

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Hybrid* Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT. Belitang Panen Raya 1 Oku Timur, Sumatera Selatan)**

Rini Susanti *)

Khalikussabir **)

Satria Putra Utama ***)

Email : susantirini235@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study analyzes the effect of Hybrid Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Belitang Panen Raya 1. This study's sample consisted of 100 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis to determine the extent to which the independent variables (hybrid leadership style and work environment) influence the dependent variable (employee performance). The results indicate that, mathematically, the Hybrid Leadership Style has a positive relationship but does not have a significant impact. In contrast, the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Hybrid Leadership Style, Work Environment, Employee Performance*

Pendahuluan

Era digitalisasi yang pesat membawa tantangan baru bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan *hybrid*, yaitu perpaduan antara kepemimpinan tradisional secara langsung dan kepemimpinan berbasis teknologi, menjadi pendekatan yang relevan dalam era digital karena mampu menciptakan suasana kerja yang fleksibel dan kolaboratif. Selain itu, lingkungan kerja yang positif, baik secara fisik maupun psikologi, dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan, sehingga berdampak pada produktivitas mereka.

PT. Belitang Panen Raya 1, merupakan sebuah perusahaan di sektor pertanian yang berlokasi di Kabupaten OKU Timur, Sumatera Selatan, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama terkait pencapaian target produksi. Permasalahan yang dihadapi mencakup rendahnya motivasi dan kepuasan kerja, yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif serta lingkungan kerja yang belum optimal. Dalam hal ini, penerapan gaya kepemimpinan *hybrid* yang fleksibel dan adaptif, disertai dengan penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan *hybrid* yang adaptif dapat memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja (Magfiroh & DKK, 2023). Selain itu, lin(Seku & Andriyani, 2023). Namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami secara spesifik pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Belitang Panen Raya 1. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan *hybrid* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Belitang Panen Raya 1.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan *Hybrid*

Kepemimpinan *Hybrid* menurut Nazir et al., (2014) merupakan sebuah pendekatan yang memadukan berbagai gaya kepemimpinan yang terbukti efektif dalam situasi yang berbeda. Paul (2023) *hybrid leadership* merupakan bentuk dari kepemimpinan yang dimana pemimpin menentukan bahwa karyawan dapat dikelola dan diarahkan melalui pengaturan virtual. ALI et al. (2019) kepemimpinan *hybrid* merupakan pendekatan yang menggabungkan elemen-elemen kepemimpinan tradisional dan modern.

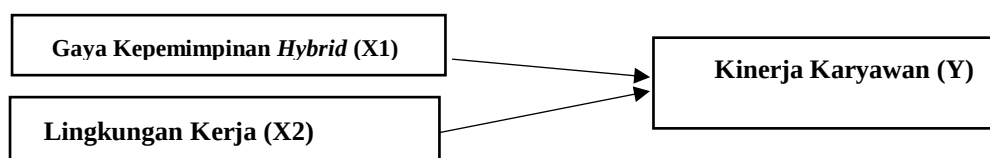
Lingkungan Kerja

Menurut Panjaitan (2018), lingkungan kerja mencakup semua kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Wahyuningsih (2018) mendefinisikan tempat kerja sebagai tempat atau kondisi di mana pekerjaan dilakukan, sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya. Adha et al.(2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Manihuruk & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi berbagai faktor di sekitar karyawan, di mana lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih nyaman tanpa mengalami ketegangan atau stres. Nurhandayani (2022) diartikan sebagai segala hal yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologi di tempat kerja .

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Silaen et al.(2021) adalah penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi. Rivaldo (2022) merupakan proses tingkah laku seseorang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran dalam mencapai tujuan yang dikerjakan. Wartono (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Samsudin (2019) merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Nurdin et al.(2023) hasil kerja yang dihasilkan karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang diukur berdasarkan tanggung jawab dan tugas.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan konsep tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

- H1 : Bahwa Gaya Kepemimpinan *Hybrid* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Belitang Panen Raya 1
- H2 : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya 1

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka dan analisis statistika untuk menguji hipotesis.

Jenis penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan atau pengaruh antar variabel, serta menjelaskan fenomena secara objektif dan terukur.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Belitang Panen Raya 1 yang bertempat di Desa Jaya Bakti, Kec. Madang Suku 1, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2024 sampai bulan Februari 2025.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah sekelompok objek atau subjek dalam suatu wilayah yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT. Belitang Panen Raya 1, dengan total sebanyak 130 karyawan. Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan sebagian dari populasi dan sampel hal yang sangat penting. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, sampel ditentukan dengan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan penelitian. Karena populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 populasi, maka metode yang digunakan adalah rumus *slovin*. Jadi ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 sampel, dengan *margin of error* 5%.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sementara itu, data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari lembaga terkait melalui dokumen atau referensi (Abdurahman, 2018). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Belitang Panen Raya 1. Untuk penentuan skor, penelitian ini menggunakan skala likert.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Subuah instrumen penelitian dianggap valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 100, diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,195. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua item dalam variabel independen (Gaya Kepemimpinan *Hybrid* dan Lingkungan Kerja) serta variabel dependen (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid. Hal ini disebabkan oleh nilai korelasi hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , yaitu 0,195, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000(<0,05). Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,611, Gaya Kepemimpinan *Hybrid* 0,678, dan Lingkungan Kerja 0,646. Karena semua nilai berada di atas ambang batas 0,06, maka seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05, maka data memenuhi asumsi normalitas. Dalam

penelitian ini, nilai Asymp.Sig. sebesar 0,99, yang lebih besar dari 0,05(5%). Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF >10, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel menunjukkan nilai *tolerance* yang melebihi 0,10, sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Variabel Gaya Kepemimpinan *Hybrid* (X1), Lingkungan Kerja (X2) semuanya menunjukkan nilai *tolerance* di atas 0,10.

Nilai VIF untuk setiap variabel menunjukkan angka yang kurang dari 10, yaitu Gaya Kepemimpinan *Hybrid* (X1) sebesar 1,005, dan lingkungan kerja (X2), sebesar 1,005. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan metode *Glejser*. Prosesnya dilakukan dengan meregresikan setiap variabel independen terhadap nilai absolut dari residual. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, maka terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis, setiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 10,042 + 0,158 X_1 + 0,306 X_2 + e$$

- Konstanta (a) = 10,042, yang menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan *Hybrid* dan Lingkungan Kerja memiliki nilai 0, maka tingkat kinerja yang dihasilkan adalah 10,042.
- Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan *hybrid* (b1) = 0,158, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1unit pada variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,158.
- Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (b2) = 0,306, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 unit dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,306.

Uji Hipotesis

Uji F (simultan)

Tabel 1 Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.769	2	12.385	6.370	,003 ^b
Residual	188.591	97	1.944		
Total	213.360	99			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan *hybrid*, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,003<0,05, serta menghasilkan nilai F hitung sebesar 6,370. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh simultan antara variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan *Hybrid*, dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang berarti bahwa Kinerja Karyawan diduga dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan *Hybrid*, dan Lingkungan Kerja.

		t	Sig.
--	--	---	------

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 2 Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.042	1.750		5.739	.001
Gaya Kepemimpinan <i>Hybrid</i>	.158	.087	.173	1.811	.073
Lingkungan Kerja	.306	.104	.281	2.937	.004

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan *Hybrid*

Berdasarkan tabel, variabel Gaya Kepemimpinan *Hybrid* memiliki nilai t hitung sebesar 1,811, yang lebih kecil dari t tabel 1,985, serta nilai signifikansi $0,073 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, Gaya Kepemimpinan *Hybrid* (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,158 menunjukkan arah hubungan yang positif. Maka secara matematis variabel ini memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh secara signifikan.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,937 > 0,05$, serta nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,146. Ini berarti bahwa variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan *Hybrid* dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 14,6% terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 85,4% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Hybrid* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan *hybrid* secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya 1. Hasil ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Paul (2023), Susanto (2023), Mendrofa & Nias (2024) dimana pada penelitian terdahulu ini bersifat kualitatif, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *hybrid* dapat mendukung kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh metode penelitian yang digunakan pada penelitian terdahulu bersifat kualitatif dengan eksplorasi mendalam, sementara penelitian ini bersifat kuantitatif yang lebih terfokus pada pengujian hubungan variabel. Selain itu, konteks organisasi atau kondisi lingkungan kerja yang berbeda dapat turut mempengaruhi hasil yang diperoleh. Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pokhrel (2024).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Belitang Panen Raya 1. Lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan dan positif. Lingkungan kerja yang baik dapat diidentikan dengan suasana kerja yang nyaman serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja, yang pada akhirnya menciptakan rasa aman dan nyaman bagi para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jelatu (2024) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Setiani et al (2023).

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Belitang Panen Raya 1. Gaya Kepemimpinan Hybrid berpengaruh positif, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Belitang Panen Raya1.

Keterbatasan

1. Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan *Hybrid* dan Lingkungan Kerja, serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan
2. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode kuesioner (angket) sebagai satu-satunya teknik pengumpulan data

Saran

Penelitian ini dapat memberikan refensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya mengenai Gaya Kepemimpinan *Hybrid*, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bagi perusahaan Mungkin perusahaan bisa menggunakan pimpinan digital, seperti menggunakan aplikasi Microsoft Teams atau Zoom untuk rapat virtual, serta sistem HR berbasis cloud untuk memantau kinerja dan kehadiran karyawan. Dikarenakan dengan menggunakan teknologi ini, seorang pemimpin dapat memastikan bahwa meskipun ada kombinasi kerja jarak jauh dan tatap muka, koordinasi tetap berjalan lancar dan lingkungan kerja tetap produktif serta harmonis.

Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- ALI, S. H., BAHRON, A. H., & SONDOH JR @ JUDE, S. L. (2019). Kaitan Antara Kepimpinan, Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Niat Meletakkan Jawatan Dalam Kalangan Kakitangan Akademik Politeknik Di Malaysia. *Journal of the Asian Academy of Applied Business (JAAAB)*, 5, 45–81. <https://doi.org/10.51200/jaaab.v0i0.1784>
- Jelatu, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar*. 1(1).
- Magfiroh, H., & DKK. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 118–136. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.162>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Mendrofa, S. A., & Nias, U. (2024). *Leadership Styles And Work Engagement : An Investigation Into Effective Leadership Practice Gaya Kepemimpinan Dan Keterlibatan Kerja : Penelitian Terhadap*. 1(11), 1460–1469.
- Nazir, B., & DKK. (2014). Hybrid leadership and Employees Capacity building. *International Journal of Scientific and Engineering Research*, 5(12), 35–43. <https://doi.org/10.14299/ijser.2014.12.006>
- Nurdin, M. A., Erislan, E., & Ramli, S. (2023). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BBIC BERCA CABLES di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 7(2), 120–130. <https://doi.org/10.52643/jukmas.v7i2.2983>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.

<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Paul, W. (2023). Penerapan Hybrid Leadership Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 2(1), 75–89. <https://doi.org/10.57171/jesi.v2i1.76>
- Pokhrel, S. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Rivaldo, Y. (2022). *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara, 1–90.
- Samsudin., S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, 9(1), 23.
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal of Management*, 16(2), 1–15.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco PRISMATAMA JAKARTA*. 1, 279–292.
- Silaen, N. R., & DKK. (2021). *Kinerja Karyawan* (U. Taufik (ed.); 1 ed.). Grup CV Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (A. Nuryanto (ed.)). CV Alfabeta.
- Susanto, A. H. (2023). *Pc*. In *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business* (Vol. 3, Nomor 2, hal. 189–197). <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v3i2.181>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moothee and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>

Rini Susanti *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Satria Putra Utama ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma