*; (3) *eudaimonic well being* menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi UMKM; (4) *eudaimonic well being* sebagai mediasi pengaruh perilaku kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi UMKM

Kata kunci: *Eudaimonic Well Being*, Perilaku Kepemimpinan

Abstract. Business organizations in MSMEs are oriented towards profit achievement and can contribute to the economy. Efforts in achieving the goals of MSMEs should be organizational leaders who can empower the potential of each employee. The role of the leader can create a comfortable environment that can encourage increased employee performance, one of the factors is the happiness felt from employees when carrying out work in the organization. The aims of this study are (1) to analyze the influence of leadership behavior on the organizational performance of MSMEs; (2) analyze the influence of leadership behavior on *eudaimonic well being*; (3) analyzing the effect of *eudaimonic well being* on the organizational performance of MSMEs; (4) analyzing the role of *eudaimonic well being* in mediating the influence of leadership behavior on the organizational performance of SMEs. The data analysis method used is *Structural Equation Modeling* (SEM) measurements using *SmartPLS* software. The results of the study are (1) leadership behavior shows a significant positive influence on the organizational performance of SMEs; (2) leadership behavior shows a significant positive effect on *eudaimonic well being*; (3) *eudaimonic well being* shows a significant positive effect on the organizational performance of SMEs; (4) *eudaimonic well being* as a mediation of the influence of leadership behavior shows a significant positive influence on the organizational performance of SMEs

Keywords: *Eudaimonic Well Being*, Leadership Behavior

PENDAHULUAN

Kehidupan dalam organisasi, manusia merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan di organisasi. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk mencari keuntungan, maka kinerja organisasi pada UMKM merupakan kinerja bisnis yang diukur dari tujuan bisnisnya. Pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) di Provinsi Jambi mengalami kenaikan. Pada tahun 2021 jumlah UMKM sebanyak 26.058 dengan penyerapan tenaga kerja sebesar 48.059 jiwa, dimana klasifikasi usaha yang terbesar adalah makanan yaitu sebanyak 9.403 atau 36,08%, (BPS Provinsi Jambi, 2022). UMKM memiliki peran yang sangat besar dalam menunjang pertumbuhan perekonomian baik secara nasional maupun daerah. Pengelolaan UMKM dalam pengorganisasian membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi pada pola tugas dan pengawasan, baik pimpinan maupun karyawan untuk pencapaian tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam organisasi, dimana sumber daya manusia yang dimiliki UMKM harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Hasil kerja seseorang diukur dari sisi kuantitas dan kualitas yang mengacu kepada standar kerja yang ditentukan disebut sebagai kinerja karyawan (Ford K, 2016). Kriteria kerja yang baik adalah kinerja kerja berdasarkan standar organisasi, sedangkan organisasi yang baik organisasi yang berusaha untuk dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi bisnis pada UMKM berorientasi dalam pencapaian keuntungan dan dapat memberikan kontribusi kepada perekonomian. Upaya dalam pencapaian tujuan UMKM hendaknya pemimpin organisasi dapat memberdayakan potensi yang dimiliki pada setiap karyawannya. Pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan semangat pada bawahannya dan memiliki perilaku yang diharapkan oleh bawahannya. Menurut Shanafelt (2021), peran pemimpin

adalah mempengaruhi bawahan agar dapat berkerja sama dan fokus berkerja mencapai tujuan organisasi secara produktif. Peningkatan kinerja pada karyawan untuk mendukung kinerja organisasi bisnis dipengaruhi oleh motivasi, dimana motivasi muncul dengan adanya kesejahteraan yang diperoleh karyawan tersebut (Appelbaum NP, 2016). Kesejahteraan bukan hanya dari sisi materi melainkan karyawan juga mengharapkan kesejahteraan dari sisi non materiil (Song Y, 2020).

Peran pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, salah satu faktornya adalah kebahagiaan yang dirasakan dari karyawan saat menjalankan pekerjaan dalam organisasi tersebut (Mappamiring, 2020). Ferguson (2016), eudaimonic berkaitan dengan dimensi well-being dan kebahagiaan serta memiliki implikasi yang sangat berbeda. Eudaimonic well-being dalam implikasinya sebagai upaya dalam otonomi mengatur perilaku pribadi, menjalani kehidupan dengan penuh kesadaran dan mendapatkan tujuan intrinsic (Zijlstra, 2021). Dalam hal ini kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan dapat memberikan dorongan terhadap peningkatan kinerja, dimana perilaku pimpinan diharapkan dapat menciptakan kebahagiaan dari karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi UMKM; (2) menganalisis pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap eudaimonic well being; (3) menganalisis pengaruh antara eudaimonic well being terhadap kinerja organisasi UMKM; (4) menganalisis peran eudaimonic well being dalam memediasi pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi UMKM

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan kinerja suatu organisasi. Upaya dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi diharapkan kontribusi personil dalam organisasi dapat berkerja secara maksimal dan fokus terhadap tujuan. Menurut Shanafelt (2021), peran pemimpin adalah mempengaruhi bawahan agar dapat berkerja sama dan fokus berkerja mencapai tujuan organisasi secara produktif sedangkan menurut Ford K (2016) suatu aktivitas agar tercapai tujuan organisasi dengan cara mempengaruhi orang-orang yang berkerja dalam organisasi merupakan definisi dari kepemimpinan.

Lebares CC, (2018) seseorang dalam menjalankan peran sebagai pemimpin dapat melakukan generalisasi antara perilaku pemimpin dan konsep kepemimpinannya. Hal ini dapat terbagi atas tiga teori, yaitu (1) teori sifat, merupakan teori dalam hubungan karakteristik khas yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam kepemimpinan; (2) teori keperibadian pelaku, merupakan teori yang mengacu kepada pola-pola perilaku keperibadian dari seorang pemimpin; (3) teori kepemimpinan situasional, dimana seorang pemimpin dapat memahami keadaan perilaku diri sendiri dan bawahannya, sebelum menerapkan gaya kepemimpinannya (Hu YY, 2016). Kepemimpinan merupakan suatu cara dengan mempengaruhi seseorang untuk dapat antusias dalam berkerja, hal ini dengan perkembangan pendekatan dari teori kepemimpinan berfokus kepada pendekatan perilaku. Menurut Williams-Karnesky RL (2020) perilaku merupakan penerapan dari fungsi kepemimpinan dengan pendekatan gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Fokus pada gaya kepemimpinan ini yaitu pada tindakan interaksi seseorang dalam lingkungan kerja dan pada bawahannya.

Perilaku kepemimpinan dapat dilihat dari tingkah laku seseorang pemimpin, dimana dalam penelitian ini fokus terhadap perilaku dalam melakukan tindakan-tindakan secara spesifik untuk mengarahkan dan melakukan koordinasi kerja pada anggota kelompok dalam suatu organisasi. Menurut Zhang LM (2020) perilaku seorang pemimpin meliputi faktor-faktor sebagai berikut : (1) iklim yang saling mempercayai, yaitu dengan menumbuhkan sikap saling mempercayai sehingga menciptakan bawahan bersikap legowo terhadap kepemimpinan atasannya dan memperlakukan bawahannya sebagai manusia; (2) penghargaan terhadap ide bawahan, dimana seorang bawahan jika ide-ide dapat dihargai maka akan menciptakan suasana yang berbeda sehingga dapat menciptakan ide-ide positif dari bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi; (3) memperhitungkan perasaan bawahan, hal ini merupakan visi dari manajerial dengan perilaku pemimpin memberikan perhatian kepada bawahan dari aspek kemanusiaan; (4) perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, seorang pemimpin harus dapat memperhatikan kenyamanan bawahannya dalam menjalankan perannya masing-masing, sehingga dapat memenuhi harapan dari bawahannya; (5) perhatian pada kesejahteraan bawahan, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan gaji dengan tepat waktu, dapat memberikan tunjangan sesuai dengan pekerjaannya dan dapat memberikan fasilitas selayak kepada bawahannya; (6) pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional, dimana pemimpin dapat menciptakan persepsi bawahan bahwa seorang pemimpin dapat diandalkan sehingga bawahan dapat mengakui kekuasaan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan; (7) memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya, seorang pemimpin dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari bawahannya.

Konsep dari berbagai literatur, eudaimonic juga diterjemahkan sebagai well-being yang dimaknai dengan arti kebahagiaan (Proctor, 2016). Ferguson (2016), eudaimonic berkaitan dengan dimensi well-being dan kebahagiaan serta memiliki implikasi yang sangat berbeda. Perspektif yang berkembang pada saat ini adanya perbedaan yang meliputi psychological well-being, the flourishing scale, teori determinasi diri dan personal expressiveness, sedangkan dalam konsep psikologi, eudaimonic diasosiasikan sebagai well-being. Konsep eudaimonic mengacu kepada kerangka psychological wellbeing, dimana dalam hal ini dibangun dengan penguasaan konsep terhadap hubungan positif, pengembangan diri, tujuan hidup, penerimaan diri dan lingkungan (Singleton, 2021). Huta, V (2014), eudaimonic dapat dijelaskan dengan kerangka teori determinasi diri yang memberikan penjelasan mengenai dimensi pengalaman individu yang sejalan dengan kealamian dan perkembangan. Dimensi yang berkaitan tersebut sebagai upaya dalam otonomi mengatur perilaku pribadi, menjalani kehidupan dengan penuh kesadaran dan mendapatkan tujuan intrinsic (Zijlstra, 2021). Perilaku prososial memberikan dampak yang positif terhadap well-being, dalam hal ini sebagai upaya dalam memberikan manfaat kepada orang lain dan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan untuk kompetensi dan keterhubungan (Hayborn, 2016). Pengaruh perilaku pimpinan dalam sebuah organisasi sangat menentukan kinerja dari organisasi tersebut, dimana pengaruh kebahagiaan terhadap persepsi mengenai perilaku pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mendukung kinerja organisasi (Song Y, 2020). Pengukuran kinerja dalam organisasi UMKM dipengaruhi dengan adanya kebahagiaan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Steptoe, 2015). Vaitis (2019), mengembangkan instrument dalam pengukuran eudaimonic yang berorientasi kepada hedonis dan eudaimonic. Dimensi dalam pengukuran eudaimonic dalam organisasi meliputi personal meaning, perasaan terinspirasi (Schwanen, 2021) dan keterhubungan yang lebih tinggi (Haybron, 2016)

Kinerja merupakan suatu ukuran dalam organisasi terhadap pencapaian untuk mewujudkan visi, misi tujuan dan sasaran dari organisasi. Menurut Zhao (2018) kinerja yaitu pelaksanaan kegiatan untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan strategic planning dalam organisasi tersebut. Keberhasilan atas kinerja organisasi diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, tanpa adanya tujuan dan target kinerja tidak dapat diukur. Menurut Pawirosumarto (2017), kinerja merupakan suatu penilaian dan evaluasi terhadap suatu kegiatan yang telah dilakukan oleh organisasi. Kriteria yang menjadi evaluasi dari kinerja suatu organisasi berdasarkan perumusan strategi (strategic planning) dari suatu organisasi.

Menurut Paais (2020), pengukuran kinerja dalam mewujudkan tujuan organisasi ada empat elemen kinerja, yaitu (1) hasil kerja yang diperoleh berdasarkan pekerjaan sendiri-sendiri atau pekerjaan dari kelompok; (2) dapat mempertanggungjawabkan suatu pekerjaan kepada pembeli hak dan wewenang; (3) pekerjaan yang dilakukan harus berdasarkan pada aturan yang berlaku; (4) pekerjaan sesuai dengan moral dan etika. Elemen-elemen dalam pengukuran kinerja suatu organisasi, dijelaskan juga oleh (Raja, 2020) yaitu sebagai berikut : (1) masukan (input), sesuatu yang dibutuhkan dalam individu atau kelompok, dapat berupa data atau informasi dan kemampuan yang dimiliki oleh individu; (2) keluaran (output), melihat ukuran dari kejelasan dari individu menjalankan tugasnya sesuai dengan program kerja; (3) hasil (outcome), hasil dari kegiatan dapat dinilai secara kualitas sesuai dengan program kerja dan tujuan yang telah disusun; (4) manfaat (benefit), dapat menentukan faktor yang paling relevan terhadap keberhasilan dalam suatu organisasi. Pengukuran kinerja berdasarkan elemen-elemen tersebut, dapat dijalankan dengan organisasi pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)

METODE

Penelitian ini dilakukan di Provinsi Jambi, yaitu pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Populasi dari penelitian ini adalah, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Provinsi Jambi. Penentuan ukuran sampel sebanyak 150 responden, sesuai menurut Hair (2010) pada analisis SEM ukuran sampel sebanyak 100 – 200 responden. Data terbagi atas dua jenis data, yaitu (1) data sekunder, data yang diperoleh dari literatur jurnal ilmiah, buku dan data dari pemerintahan; (2) data primer, data yang diperoleh dari hasil kuesioner, wawancara dan observasi di lapangan. Metode yang digunakan dengan pengukuran Structural Equation Modeling (SEM) yang menggunakan software SmartPLS. Teknik analisis yang dilakukan melalui analisa hasil (1) outer model dengan indikator Average Variance Extracted (AVE), loading factor dan communality serta pengujian reliabilitas dengan menganalisis hasil cronbach's alpha dan composite reliability; (2) inner model dengan indikator analisis berdasarkan hasil T-statistics dan R-Square. Variabel yang digunakan adalah (1) Perilaku Kepemimpinan (X); *Eudaimonic Well Being* (Z); kinerja organisasi (Y).

HASIL

Tabel 1
Outer Loadings

	<i>Eudaimonic Well Being</i>	<i>Leadership Behavior</i>	<i>Organizational Performance</i>
X_1		0.732	
X_10		0.886	
X_11		0.606	
X_12		0.675	
X_13		0.701	
X_14		0.754	
X_2		0.805	
X_3		0.898	
X_4		0.880	
X_5		0.822	
X_6		0.880	
X_7		0.816	
X_8		0.801	
X_9		0.763	
Y_1			0.911
Y_2			0.841
Y_3			0.763
Y_4			0.840
Y_5			0.757
Y_6			0.736
Y_7			0.788
Y_8			0.782
Z_1	0.717		
Z_2	0.907		
Z_3	0.885		
Z_4	0.890		
Z_5	0.928		
Z_6	0.924		
Z_7	0.887		
Z_8	0.916		

Sumber: data olahan

Tabel 1 dan 2 menjelaskan hasil *outer loading*, nilai R square *lebih besar dari 0.3* menunjukkan kemampuan hubungan pengaruh antar variabel memenuhi kriteria. Gambar 1 menjelaskan hasil pengolahan data pada penelitian ini, pengujian hipotesis melalui hasil model *t-value*. Sedangkan Tabel 3 menjelaskan hasil pengolahan data pada penelitian ini, pengujian hubungan antar variabel.

Tabel 2
Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Eudaimonic Well Being</i>	0.835	0.833
<i>Organizational Performance</i>	0.740	0.732

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 1
Model Bootstrapping
Tabel 3
Hubungan antar variabel

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Eudaimonic Well Being -> Organizational Performance	0.873	0.861	0.155	5.644	0.004
Leadership Behavior -> Eudaimonic Well Being	0.914	0.906	0.042	21.909	0.000
Leadership Behavior -> Organizational Performance	0.414	0.413	0.127	4.111	0.002
Leadership Behavior -> Eudaimonic Well Being -> Organizational Performance	0.798	0.782	0.155	5.146	0.000

Sumber: data olahan

Hasil P Value seluruh pengaruh antar variable lebih kecil dari 0.05 maka seluruh hubungan antar variabel berpengaruh signifikan dan dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.4, maka eudaimonic well being berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai P Value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.004 dan nilai T statistik sebesar 5.644. Hubungan pengaruh ini dapat diartikan bahwa semakin baik eudaimonic well being dari pemimpin dalam sebuah organisasi maka kinerja organisasi UMKM akan semakin baik. Menurut Huta, V (2014), eudaimonic well being merupakan kerangka teori determinasi diri yang memberikan penjelasan mengenai dimensi pengalaman individu yang sejalan dengan kealamian dan perkembangan. Eudaimonic well being memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja organisasi terutama pada organisasi UMKM.

Hasil pengujian pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap eudaimonic well being yaitu terdapat pengaruh positif, hal ini ditunjukkan dengan nilai P Value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.000 dan nilai T statistik sebesar 21.909. Perilaku kepemimpinan yang semakin baik maka kinerja organisasi UMKM akan semakin baik. Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi UMKM juga menunjukkan pengaruh yang positif, maka dapat diartikan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka kinerja organisasi UMKM akan semakin baik. Menurut Williams-Karnesky RL (2020), penerapan dari fungsi kepemimpinan dengan pendekatan gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Perilaku kepemimpinan dalam kinerja organisasi UMKM sangat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi UMKM dan memberikan pengaruh terhadap eudaimonic well being yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan fungsinya pada organisasi.

Hasil pengujian pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi UMKM melalui eudaimonic well being yaitu terdapat pengaruh positif, sehingga perilaku kepemimpinan dalam organisasi UMKM untuk meningkatkan kinerja organisasi UMKM diperlukan peran penting eudaimonic well being dari pemimpin dalam organisasi UMKM. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P Value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.000 dan nilai T statistik sebesar 5.146.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) perilaku kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi UMKM; (2) perilaku kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap eudaimonic well being; (3) eudaimonic well being

menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi UMKM; (4) eudaimonic well being sebagai mediasi pengaruh perilaku kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi UMKM

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum NP, Dow A, Mazmanian PE, Jundt DK, Appelbaum EN., 2016. The effects of power, leadership and psychological safety on resident event reporting. *Med Educ.* 50, 343–350.
- Badan Pusat Statistik, 2022, *Provinsi Jambi dalam Angka 2022*, BPS Provinsi Jambi
- Ferguson, L.J., Gunnell, K.E., 2016. Eudaimonic well-being: A gendered perspective. In: Vittersø, J. (Ed.), *Handbook of Eudaimonic Well-Being, International Handbooks of Quality-of-Life.* Springer, Switzerland, 427–436.
- Ford K, Menchine M, Burner E, et al, 2016. *Leadership and teamwork in trauma and resuscitation.* West J Emerg Med. 549–556.
- Hair, Joseph F. Jr. et al. 2010, *Multivariate Data Analysis 7th Edition.* Pearson Education Limited. Harlow. England
- Haybron, D.M., 2016. The philosophical basis of eudaimonic psychology. In: Vittersø, J. (ed.). *Handbook of Eudaimonic Well-Being. International Handbooks of Quality-of-Life.* Springer, 27–53.
- Hu YY, Parker SH, Lipsitz SR, et al., 2016 Surgeons' leadership styles and team behavior in the operating room. *J Am Coll Surg.* 41–51.
- Huta, V., and Waterman, A. S., 2014. Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1425–1456.
- Lebares CC, Guvva EV, Ascher NL, O'Sullivan PS, Harris HW, Epel ES 2018. Burnout and stress among US surgery residents: psychological distress and resilience. *J Am Coll Surg.* 226, 80–90.
- Mappamiring, M., Akob, M., Putra, A.H.P.K., 2020. What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. *J. Asian Finan. Econom. Bus.* 7(5), 237–248.
- Paais, M., Pattiruhu, J.R., 2020. Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *J. Asian Finan. Econom. Bus.* 7(8), 577–588.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K., Gunawan, R., 2017. The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, *Indonesia. Int. J. Law Manag.* 59(6), 1337–1358.
- Proctor, C., Tweed, R., 2016. Measuring eudaimonic well-being. In: Vittersø, J. (ed.), *Handbook of Eudaimonic Well-Being, International Handbooks of Quality-of-Life.* Springer, 277–294.
- Raja, U., Haq, I.U., De Clercq, D., Azeem, M.U., 2020. When ethics create misfit: combined effects of despotic leadership and Islamic work ethic on job performance, job satisfaction, and psychological well-being. *Int. J. Psychol.* 55(3), 332–341.
- Schwanen, T., 2021. *Urban transport and wellbeing: A critical analysis.* In: Mladenović, M.N., Toivonen, T., Willberg, E., Geurs, K. (Eds.), *Transport in Human Scale Cities.* Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- Shanafelt T, Trockel M, Rodriguez A, Logan D., 2021. Wellness-centered leadership: equipping health care leaders to cultivate physician well-being and professional fulfillment. *Acad Med.* 641–651.
- Singleton, P.A., Clifton, K.J., 2021. Towards measures of affective and eudaimonic subjective well-being in the travel domain. *Transportation*, 48(1), 303–336.
- Song Y, Swendiman RA, Shannon AB, et al., 2020 Can we coach resilience? An evaluation of professional resilience coaching as a well-being initiative for surgical interns. *J Surg Educ.* 1481–1489.
- Step toe, Andrew, Deaton, Angus, Stone, Arthur A, 2015. Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet* 385(9968), 640–648.
- Vaitsis, P., Basbas, S., Nikiforiadis, A., 2019. How eudaimonic aspect of subjective well-being affect transport mode choice? The case of Thessaloniki, Greece. *Soc. Sci.* 8(1), 9–27.
- Williams-Karnesky RL, Greenbaum A, Paul JS, 2020. Surgery resident wellness programs: the current state of the field and recommendations for creation and implementation. *Adv Surg.* 149–171.
- Zhang LM, Cheung EO, Eng JS, et al., 2020 Development of a conceptual model for understanding the learning environment and surgical resident well-being. *Am J Surg.* 323–330.
- Zhao, H., Teng, H., Wu, Q., 2018. The effect of corporate culture on firm performance: evidence from China. *China J. Account. Res.* 11(1), 1–19.
- Zijlstra, Toon, Verhetsel, Ann, 2021. The commuters' burden: The relationship between commuting and wellbeing in Europe. *Travel Behav. Soc.* 23, 108–119.