

***PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR
DALAM PENGARUH *PATH-GOAL LEADERSHIP*
(*DIRECTIVE, SUPPORTIVE, DAN ACHIEVEMENT-ORIENTED*) TERHADAP *TRAINEE PERFORMANCE* PADA
HOTEL XYZ**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh:

NI LUH PUTU YONI ARIANI

NIM: 2115744110

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

***PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR
DALAM PENGARUH *PATH-GOAL LEADERSHIP*
(*DIRECTIVE, SUPPORTIVE, DAN ACHIEVEMENT-ORIENTED*) TERHADAP *TRAINEE PERFORMANCE* PADA
HOTEL XYZ**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

NI LUH PUTU YONI ARIANI

NIM: 2115744110

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRACT

Leadership and psychological well-being are two essential aspects of organizational behavior, particularly in the context of internship programs in the hospitality industry, where high adaptability is often required. This study aims to examine the influence of Path-Goal Leadership (Directive, Supportive, and Achievement-Oriented) on trainee performance at Hotel XYZ, with Psychological Well-Being serving as a mediating variable. A quantitative approach was employed, using a cross-sectional design and data analysis through Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Data were collected through questionnaires distributed to 87 trainees from batch #9. The results showed that both Directive Leadership and Achievement-Oriented Leadership had significant direct effects on Psychological Well-Being and Trainee Performance. Supportive Leadership, on the other hand, significantly influenced Psychological Well-Being but did not have a direct impact on Trainee Performance. Furthermore, Psychological Well-Being was found to significantly mediate the relationship between Directive and Achievement-Oriented Leadership styles and Trainee Performance. Interestingly, Supportive Leadership did not influence Trainee Performance, even indirectly through Psychological Well-Being. These findings support the Social Exchange Theory (SET), which posits that positive interactions between leaders and subordinates foster mutual obligations, ultimately enhancing psychological well-being and performance. This study contributes both theoretically and practically by highlighting the importance of adaptive leadership in managing trainee development, particularly in high-demand service environments such as five-star hotels.

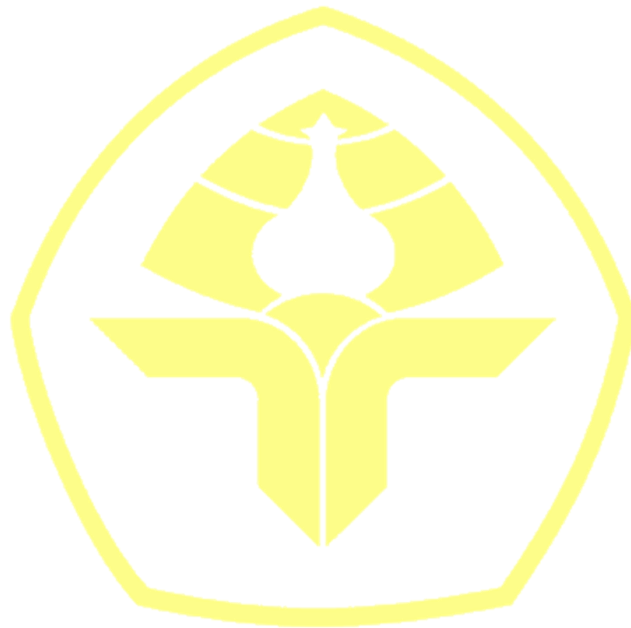
Keyword: Path-Goal Leadership, Psychological Well-Being, Trainee Performance

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iiiv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR	vi
ABSTARCK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian	13
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Telaah Teori.....	16
2.2 Kajian Empiris	38
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
3.1 Tempat Penelitian.....	53
3.2 Populasi dan Sampel	54
3.3 Variabel penelitian.....	55
3.4 Sumber Data.....	66
3.5 Jenis Data Penelitian	67
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	67

3.7	Teknik Analisis Data	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		78
4.1	Gambaran Umum Khalayak Sasaran	78
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	94
4.3	Implikasi Penelitian.....	132
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		138
5.1	Simpulan	138
5.2	Saran.....	140
DAFTAR PUSTAKA.....		144
LAMPIRAN		



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Balance Score Card Trainee Batch 8 dan Batch 9	6
Tabel 2. 1 Perilaku kepemimpinan, karakteristik pengikut dan tugas.....	28
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	56
Tabel 3. 2 Skala Likert	68
Tabel 3. 3 Nilai Indeks	72
Tabel 4. 1 Tipe kamar di Hotel XYZ.....	84
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	94
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	95
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Jenis Program Magang	96
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	97
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Directive Leadership.....	98
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Supportive Leadership	99
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Achievement-Oriented Leadership	101
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Psychological Well-Being.....	102
Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel Trainee Performance	103
Tabel 4. 11 Outer Loading (Uji Validitas Konvergen)	106
Tabel 4. 12 AVE (Uji Validitas Konvergen)	108
Tabel 4. 13 Cross Loading (Uji Validitas Diskriminan).....	109
Tabel 4. 14 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	111
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	112
Tabel 4. 16 Uji Effect Size (F^2)	113
Tabel 4. 17 Predictive Relevance (Q^2)	114
Tabel 4. 18 Uji Signifikansi Jalur (Path Coefficient)	115
Tabel 4. 19 Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	119
Tabel 4. 20 Total effect.....	122

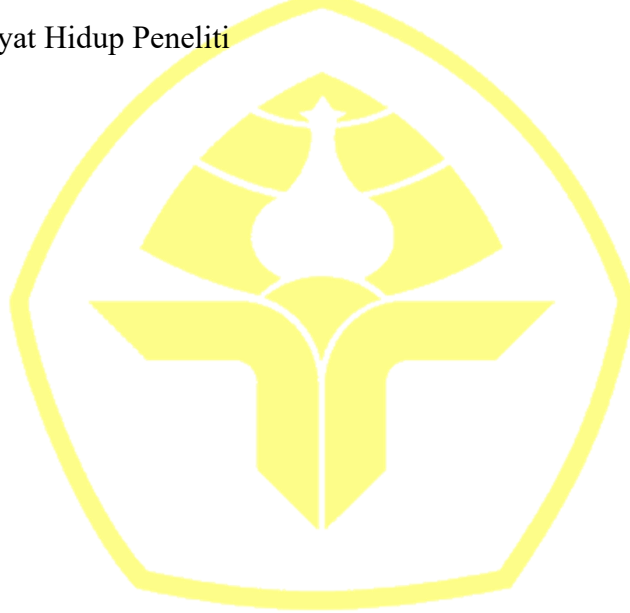
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian	44
Gambar 3. 2 Diagram Alir Penelitian.....	69
Gambar 4. 1 Logo Hotel XYZ	83
Gambar 4. 2 Deluxe Garden View	85
Gambar 4. 3 Deluxe Pool View.....	86
Gambar 4. 4 Junior Suite.....	86
Gambar 4. 5 Family Suite	87
Gambar 4. 6 Executive Suite.....	88
Gambar 4. 7 Presidential Suite.....	88
Gambar 4. 8 Villa	89
Gambar 4. 9 Restaurant 1 Hotel XYZ.....	90
Gambar 4. 10 Restaurant 2 Hotel XYZ.....	91
Gambar 4. 11 Lobby Bar.....	92
Gambar 4. 12 Pool Bar.....	92
Gambar 4. 13 Graphical Output PLS-SEM Algorithm	106
Gambar 4. 14 Graphical Output Bootstrapping	115

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kartu Bimbingan dan Keterangan Layak Uji
- Lampiran 2. Surat Permohonan Penelitian
- Lampiran 3. Luaran Penelitian
- Lampiran 4. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6. Analisis Statistik Deskriptif
- Lampiran 7. Hasil Uji Model dan Bootstrapping di SmartPLS 4
- Lampiran 8. Riwayat Hidup Peneliti



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat kompetitif (Nyagadza et al., 2022), di mana kualitas layanan menjadi salah satu kunci dalam mempertahankan loyalitas tamu dan daya saing usaha (Chikazhe et al., 2021). Di balik terciptanya layanan berkualitas tersebut, sumber daya manusia (SDM) memegang peran strategis (Siyal et al., 2023), termasuk peserta magang (*trainee*). *Trainee* diposisikan sebagai salah satu SDM berkualitas yang mampu membantu industri menghadapi kekurangan tenaga kerja serta menopang keberlanjutan sektor perhotelan di masa depan (Lam et al., 2024). Oleh sebab itu optimalisasi kinerja *trainee* menjadi prioritas strategis, karena *trainee* tidak hanya dilibatkan dalam aktivitas operasional, tetapi juga dipersiapkan sebagai calon tenaga kerja masa depan yang kompeten (Sihombing, 2021).

Sebagai individu yang sedang berada dalam tahap transisi dari pendidikan ke dunia kerja, dukungan yang diperlukan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga psikologis (Masdonati et al., 2022). Dalam konteks ini, peran pemimpin menjadi

sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi untuk pencapaian kinerja tinggi dan perkembangan bawahannya (Mensah et al., 2020). Mengingat dinamika lingkungan kerja yang terus berubah, industri perhotelan dituntut untuk mengadopsi perilaku kepemimpinan yang berkualitas guna mempertahankan sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang optimal (Helalat et al., 2024).

Kebutuhan akan dukungan ini dapat dijelaskan melalui perspektif hubungan sosial dalam organisasi, di mana interaksi antara atasan dan bawahan tidak hanya bersifat fungsional, tetapi juga emosional dan timbal balik (López-Cabarcos et al., 2022). Oleh karena itu, sebagai dasar konseptual, penelitian ini dilandasi oleh *social exchange theory* (SET) yang diperkenalkan oleh (Blau, 1964). Teori ini memandang bahwa interaksi sosial dalam organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik, di mana seseorang yang menerima manfaat dari individu lain akan merasa memiliki kewajiban moral untuk membalasnya melalui perilaku yang positif (Xuecheng et al., 2022). Sementara itu, (Ahmad et al., 2023) menegaskan bahwa *social exchange theory* (SET) telah menjadi kerangka teoritis utama dalam menjelaskan dinamika perilaku kerja, termasuk komitmen organisasi, dan kesejahteraan karyawan, terutama ketika hubungan sosial antara atasan dan bawahan dibangun atas dasar saling menghargai dan mendukung. Dalam konteks ini, (Arhim et al., 2024) menunjukkan bahwa karyawan cenderung memberikan

kinerja yang melebihi ekspektasi ketika mereka merasakan ada hubungan yang kuat serta interaksi sosial yang positif dengan pemimpinnya.

Sejalan dengan prinsip timbal balik dalam *social exchange theory* (SET), kepemimpinan yang efektif perlu disesuaikan dengan kondisi kerja dan karakteristik bawahan. Salah satu teori kepemimpinan yang relevan untuk menjelaskan pendekatan tersebut adalah *path-goal leadership* yang dikemukakan oleh Robert House, yang menekankan pentingnya adaptabilitas dan kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan karakteristik bawahan dan tuntutan tugas (Redžović, 2024). Teori ini menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan, baik direktif (*directive*), suportif (*supportive*), partisipatif (*participative*), maupun berorientasi pada pencapaian (*achievement-oriented*) untuk mendorong pencapaian tujuan bawahan secara optimal (Fabac et al., 2022).

Gaya kepemimpinan direktif (*Directive Leadership*) menekankan pada pemberian instruksi yang jelas, struktur kerja yang terorganisasi, serta pengawasan ketat terhadap pelaksanaan tugas dan standar kinerja yang pasti (Donkor et al., 2023). Sementara itu, gaya suportif (*Supportive Leadership*) lebih menitikberatkan pada pendekatan empatik dan perhatian terhadap kesejahteraan emosional bawahan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis (Hartati et al., 2024). Gaya partisipatif (*participative leadership*) mendorong bawahan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan rasa memiliki, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi (Donkor et al., 2023).

Sedangkan gaya berorientasi pada pencapaian (*Achievement-Oriented Leadership*) ditandai dengan penetapan standar kinerja yang tinggi serta kepercayaan pemimpin bahwa bawahan mampu mencapai hasil yang unggul (Redžović, 2024). Keempat gaya ini dapat dikombinasikan dan bersifat situasional (Filippo Ferrari, 2024), serta dapat diterapkan secara fleksibel, tergantung pada karakteristik individu, kompleksitas tugas, serta dinamika lingkungan kerja (Fabac et al., 2022).

Namun, efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh pendekatan yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi internal individu, salah satunya adalah kesejahteraan psikologis (Azila-Gbette et al., 2024). Menurut (Satryo et al., 2023) gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan psikologis karyawan. Sejalan dengan itu, (Vuong & Nguyen, 2022) menekankan bahwa pemahaman mendalam tentang peran kepemimpinan membentuk dan memengaruhi kesejahteraan psikologis merupakan aspek esensial dalam mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Untuk memahami kerangka kesejahteraan psikologis secara lebih terstruktur, menurut Ryff sebagaimana dikutip dalam (van Dierendonck & Lam, 2023) mengidentifikasi enam dimensi utama dalam kesejahteraan psikologis yang merepresentasikan fungsi psikologis positif individu, yaitu aspek penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Sejalan dengan hal tersebut, (Satryo et al., 2023) menemukan

bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi dan kinerja individu. Dalam industri perhotelan yang ditandai dengan tekanan kerja yang tinggi dan durasi kerja yang panjang, *trainee* yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi, mengelola stres, serta menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan optimal.

Hotel XYZ, memiliki program magang dengan periode enam bulan sampai satu tahun untuk membekali *trainee* dengan pengalaman kerja nyata sesuai standar industri. Kinerja *trainee* di hotel ini dievaluasi menggunakan sistem *balance score card* (BSC), yang mencakup berbagai aspek seperti hubungan pelanggan, keterlibatan dalam kegiatan hotel, kepatuhan terhadap standar, dan kehadiran. Perusahaan mengimplementasikan BSC sebagai instrumen penting dalam manajemen kinerja karyawan, dengan tujuan untuk menetapkan sasaran strategis yang kemudian diuraikan secara rinci ke dalam target departemen maupun individu (Su, 2025).

Template lembar penilaian BSC yang digunakan secara spesifik untuk mengevaluasi *trainee* di Hotel XYZ. Dokumen ini merinci aspek-aspek penilaian seperti *customer relations*, *join hotel activities*, *exposure*, *attendance*, *grooming standard compliance*, dan *NATPC certification*, yang masing-masing diberikan bobot dan dinilai berdasarkan skala kualitatif. Selain itu, terlihat adanya fitur

monthly trending yang merekam perkembangan performa *trainee* dari bulan ke bulan.

Berikut merupakan tabel hasil BSC dari *trainee* batch 8 (periode Desember 2023 – Juni 2024) dan batch 9 kelas regular (periode Juni 2024 – Desember 2024).

Tabel 1. 1 Data Balance Score Card *Trainee* Batch 8 dan Batch 9

No	Departemen	Batch 8 (Desember 2023 – Juni 2024)			Batch 9 (Juni – Desember 2024)		
		Kinerja		Rata – Rata Skor	Kinerja		Rata – Rata Skor
		P	SP		P	SP	
1	Culinary	17	14	2.90	8	13	2.78
2	F&B Service	19	6	2.89	9	7	2.77
3	Finance	-	3	3.81	-	3	3.25
4	Front Office	3	11	2.65	5	-	2.50
5	Housekeeping	20	-	2.77	14	-	2.45
6	Human Resources	-	2	3.43	-	2	3.30
7	Sales & Marketing	3	1	2.78	1	3	2.93
8	Spa & Recreation	-	-	-	1	-	2.40

Sumber: Human Resources (data diolah 2025)

Keterangan:

P = *Performance* (performa sesuai ekspektasi)

SP = *Strong Performance* (performa di atas ekspektasi)

Jika dibandingkan antara dua periode magang, yaitu *batch* 8 (Desember 2023 – Juni 2024) dan *batch* 9 (Juni – Desember 2024), ditemukan adanya penurunan kinerja *trainee* berdasarkan hasil evaluasi *Balanced Score Card* (BSC). Rata-rata skor *trainee batch* 9 secara keseluruhan adalah 2.73, lebih rendah dibanding *batch* 8 yang mencapai 2.87. Penurunan ini terjadi hampir di seluruh departemen, seperti pada departemen *Housekeeping* yang turun dari 2.77 menjadi 2.45, serta *Front Office* dari 2.65 menjadi 2.50. Skor tertinggi *trainee batch* 9 (3.30) juga tercatat lebih rendah dibanding *batch* sebelumnya (3.83), dan tidak ada *trainee* yang berhasil mencapai kategori performa kunci operasional atau *Key Perform* (K). Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga bahkan meningkatkan kinerja *trainee* dari satu periode ke periode berikutnya.

Melalui diskusi informal dengan sembilan *trainee* dari berbagai departemen, terdiri atas dua orang dari *Food & Beverage Service*, dua orang dari *Housekeeping*, dua orang dari *Front Office*, serta masing-masing satu orang dari *Sales & Marketing*, *Finance*, dan *Human Resources*, diketahui bahwa tantangan yang mereka hadapi cukup beragam tergantung pada unit penempatan. *Trainee* di departemen operasional seperti *Food & Beverage Service*, *Front Office*, dan *Housekeeping* mengaku sering mengalami lembur (*overtime*) karena padatnya aktivitas pelayanan harian. Sementara itu, *trainee* di departemen *back office* seperti *Finance*, *Sales & Marketing*, dan *Human Resources* cenderung menghadapi tekanan psikologis seperti *burnout* akibat beban kerja administratif yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat. Perbedaan tekanan yang dialami menunjukkan perlunya

peran pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi *trainee* di masing-masing departemen atau unit kerja.

Selanjutnya, berbeda dengan karyawan tetap yang menerima gaji dan tunjangan, *trainee* tidak menerima kompensasi finansial selama program magang. Kondisi ini menjadikan motivasi mereka lebih bergantung pada kesempatan belajar, bimbingan, dan dukungan dari pemimpin, sehingga pengalaman pengembangan diri dan arahan yang jelas menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja *trainee*.

Selain itu, terbatasnya sistem pemberian umpan balik selama program magang juga menjadi isu penting yang perlu dicermati. Evaluasi kinerja *trainee* hanya diberikan di akhir periode magang melalui formulir BSC, tanpa adanya sistem bimbingan atau umpan balik rutin dalam lima bulan pertama. Minimnya umpan balik ini tidak hanya menghambat proses perbaikan kinerja secara berkelanjutan, tetapi juga dapat menurunkan motivasi serta mengurangi kesempatan *trainee* untuk berkembang secara optimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa perlunya gaya kepemimpinan yang bersifat direktif dan suportif secara efektif, sehingga *trainee* bisa mendapatkan arahan yang jelas maupun dukungan emosional yang konsisten selama masa adaptasi dan pengembangan diri mereka.

Permasalahan-permasalahan tersebut menggarisbawahi perlunya pendekatan kepemimpinan yang lebih responsif dan kontekstual, serta pentingnya

menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung pencapaian tugas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis *trainee* sebagai calon tenaga kerja masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh (Yanti et al., 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah & Winarto, 2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika komunikasi digunakan sebagai variabel mediasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian peran variabel mediasi menjadi salah satu fokus pada penelitian ini. Didukung dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan kepemimpinan terhadap salah satu aspek kerja, yaitu komitmen organisasi (Asterina & Hastjarjo, 2023) serta kinerja karyawan (Wulandari et al., 2024). Namun demikian, eksplorasi mengenai bagaimana *path-goal leadership* (direktif, suportif, dan berorientasi prestasi) memengaruhi kinerja *trainee* melalui *psychological well-being* (PWB) dalam industri perhotelan masih terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada karyawan tetap, sementara studi ini memberikan perspektif baru dengan menyoroti *trainee* sebagai subjek penelitian.

Sejalan dengan hal itu, penelitian mengenai kinerja peserta magang di industri perhotelan dan pariwisata yang dilakukan oleh (Cue et al., 2023)

menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja peserta magang menunjukkan hasil “*good performance*” berdasarkan hasil kuisioner yang diisi oleh para manajer. Penelitian tersebut juga merekomendasikan agar studi selanjutnya mempertimbangkan penggunaan responden yang berbeda, seperti peserta magang itu sendiri, guna memperoleh perspektif yang lebih beragam dan menyeluruh terkait evaluasi kinerja.

Mengingat beragam tantangan yang dihadapi oleh *trainee* selama menjalani program magang, pengaruh gaya kepemimpinan serta kesejahteraan psikologis menjadi aspek penting yang diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja *trainee*. Baik dalam aspek kepercayaan diri, motivasi, kedisiplinan, penyelesaian tugas tepat waktu, hingga pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri perhotelan. Peningkatan ini penting agar setelah masa magang berakhir, *trainee* lebih siap memasuki dunia kerja dengan bekal keterampilan, pengalaman, dan kesiapan mental yang memadai.

Dari sisi organisasi, hal ini juga memberikan keuntungan strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang kompeten dan siap berkontribusi secara nyata. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan dalam mendukung kesejahteraan psikologis *trainee* serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja. Temuan dari studi ini juga diharapkan dapat menjadi acuan praktis bagi manajemen hotel dalam

mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan *trainee*.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini dirumuskan dengan merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dengan fokus pada *trainee batch #9* di Hotel XYZ sebagai subjek penelitian, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *directive leadership* terhadap *psychological well-being*?
2. Bagaimana pengaruh *supportive leadership* terhadap *psychological well-being*?
3. Bagaimana pengaruh *achievement-oriented leadership* terhadap *psychological well-being*?
4. Bagaimana pengaruh *directive leadership* terhadap *trainee performance*?
5. Bagaimana pengaruh *supportive leadership* terhadap *trainee performance*?
6. Bagaimana pengaruh *achievement-oriented leadership* terhadap *trainee performance*?
7. Bagaimana pengaruh *psychological well-being* terhadap *trainee performance*?
8. Apakah *psychological well-being* berperan dalam memediasi hubungan antara *directive leadership* dan *trainee performance*?
9. Apakah *psychological well-being* berperan dalam memediasi hubungan antara *supportive leadership* dan *trainee performance*?
10. Apakah *psychological well-being* berperan dalam memediasi hubungan antara *achievement-oriented leadership* dan *trainee performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dirumuskan sejalan dengan rumusan masalah, dengan fokus pada *trainee batch #9* di Hotel XYZ sebagai subjek penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *directive leadership* terhadap *psychological well-being*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *supportive leadership* terhadap *psychological well-being*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *achievement-Oriented leadership* terhadap *psychological well-being*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *directive leadership* terhadap *trainee performance*.
5. Untuk mengetahui pengaruh *supportive leadership* terhadap *trainee performance*.
6. Untuk mengetahui pengaruh *achievement-oriented leadership* terhadap *trainee performance*.
7. Untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* terhadap *trainee performance*.
8. Untuk mengetahui peran *psychological well-being* dalam memediasi hubungan antara *directive leadership* dan *trainee performance*.
9. Untuk mengetahui peran *psychological well-being* dalam memediasi hubungan antara *supportive leadership* dan *trainee performance*.
10. Untuk mengetahui peran *psychological well-being* dalam memediasi hubungan antara *achievement-oriented leadership* dan *trainee performance*.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian, perumusan masalah, dan tujuan yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi berbagai pemangku kepentingan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Studi ini ditujukan untuk memperluas literatur mengenai *path-goal leadership* dan pentingnya *psychological well-being* dalam meningkatkan performa *trainee* pada industri perhotelan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja *trainee*.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis berupaya memperluas wawasan terkait *path-goal leadership* serta implikasinya bagi *psychological well-being* dan performa *trainee*, serta meningkatkan keterampilan riset dan analisis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, yang bermanfaat bagi pengembangan karir akademik maupun profesional.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan dosen dalam memahami implikasi gaya kepemimpinan jalur tujuan (*path goal leadership*) dan dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan kinerja *trainee*, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut di bidang kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia di industri perhotelan.

c. Bagi Perusahaan (Hotel XYZ)

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen hotel mengenai pengaruh gaya kepemimpinan jalur tujuan (*path goal leadership*) terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan kinerja *trainee*. Temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, meningkatkan program pelatihan, serta mengoptimalkan sistem evaluasi dan pengelolaan *trainee*.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan sistematis penelitian “*Psychological Well-Being* sebagai Mediator dalam Pengaruh *Path-Goal Leadership* (*Directive*, *Supportive*, dan *Achievement-Oriented*) terhadap *Trainee Performance* pada Hotel XYZ” dibagi menjadi lima bagian, yaitu:

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang digunakan, yaitu *Social Exchange Theory*, definisi dan dimensi dari setiap variabel, telaah penelitian terdahulu yang dijadikan dasar acuan, serta penyusunan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Secara keseluruhan membahas tentang metode penelitian dimulai dari populasi dan sample, data penelitian, formulasi dan variabel penelitian, dan teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan uraian mengenai gambaran umum responden, hasil analisis beserta pembahasan, serta implikasi dari temuan penelitian.

5. BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari keseluruhan hasil penelitian untuk perusahaan ataupun pengembangan untuk peneliti selanjutnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil analisis data dan pembahasan terhadap *trainee batch #9* di Hotel XYZ, dengan poin-poin sebagai berikut:

- a. *Directive leadership* berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* 3.663 ($>1,96$) dan *P-value* sebesar 0.000 ($<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
- b. *Supportive leadership* berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* 2.234 ($>1,96$) dan *P-value* sebesar 0.026 ($<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
- c. *Achievement-Oriented leadership* berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* 4.684 ($>1,96$) dan *P-value* sebesar 0.000 ($<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

- d. *Directive leadership* berpengaruh signifikan terhadap *trainee performance*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* 2.830 ($>1,96$) dan *P-value* sebesar 0.005 ($<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.
- e. *Supportive leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *trainee performance*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* 1.274 ($<1,96$) dan *P-value* sebesar 0.203 ($>0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H5 ditolak.
- f. *Achievement-Oriented leadership* berpengaruh signifikan terhadap *trainee performance*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* 1.969 ($>1,96$) dan *P-value* sebesar 0.049 ($<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H6 diterima.
- g. *Psychological well-being leadership* berpengaruh signifikan terhadap *trainee performance*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* 3.011 969 ($>1,96$) dan *P-value* sebesar 0.003 ($<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H7 diterima.
- h. *Directive leadership* berpengaruh signifikan terhadap *trainee performance* melalui *psychological well-being*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* 2.460 ($>1,96$) dan *P-value* sebesar 0.014 ($<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H8 diterima.
- i. *Supportive leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *trainee performance* melalui *psychological well-being*, sebagaimana ditunjukkan oleh

nilai *T-statistic* 1.621 ($<1,96$) dan *P-value* sebesar 0.105 ($>0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_9 ditolak.

- j. *Achievement leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *trainee performance* melalui *psychological well-being*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* 2.605 ($>1,96$) dan *P-value* sebesar 0.009 ($<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{10} diterima.

5.2 Saran

Berikut merupakan beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, yaitu:

5.2.1 Saran untuk Manajemen Hotel XYZ

Berdasarkan temuan penelitian ini, manajemen hotel diharapkan dapat memperhatikan beberapa hal berikut untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja para *trainee* melalui penguatan gaya kepemimpinan *path-goal*:

- a. Penyesuaian Target yang Realistis

Manajemen perlu memastikan bahwa target kerja yang diberikan kepada *trainee* bersifat realistis dan terukur, serta mempertimbangkan pengalaman, keterampilan awal, dan kapasitas adaptasi masing-masing individu. *Supervisor* disarankan untuk mengadakan diskusi awal mengenai ekspektasi kerja secara dua arah dan melakukan penyesuaian bertahap terhadap beban kerja.

b. Peningkatan Kepedulian Emosional *Supervisor*

Ditemukan bahwa perhatian supervisor terhadap tekanan emosional *trainee* masih rendah. Oleh karena itu, pelatihan *soft skill* seperti *empathy*, *active listening*, dan *emotional intelligence* penting diberikan secara rutin agar supervisor mampu merespons tanda-tanda *stress* pada *trainee* dengan pendekatan yang suportif.

c. Implementasi Tantangan Bertahap (*Progressive Challenge*)

Untuk mengoptimalkan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, *supervisor* dapat menetapkan target kerja secara bertahap, disertai evaluasi capaian dan pemberian umpan balik positif. Hal ini mendorong semangat kompetitif yang sehat dan memperkuat rasa percaya diri *trainee*.

d. Penguatan Kepercayaan Sosial antar *Trainee*

Manajemen disarankan untuk mengadakan kegiatan *team building* dan proyek kolaboratif lintas departemen guna meningkatkan rasa saling percaya antar *trainee*. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memperkuat *psychological well-being* mereka.

e. Pelatihan Manajemen Waktu dan Efisiensi Kerja

Temuan menunjukkan adanya gap produktivitas antar *trainee*. Oleh karena itu, pelatihan singkat tentang manajemen waktu, penetapan skala prioritas kerja, dan efisiensi proses kerja dapat membantu

meningkatkan kapasitas *trainee* dalam menyelesaikan tugas lebih banyak dalam waktu yang sama.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

a. Perluasan Variabel dan Model

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji seluruh dimensi *path-goal leadership* termasuk *participative leadership*, atau menambahkan variabel lain seperti *job satisfaction*, *perceived organizational support*, yang juga berpotensi memediasi atau memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja.

b. Pendekatan Longitudinal

Studi ini bersifat *cross-sectional*. Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan *longitudinal* untuk melihat perubahan kesejahteraan dan kinerja *trainee* dari awal hingga akhir program pelatihan, guna menangkap dinamika perkembangan yang lebih akurat.

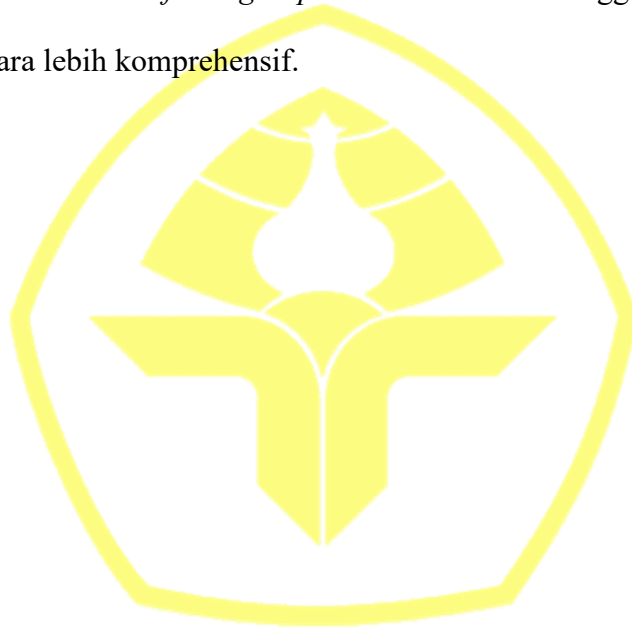
c. Perluasan Populasi dan Konteks

Untuk meningkatkan generalisasi hasil, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan sampel dari hotel dengan klasifikasi bintang yang berbeda, lokasi geografis yang lebih beragam, atau bahkan

sektor jasa lainnya, sehingga memungkinkan adanya perbandingan antar konteks.

d. Penggunaan Metode Campuran (*Mixed Methods*)

Mengingat keterbatasan metode kuantitatif dalam menangkap dinamika psikologis secara mendalam, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan menambahkan wawancara atau *focus group discussion* untuk menggali persepsi *trainee* secara lebih komprehensif.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelaziz, M., & Naama, A. (2023). The Impact of Digital Transformation Dimensions on the Employees Job Performance: Applying on Four and Five Star Hotels in the Red Sea Governorate. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 24(1), 436–466.
<https://doi.org/10.21608/jaauth.2023.241768.1512>
- Agustina, A., & Gunawan, G. (2024). Pengaruh Peran Kepemimpinan Berbasis Dukungan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Kantor Kelurahan Leuwigajah. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 481–496.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13691>
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media S.A.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Amelia, I., & Kusmaningtyas, A. (2023). Supportive leadership to improve job performance through employee loyalty as a mediation variable for employees of PT. IMC Sidoarjo City, Indonesia. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(7), 2170–2179. www.ijrpr.com
- Annuar, S., Mohd Yusof, H., & Nur Malek, N. S. (2023). The Relationship Between Leadership Style and Employee Psychological Well-Being at a Palm Oil Estate in Tawau, Sabah. *Sains Humanika*, 15(3), 1–9.
<https://doi.org/10.11113/sh.v15n3.1961>
- Arhim, A., Alzubi, A., Iyiola, K., & Banje, F. U. (2024). Unpacking the Relationship Between Empowerment Leadership and Electricity Worker's Unsafe Behavior: A Multi-Moderated Mediation Approach. *Sustainability (Switzerland)*, 16(23).
<https://doi.org/10.3390/su162310732>
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rustiarini, N. W. (2022). Employee loyalty during slowdown of Covid-19: Do satisfaction and trust matter? *International Journal of Tourism Cities*, 8(1), 223–243. <https://doi.org/10.1108/IJTC-03-2021-0036>
- Asir, M., Lembaga, P., Dan, P., Profesi, P., & Makassar, I. (2022). *Analysis Of Competency Roles, Supportive Leadership Styles And Compensation On Employee Performance In National Manufacturing Companies*.
<https://doi.org/10.37385/msej.v3i5.1156>
- Asterina, R., & Hastjarjo, T. D. (2023). *Psychological Research and Intervention The role of transformational leadership on organizational commitment through the*

- mediation of psychological well-being Suggested citation Transformational leadership and psychological well-being on organizational commitment.* 6(1). <https://doi.org/10.21831/pri.v6i1.617531>
- Azila-Gbetteor, E. M., Honyenuga, B. Q., Atatsi, E. A., Ayertso Laryea, C. N., & Konadu Quarshie, A. N. (2024). Reviewing the influence of positive leadership on worker well-being: A comprehensive analysis. *Heliyon*, 10(2), e24134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24134>
- Bangapadang, Y. N., Marampa, A. M., & Ramba, D. (2025). *The Effect of Path Goal Leadership and Compensation on Employee Performance of the North Toraja Regency Drinking Water General Company* ". *Pengaruh Kepemimpinan Path Goal Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum K.* 6(2), 616–620.
- Bans-Akutey, A. (2021). The Path-Goal Theory of Leadership. *Academia Letters*, March. <https://doi.org/10.20935/al748>
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Bwalya, A. (2025). Leadership style. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 26(1), 35–50. <https://doi.org/10.1108/01437730510575570>
- Cai, S. J., Yu, J., Li, C., Journal, /, Ngwu, M. C., & Benneth Iloka, C. (2023). *INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEES' PSYCHOLOGICAL HEALTH: MEDIATING ROLE OF MINDFULNESS*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.778218>
- Chikazhe, L., Makanyeza, C., & Chigunhah, B. (2021). Understanding mediators and moderators of the effect of customer satisfaction on loyalty. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1922127>
- Cue, E. G., Butic, D. P., & Butz-Cue, K. (2023). Work Performance, Habits, and Personality of Hospitality and Tourism Management Student Interns of a Philippine State College: An Industry Perspective. In *Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities* (Vol. 6, Issue 10s2). <https://jrtd.com>
- Damarwulan, L. M., & Dibyantoro, D. (2022). Improving Employee Performance Through Achievement Oriented Work Motivation. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(8), 1118–1132. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i8.124>
- Donkor, J., Segbenya, M., & Ofosuhene, D. (2023). Dimensions of organisational leadership and organisational citizenship behaviour in Ghanaian workplaces. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2281711>

- Fabac, R., Kokot, K., & Bubalo, I. (2022). Path-Goal Theory – Leadership Styles and their Changes during Covid-19 Pandemic. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 20(4), 349–374. <https://doi.org/10.7906/indecs.20.4.4>
- Filippo Ferrari. (2024). Path-Goal Theory and Followers' Work Engagement: An Empirical Exploration of the Situational Leadership Approach. *European Conference on Management Leadership and Governance*, 20(1), 182–191. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.20.1.3173>
- Firmansyah, D., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6, 6–11. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i1.780>
- H, M., Darmawansyah, D., & Marzuki, D. S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN PINRANG. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 2(3), 312–323. <https://doi.org/10.30597/hjph.v2i3.14257>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Hartati, S., Fauzi, A., & Zohriah, A. (2024). ANALYSIS OF THE GOAL PATH LEADERSHIP MODEL: A LITERATURE REVIEW ON ITS EFFECT ON PERFORMANCE AND MOTIVATION *1. 5(2).
- Helalat, A., Sharari, H., Alhelalat, J., & Al-Aqrabawi, R. (2024). Transformational Leadership and Employee Performance: A Further Insight Using Work Engagement. *ECONOMICS - Innovative and Economics Research Journal*, 13(1), 333–352. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0015>
- Hermawan, E., Panjaitan, H., Rupianti, R., Sukomardojo, T., Ras, A., Astuti, T., & Sutardjo, A. (2023). El papel de los recursos humanos y gestión en la mejora del desempeño de los empleados en empresas privadas. *Urnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 225–233.
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Irmayani, I., Citriadin, Y., & Miskan, M. (2025). Analytical Leadership Styles to Determine the Direction of an Organization. *Unram Journal of Community Service*, 6(1), 44–47. <https://doi.org/10.29303/ujcs.v6i1.814>
- Islam, T., Zulfiqar, I., Aftab, H., Alkharabsheh, O. H. M., & Shahid, M. K. (2024). Testing the waters! The role of ethical leadership towards innovative work behavior through psychosocial well-being and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 37(5), 1051–1072.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2023-0382>

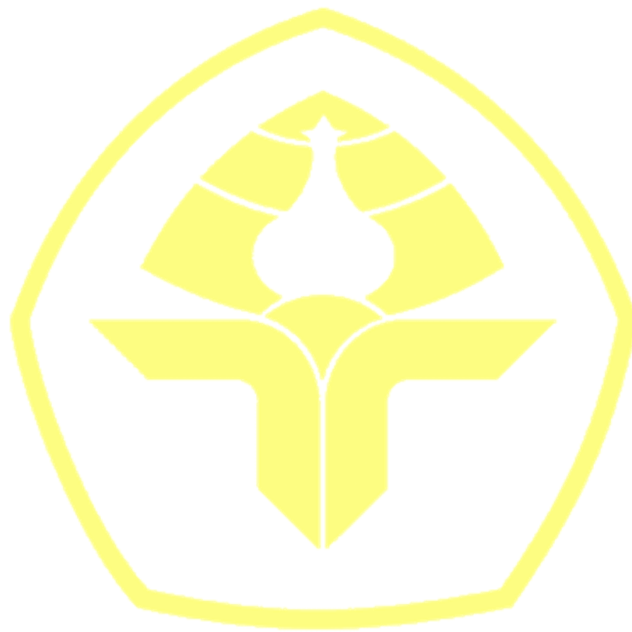
- Janah Sojanah. (2025). The Influence of Employee Engagement on Employee Performance is Mediated by Organizational Commitment. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(4s), 177–187. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i4s.490>
- Kato, K. J., MUGIZI, W., KYOZIRA, P., & KAAZARA ARIYO, G. (2024). Validating the Measures of Path-Goal Leadership Theory in the Context of Academic Staff at Kyambogo University, Uganda. *The Uganda Higher Education Review*, 12(1), 142–155. <https://doi.org/10.58653/nche.v12i1.10>
- Khan, N. A., Bahaudur, W., Akhtar, M., Maialeh, R., & Pravdina, N. (2024). Examining the Impact of Leadership Coaching Behavior on Team-Level Knowledge Creation and Environmental Performance: A Social Exchange Theory Perspective. *Business Ethics, the Environment and Responsibility*. <https://doi.org/10.1111/beer.12760>
- KR, M., Cakranegara, P. A., Asir, M., & ... (2022). ... Compensation On Employee Performance In National Manufacturing Companies Analisis Peran Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Suportif Dan Kompensasi *Management Studies ...*, October. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i5.1156>
- Lam, R., Lancy, T., & and Tavitiyaman, P. (2024). The impact of internship job characteristics on students' hospitality career: students' and employers' perspectives. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 24(4), 337–362. <https://doi.org/10.1080/15313220.2024.2344814>
- Larguinho, M., Leal, S., & Lopes, R. (2025). *The Impact of Emotional Intelligence on the Psychological Well-Being of The Impact of Emotional Intelligence on the Psychological Well-Being of Young Graduates in Portugal*. April. <https://doi.org/10.3390/psycholint7020029>
- Liden, R. C., Wang, X., & Wang, Y. (2025). The evolution of leadership: Past insights, present trends, and future directions. *Journal of Business Research*, 186(November 2024), 115036. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115036>
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.12.004>

- Martel, M. J. S., & Santana, J. D. M. (2021). The Mediating Effect of University Teaching Staff's Psychological Well-being between Emotional Intelligence and Burnout. *Psicologia Educativa*, 27(2), 145–153.
<https://doi.org/10.5093/psed2021a12>
- Marthalia, L. (2022). The Importance Of Human Resources (Hr) Management In Company. *Journal of World Science*, 1(9), 700–705.
<https://doi.org/10.36418/jws.v1i9.89>
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41–59.
<https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Mensah, C., Appietu, M. E., & Asimah, V. K. (2020). Work-based social support and hospitality internship satisfaction. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 27(May 2021). <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2020.100242>
- Nika, F. A., & Bashir, I. (2023). Impact of Psychological Well-being on Employee Performance and Productivity. *Productivity*, 63(4), 417–427.
<https://doi.org/10.32381/prod.2023.63.04.5>
- Nur, A. A. (2020). *Tutorial Menggunakan SIMPATOR*. March, 1.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.20096.58880>
- Nyagadza, B., Mazuruse, G., Muposhi, A., & Chigora, F. (2022). Effect of hotel overall service quality on customers' attitudinal and behavioural loyalty: perspectives from Zimbabwe. *Tourism Critiques: Practice and Theory*, 3(1), 42–71. <https://doi.org/10.1108/trc-12-2021-0026>
- Olalekan Orunbon, N., Olalekan ORUNBON, N., Modupe ISAAC-PHILIPS, M., & Caroline ONYENE, I. (2024). Principals' Path-Goal Leadership Practices and Teachers' Job Performance in Public Senior Secondary Schools in Education District V, Lagos, Nigeria. In *Ilorin Journal of Education (IJE)* (Vol. 44, Issue 1). <https://orcid.org/0000-0002-7479-2624>
- Pacia, D. R., & Guevarra, P. M. (2023). Influence of Path-Goal Theory of Leadership Styles and the Moderating Role of Task Structure in Leadership on Teachers' Satisfaction, Motivation, and Performance. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(7), 2330–2345.
<https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.07.15>
- Patzelt, H., Gartzia, L., Wolfe, M. T., & Shepherd, D. A. (2021). Managing negative emotions from entrepreneurial project failure: When and how does supportive leadership help employees? *Journal of Business Venturing*, 36(5), 106129.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2021.106129>

- Putri, D. A. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan di CV. Coolnerds. In *Jurnal Multidisiplin West Science* (Vol. 03, Issue 08).
- Redžović, A. (2024). Path-Goal Leadership styles and Project success of IT Companies: A Theoretical Framework Proposition. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 12(2), 198–209. <https://ijecm.co.uk/>
- Riaz, Z., Qadir, M., & Nawab, S. (2023). Title: The Role of Transactional Leadership in Employee Performance: The Mediating Role Psychological Empowerment THE ROLE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP IN EMPLOYEE PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT. *INVERGE JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES*, 2(2), 2023. <https://invergejournals.com/>
- Röseler, S., Hertel, G., & Thielsch, M. T. (2024). What about the “soft factors”? Longitudinal effects of leadership behaviors on psychological resources of firefighters. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 111. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2024.104720>
- Saing, B., & Eprianto, I. (2025). STRATEGIES TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Integrated Journal of Business and Economics*, 9(1), 38–52. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v9i1.1076>
- Sarwar, U., Aslam, M. K., Khan, S. A., & Shenglin, S. (2024). Optimizing human resource strategies: Investigating the dynamics of high-performance practices, psychological empowerment, and responsible leadership in a moderated-mediation framework. *Acta Psychologica*, 248. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104385>
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88–99.
- Sihombing, I. H. H. (2021). The influence of individual factors on hospitality students' internship satisfaction: The mediation role of perceived importance. *Global Business and Finance Review*, 26(1), 9–21. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2021.26.1.9>
- Siyal, S., Liu, J., Ma, L., Kumari, K., Saeed, M., Xin, C., & Hussain, S. N. (2023). Does inclusive leadership influence task performance of hospitality industry employees? Role of psychological empowerment and trust in leader. *Heliyon*, 9(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15507>

- Srem, A. I., Siwa, S. F., & Nurhayanto, A. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jayapura. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(1), 81–92. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i1.223>
- Su, J. (2025). *Employee Performance and Differentiation Management*. 0, 35–39. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/156/2025.20398>
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- van Dierendonck, D., & Lam, H. (2023). Interventions to enhance eudaemonic psychological well-being: A meta-analytic review with Ryff's Scales of Psychological Well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 15(2), 594–610. <https://doi.org/10.1111/aphw.12398>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Wulandari, V., Widian Sari, M., & Nadilla, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11881–11895. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.9087>
- Xuecheng, W., Iqbal, Q., & Saina, B. (2022). Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership With Social Exchange Theory. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872105>
- Yan, X., Liu, H., & Gao, X. (2025). *Research on the Impact of Strategic Human Resource Management on Enterprise Performance*. August. <https://doi.org/10.2991/icassr-15.2016.51>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 377–386. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Yiğit, B., & Çakmak, B. Y. (2024). Discovering Psychological Well-Being: A Bibliometric Review. In *Journal of Happiness Studies* (Vol. 25, Issue 5). Springer Science and Business Media B.V. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00754-7>
- Zolak Poljašević, B., Gričnik, A. M., & Šarotar Žižek, S. (2025). Human Resource Management in Public Administration: The Ongoing Tension Between Reform

Requirements and Resistance to Change. *Administrative Sciences*, 15(3).
<https://doi.org/10.3390/admsci15030094>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI