



PENGARUH KUALITAS KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT EMAKLON DIGITAL INTERNASIONAL DI KALIBATA JAKARTA SELATAN)

Annisa Fajariah, Hari Subagio*

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Email: hari.subagio@budiluhur.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the relationship between employee satisfaction at PT Emakalon Digital Internasional in Kalibata South Jakarta and the work environment, compensation, and quality of work. The study's sample consisted of fifty employees of PT Emaklon Digital Internasional. The data was collected using a Likert scale questionnaire, and the findings were processed using SPSS version 26 and Microsoft Excel. Saturation sampling combined with non-probability sampling was the sample technique used in this investigation. The research approach that is being used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that job quality has no discernible effect on job satisfaction, salary has no discernible effect on job satisfaction, and the work environment has a considerable positive impact on job satisfaction.

Keywords: *Work Quality, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction.*

1. Pendahuluan

Mengingat bahwa moral kerja dianggap dipengaruhi oleh dan didorong oleh kepuasan kerja, karyawan dapat berkolaborasi dengan sangat baik dan akan secara langsung mempengaruhi prestasi karyawan, organisasi dan perusahaan, terutama pimpinan perusahaan, harus memperhatikan dengan seksama isu penting ini. Elemen-elemen ini, termasuk kaliber pekerjaan.

Kualitas kerja mengacu pada keandalan penyelesaian tugas dengan standar tinggi, ketepatan waktu, keakuratan, dan prosedur yang mudah dipahami. Hal ini berlaku bagi karyawan yang mengemban tanggung jawab penting dalam berbagai aspek, termasuk kewajiban pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual (Hao, 2013:3; Rahmat & Alawiyah, 2020; Putri et al., 2020; Ardinata et al., 2022; Rahmat et al., 2021; Marufah et al., 2020; Bastian et al., 2021; Alawiyah et al., 2020; Rahmat, 2019; Syarifah et al., 2020).

Kompensasi pekerjaan mengacu pada total remunerasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, yang dapat berupa pembayaran moneter atau manfaat non-moneter. Ini mencakup beberapa aspek remunerasi, yang mencakup insentif finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai sarana untuk mengungkapkan rasa terima kasih dan menumbuhkan motivasi (Muara et al., 2021; Rahmat et al., 2021; Pratikno et al., 2020; Priambodo et al., 2020; Rahmanisa et al., 2021; Rahmat & Budiarto, 2021; Zakiyah et al., 2022; Hakim et al., 2020; Rahmat et al., 2021; Utama et al.,

2020; Adri et al., 2020; Yuliarta & Rahmat, 2021; Rahmat & Kurniadi, 2020; Rahmat et al., 2020; Rahmat et al., 2020).

Lingkungan kerja juga seharusnya menjadi lingkungan sebagai kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kesejahteraan pada setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. (Mangkunegara, 2013).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kegembiraan atau rasa kepuasan yang didapat karyawan dari pekerjaan mereka dari pemenuhan kebutuhan dan harapan mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Sunyoto, 2016). Ketika seseorang puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung bekerja dengan antusias, dan kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan moral, menjaga disiplin, dan meningkatkan output untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2003:203).

PT Emaklon Digital Internasional sendiri selalu ingin mengutamakan keseimbangan dan kesejahteraan antara perusahaan dan karyawannya, tetapi karena belum pernah adanya analisa terkait hal tersebut secara terdata dan akurat, maka dari itu perusahaan harus memiliki data dan analisa dalam hal keseimbangan dan kesejahteraan antara perusahaan dan karyawannya. Diharapkan dengan menggunakan kuesioner dan pengolahan dan analisis statistik untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh kualitas kerja, gaji, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Emaklon Digital Internasional, dimungkinkan untuk memberikan analisis dan masukan yang pada akhirnya akan digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Emaklon Digital Internasional. Karena itu, peneliti sangat ingin melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kualitas Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Emaklon Digital Internasional di Kalibata Jakarta Selatan) untuk dapat membantu perusahaan menciptakan keseimbangan dan kesejahteraan antara perusahaan dan karyawannya.

2. Kajian Teori

Manajemen SDM

Kata "sumber daya manusia" (SDM) menggambarkan semua pekerja organisasi atau bisnis. Setiap orang yang bekerja untuk suatu perusahaan ditanggung oleh SDM, mulai dari manajer hingga anggota staf yang melakukan tugas operasional. Menurut Shavira dan Febrian (2023), manajemen sumber daya manusia memikul tanggung jawab untuk menjamin bahwa perusahaan personel yang cukup dan cakap untuk memenuhi tujuannya. Sumber daya manusia harus terus-menerus diarahkan pada visi, tujuan, dan sasaran perusahaan.. Manusia membutuhkan nilai dan sifat yang kompeten, tentunya untuk mewujudkan visi, tujuan, dan tujuan tersebut. (Ratnasari dan lainnya, 2021; Rahmat, 2019; Banjarnahor et al., 2020; Rahmat et al., 2020; Gustaman et al., 2020; Rahmat et al., 2022; Kodar et al., 2020; Najib & Rahmat, 2021; Rahmat et al., 2020; Widyaningrum et al., 2020; Yurika et al., 2022; Muara et al., 2021; Aminullah et al., 2021; Wulandara & Rahmat, 2024; Ardinata et al., 2023; Pamungkas & Rahmat, 2023; Rahmat et al., 2020; Febrina & Rahmat, 2024; Rahmat, 2023).

Kualitas Kerja

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kualitas kerja sebagai indikator seberapa sukses seorang karyawan menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas kerja, menurut Siagian (2012) dalam Nasution (2020), adalah upaya sistematis yang dilakukan oleh pekerja untuk membantu bisnis mencapai tujuan dan tujuan yang bervariasi dengan memungkinkan mereka untuk memiliki suara tentang cara mereka bekerja dan seberapa besar dampak yang mereka buat. Istilah luas "kualitas kerja" mengacu pada sejumlah elemen pengalaman kerja individu (Nurhadiyanta et al., 2023; Rahmat et al., 2023; Rahmat et al., 2018; Rahmat et al., 2024; Hasrian et al., 2023; Akbar et al., 2024; Rahmat, 2024; Piliang et al., 2024; Wahyuni et al., 2024; Priantoro et al., 2024; Hasrian & Rahmat, 2024, Syazali et al., 2023; Rahmat et al., 2024; Ma'ruf & Rahmat, 2024; Rahmat et al., 2024; Meidiyustiani & Rahmat, 2024; Ma'ruf & Rahmat, 2024; Aprilyanto et al., 2023).

Kompensasi

Fungsi kompensasi *Human Resource Management* (HRM) berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang didapat karyawan untuk menyelesaikan tugas organisasi. Pekerja memperdagangkan tenaga kerja mereka dengan manfaat moneter dan non-moneter (Kadarisman, 2012 di Sutrisno, Herdiyanti 2022). Karyawan lebih bersedia menyelesaikan tugas dan mengambil tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan ketika mereka dibayar. Karyawan yang dibayar menganggapnya sebagai kehormatan yang diberikan oleh bos yang terhormat. Gaji, biaya perjalanan, tunjangan liburan, upah lembur, dan fasilitas langsung lainnya membentuk kompensasi langsung. Sementara itu, tunjangan jabatan, asuransi, promosi, dan mutasi termasuk remunerasi tidak langsung. (Sari dan rekan-rekan, 2020; Ma'dika & Rahmat, 2024; Saputra & Rahmat, 2024; Nurmalasari et al., 2022; Pratama et al., 2024; Rahmat, 2024; Rahmat & Pernanda, 2021; Rahmat et al., 2021; Rahmat et al., 2022; Akbar et al., 2024; Rahmat et al., 2023, Baarik et al., 2023; Rahmat et al., 2024).

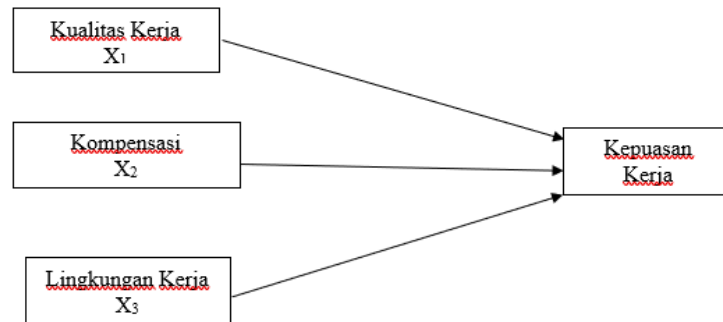
Lingkungan Kerja

Hal-hal yang mengelilingi karyawan dan berpotensi memengaruhi kemampuan mereka dalam melakukan tugasnya antara lain penerangan, kebersihan, suhu udara, dan keselamatan (Sunyoto 2013 dalam Irma & Yusuf (2020)). Kebahagiaan kerja karyawan sebagian besar dibentuk oleh dan ditingkatkan oleh lingkungan kerja mereka. Ketika pekerja bahagia, mereka akan lebih mengabdikan diri pada perusahaan, yang akan membantu mereka melakukan pekerjaan dan kewajiban mereka secara efektif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, seperti yang dipaparkan oleh Afandi, 2018:74 dalam Nurwati (2021), ditandai dengan sikap positif di kalangan karyawan. Penilaian dengan rasa syukur merupakan suatu strategi untuk memadukan perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan dan mencapai cita-cita inti pekerjaan. Seperti yang disebutkan oleh Fattah (2017, 68) dalam Suryawan & Salsabilla (2022), menilai tingkat kesenangan pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan adalah salah satu metode untuk menilai kepuasan kerja. Pekerja yang puas lebih mungkin untuk tetap bersama organisasi, berkontribusi positif, dan memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Mengingat kerangka konseptual yang disebutkan di atas, hipotesis penelitian adalah:

H1: Kepuasan Kerja Dipengaruhi oleh Kualitas Kerja

H2: Gaji Berpengaruh pada Kepuasan Kerja

H3: Tempat Kerja Berdampak pada Kepuasan Kerja Karyawan

3. Metode

Populasi dan Sampel Penelitian

Masing-masing dari lima puluh karyawan PT Emaklon Digital International membentuk populasi penelitian. Penulis telah memutuskan untuk menggunakan strategi Nonprobability Sampling dan metode saturation sampling, dan sebagai PT. Emaklon Digital Internasional mempekerjakan 50 orang, ke-50 di antaranya akan menjadi sampel untuk penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Penulis melakukan penelitian di PT Emaklon Digital International dengan mengumpulkan data melalui studi lapangan (kuesioner) dan studi literatur untuk mengumpulkan berbagai data yang diperlukan untuk penelitian ini. Setelah pengumpulan data, proses analisis data akan mencakup langkah-langkah berikut: validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Variance if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Y.1	4.039	16.96	.719	.482
Y.2	4.061	17.02	.743	.407
Y.3	3.089	17.18	.676	.600
Y.4	3.796	17.14	.708	.512
Y.5	3.530	16.98	.675	.600

Jelas dari tabel 4.10 hasil keluaran SPSS di atas bahwa korelasi total setiap item atau item pernyataan dihitung di kolom Item yang Dikoreksi. Karena masing-masing dari lima item pernyataan pertama memiliki nilai Korelasi Total-Item yang Dikoreksi lebih besar dari tabel 0,2787, semuanya sah.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Variance if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
X1.1	3,634	12,28	,691	,625
X1.2	3,917	12,04	,701	,612
X1.3	3,673	12,40	,691	,625
X1.4	4,294	12,54	,782	,447

Tabel 2 dari data keluaran SPSS di atas memperjelas bahwa kolom Korelasi Item-Total yang Dikoreksi menghitung setiap item, termasuk item pernyataan. Item pernyataan 1-4 sah karena nilai Korelasi Total-Item yang Dikoreksi lebih tinggi dari titik batas tabel 0,2787.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Variance if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
X2.1	5.641	25.54	.658	.318
X2.2	4.825	25.46	.585	.533
X2.3	5.837	25.14	.667	.281
X2.4	6.100	25.32	.661	.288
X2.5	5.388	25.40	.614	.455
X2.6	5.889	25.22	.618	.484
X2.7	6.219	25.16	.644	.367

Tabel 3 dari temuan keluaran SPSS di atas memperjelas bahwa kolom Korelasi Total-Item yang Dikoreksi mewakili perhitungan untuk setiap item atau item pernyataan. Semua item pernyataan sah karena nilai Korelasi Total Item yang Dikoreksi untuk item 1 hingga 7 lebih besar dari nilai tabel 0,2787.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Variance if Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
X3.1	7.816	24.98	.745	.640
X3.2	8.408	24.60	.763	.552
X3.3	8.867	24.48	.784	.445
X3.4	8.818	24.72	.771	.512
X3.5	8.409	24.86	.788	.449
X3.6	8.820	24.58	.758	.603
X3.7	9.274	24.46	.771	.531

Tabel 4 dari data keluaran SPSS di atas memperjelas bahwa kolom Korelasi Item-Total yang Dikoreksi menghitung setiap item, termasuk item pernyataan. Semua item pernyataan sah karena nilai Korelasi Total Item yang Dikoreksi untuk item 1 hingga 7 lebih besar dari nilai tabel 0,2787.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	5

Statistik reliabilitas, atau Cronbach's Alpha, adalah $0,751 > 0,6$, seperti yang ditunjukkan Tabel 5. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa ada tingkat ketergantungan yang wajar pada item pernyataan variabel kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	4

Statistik reliabilitas, atau Cronbach's Alpha, adalah $0,773 > 0,6$, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 6. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa ada tingkat ketergantungan yang wajar pada item pernyataan variabel kualitas pekerjaan.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.672	7

Statistik reliabilitas, atau Cronbach's Alpha, adalah $0,672 > 0,6$, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.16. Akibatnya, ada tingkat ketergantungan yang wajar di antara item pernyataan dalam variabel yang berkaitan dengan tempat kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	7

Alpha Cronbach, atau statistik keandalan, adalah $0,795 > 0,6$, seperti yang ditunjukkan Tabel 8. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa ada tingkat ketergantungan yang wajar pada item pernyataan variabel gaji tenaga kerja.

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	
	Std. Deviation	1,71375813
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,045
	Negative	-,069
Test Statistic	,069	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}	
a. Calculated from data.		
b. Test distribution is Normal.		
c. This is a lower bound of the true significance.		
d. Lilliefors Significance Correction.		

Dengan skor 0,200, Tabel 9 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi asimtomatik (2-ekor) lebih besar dari 0,05. Hasil ini menyiratkan bahwa data dari residu penelitian memiliki distribusi normal.

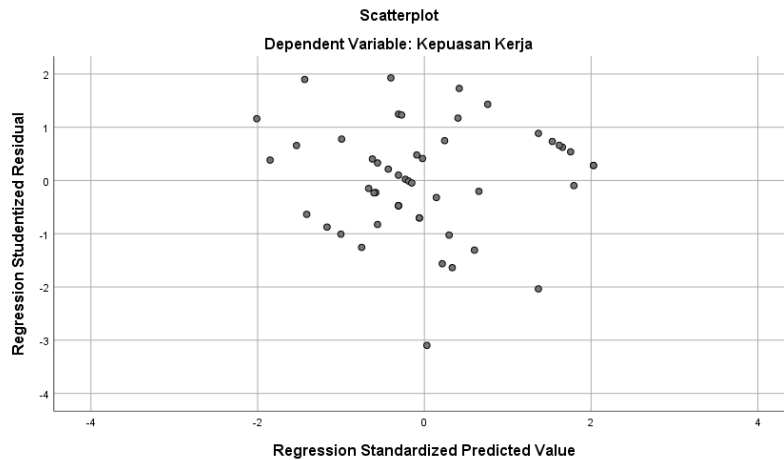
Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error				
1	(Constant)	6,002	2,902	2,068	,044		
	Kualitas Kerja	,084	,122	,093	,693	,657	1,522
	Kompensasi	,109	,118	,126	,925	,628	1,593
	Lingkungan Kerja	,373	,111	,538	,348	,454	2,203
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja							

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai toleransi dari tiga variabel independen lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas yang ditemukan di salah satu variabel independen, memungkinkan data untuk digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Seperti yang dapat diamati pada Gambar 2 di atas, titik-titik tersebut didistribusikan secara serampangan dan tidak dapat membentuk pola yang jelas yang dapat dilihat dari atas dan bawah. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa model regresi ini palsu. Kehadiran heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi

		Correlations			
		Kualitas Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	1	,287*	,580**	,441**
	Sig. (2-tailed)		,044	,000	,001
	N	50	50	50	50
Kompensasi	Pearson Correlation	,287*	1	,605**	,478**
	Sig. (2-tailed)	,044		,000	,000
	N	50	50	50	50
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,580**	,605**	1	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,441**	,478**	,668**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	
	N	50	50	50	50

* The correlation is significant at the two-tailed 0.05 level.

**At the 2-tailed 0.01 significance level, the correlation is significant.

Korelasi dapat ditafsirkan dengan cara berikut berdasarkan informasi yang diberikan dalam hasil:

- Kepuasan Kerja (Y) dan Variabel Kualitas Kerja (X1). Ketika memeriksa hubungan antara dua variabel nilai sig, Tabel 11 menunjukkan bahwa ada hubungan substansial

antara kepuasan kerja dan kualitas pekerjaan. sebesar $0,05 < 0,001$. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sesuai satu sama lain, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,441 antara kualitas kerja dan kepuasan kerja.

- b. Kepuasan Kerja (Y) dan Variabel Kompensasi (X2). Seperti yang terlihat dari korelasi antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$) pada Tabel 11, ada hubungan substansial antara keduanya. Skor korelasi 0,478 menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup antara kompensasi dan kepuasan kerja.
- c. Kepuasan kerja (Y) dan variabel lingkungan kerja (X3). Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja ditampilkan pada Tabel 11. Ada hubungan substansial antara kedua variabel, seperti yang ditunjukkan oleh nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Skor korelasi 0,668 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,002	2,902		2,068	,044
	Kualitas Kerja	,084	,122	,093	,693	,492
	Kompensasi	,109	,118	,126	,925	,360
	Lingkungan Kerja	,373	,111	,538	3,348	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Interpretasi berikut dari persamaan regresi di atas dimungkinkan:

- a. Koefisien regresi variabel Kompensasi adalah 0,109. Ini menunjukkan bahwa dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap konstan, peningkatan kompensasi per unit nilai akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 10,9%.
- b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah 0,373. Ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel independen lainnya tetap sama, peningkatan lingkungan kerja satu unit akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 37,3%.
- c. Konstanta 6.002 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bernilai 6.002 jika kualitas kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja semuanya nol (tanpa penambahan).
- d. Variabel Kualitas Kerja memiliki koefisien regresi 0,084. Ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel independen lainnya tetap konstan, peningkatan kualitas kerja satu unit akan diterjemahkan ke dalam peningkatan kepuasan kerja sebesar 8,4%.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,426	1,769
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kualitas Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Tabel 13. di atas menunjukkan bahwa nilai Koefisien Penentuan/Kd/Adjusted R Square adalah 0,426, artinya faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan kualitas kerja mempengaruhi 42,6% dari variabel kepuasan kerja. Sementara itu, 57,4% sisanya dipengaruhi oleh komponen yang ditinggalkan dari penyelidikan ini.

Uji T

Tabel 14. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,002	2,902		2,068
	Kualitas Kerja	,084	,122	,093	,693
	Kompensasi	,109	,118	,126	,925
	Lingkungan Kerja	,373	,111	,538	3,348

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji t pada tabel :

Kualitas Kerja (X₁)

- T_{hitung} Kualitas Kerja (0,693) < t_{tabel} (2,012), setelah itu H₀ disetujui dan H₁ ditolak. Jika, setelah koreksi, Sig. Kualitas Kerja (0,492) > alfa (0,05), H₀ disetujui dan H₁ ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian kurangnya hubungan yang berarti antara variabel Kualitas Pekerjaan (X₁) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Kompensasi (X₂)

- T_{hitung} bahwa Kompensasi (0,925) < t_{tabel} (2,012), yang mengarah pada penolakan H₂ dan penerimaan H₀.
- Jika Sig. Kompensasi (0,360) lebih besar dari alfa (0,05), H₀ diterima dan H₂ ditolak. Ini menunjukkan bahwa ada sebagian kurangnya hubungan yang berarti antara variabel Kompensasi (X₂) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Lingkungan Kerja (X₃)

- T_{hitung} Lingkungan Kerja (3.348) > tabel (2.012); jika ini masalahnya, H₃ disetujui dan H₀ ditolak.

- b. Lingkungan Kerja (0,002) < alfa (0,05) di b. Ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₃) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dan agak menguntungkan.

5. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memastikan pengaruh kualitas kerja (X₁), remunerasi (X₃), dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Emaklon Digital International. Kesimpulan penelitian ini adalah, di PT Emaklon Digital International, Kepuasan Kerja (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Kualitas Kerja (X₁), berdasarkan cara persoalan penelitian dirumuskan, Analisis data dan pembahasan bab sebelumnya selesai. Di PT Emaklon Digital International, remunerasi (X₃) tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja (Y) di PT Emaklon Digital International dipengaruhi secara positif dan signifikan dari lingkungan kerja (X₃).

Berdasarkan kesimpulan yang dicapai, peneliti dapat menawarkan penambahan atau penggantian variabel yang digunakan saat ini bagi siswa yang ingin belajar di lokasi yang sama. Manfaatkan waktu yang tersedia secara produktif dan efisien. Untuk meningkatkan kedalaman dan luasnya pemahaman Anda, baca lebih banyak buku yang relevan dengan studi yang harus dilakukan.

Daftar Rujukan

- Adri, K., Rahmat, H. K., Ramadhani, R. M., Najib, A., & Priambodo, A. (2020). Analisis Penanggulangan Bencana Alam dan Natech Guna Membangun Ketangguhan Bencana dan Masyarakat Berkelanjutan di Jepang. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 361-374.
- Akbar, A. A., Darmawan, Y., Wibowo, A., & Rahmat, H. K. (2024). Accuracy Assessment of Monthly Rainfall Predictions using Seasonal ARIMA and Long Short-Term Memory (LSTM). *Journal of Computer Science and Engineering (JCSE)*, 5(2), 100-115.
- Akbar, A. A., Dwiningtias, H., & Rahmat, H. K. (2024). Urgensi Koordinasi dalam Organisasi Tanggap Darurat Bencana di Indonesia: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Disaster Response and Emergency Management*, 1(1), 15-20.
- Alawiyah, D., Rahmat, H. K., & Pernanda, S. (2020). Menemukan etika dan sikap konselor profesional dalam bimbingan dan konseling. *JURNAL MIMBAR: Media Intelektual Muslim dan Bimbingan Rohani*, 6(2), 84-101.
- Aminullah, A. A., Priambodo, A., Rahmat, H. K., & Adri, K. (2021). Kesiapan kantor pencarian dan pertolongan balikan dalam penanggulangan bencana guna menyambut pemindahan ibukota baru. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(1), 51-59.
- Aprilyanto, A., Widana, I. D. K. K., Subiyanto, A., & Rahmat, H. K. (2023). Pemulihan Pascabencana Tsunami 2018 Guna Mendukung Program Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jagrata: Journal of Disaster Research*, 1(1), 25-32.
- Ardinata, R. P., Rahmat, H. K., Andres, F. S., & Waryono, W. (2022). Kepemimpinan transformasional sebagai solusi pengembangan konsep smart city menuju era society 5.0: sebuah kajian literatur [Transformational leadership as a solution for the development of the smart city concept in the society era: a literature review]. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 1(1).

- Ardinata, R. P., Susanti, R., & Rahmat, H. K. (2023). Media Sosial dan Pengaruhnya Terhadap Minat Berkunjung Wisatawan di Kawasan Wisata Chinangkiak Dreampark Solok Sumatera Barat. *Altasia Jurnal Pariwisata Indonesia*, 5(1), 1-9.
- Baarik, M. H. A., Sianipar, I., Kusumadjadi, A., Alfarasyi, A. R., Rahmat, H. K., & Rahmi, T. N. (2023). Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Software Microsoft Nearpod sebagai Media Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Indonesian Journal of Emerging Trends in Community Empowerment*, 1(1), 15-20.
- Banjarnahor, J., Rahmat, H. K., & Sakti, S. K. (2020). Implementasi sinergitas lembaga pemerintah untuk mendukung budaya sadar bencana di Kota Balikpapan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 448-461.
- Bastian, O. A., Rahmat, H. K., Basri, A. S. H., Rajab, D. D. A., & Nurjannah, N. (2021). Urgensi Literasi Digital dalam Menangkal Radikalisme pada Generasi Millennial di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 23(1), 126-133.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29-34.
- Gustaman, F. A. I., Rahmat, H. K., Banjarnahor, J., & Maarif, S. (2020). Peran Kantor Pencarian dan Pertolongan Lampung dalam Masa Tanggap Darurat Tsunami Selat Sunda Tahun 2018. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 462-469.
- Hakim, F. A., Banjarnahor, J., Purwanto, R. S., Rahmat, H. K., & Widana, I. D. K. K. (2020). Pengelolaan obyek pariwisata menghadapi potensi bencana di Balikpapan sebagai penyangga ibukota negara baru. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(3), 607-612.
- Hakim, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim). Thesis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Hasrian, H. H. H., & Rahmat, H. K. (2024). Gambaran Tingkat Perilaku Altruistik pada Siswa Kelas XI: Studi pada Sebuah Madrasah Aliyah Negeri. *Contiguity: Jurnal Psikologi*, 20(2), 1-9.
- Hasrian, H., Rifaldi, M., Fiorella, A., Febianto, Y., Chetwynd, A. P., & Rahmat, H. K. (2023). Edukasi Urgensi Ilmu Pembukuan dalam Bisnis bagi Calon Wirausahawan Muda di MAN Lumajang. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 1(2), 67-72.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Kodar, M. S., Rahmat, H. K., & Widana, I. D. K. K. (2020). Sinergitas Komando Resor Militer 043/Garuda Hitam dengan Pemerintah Provinsi Lampung dalam Penanggulangan Bencana Alam. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 437-447.
- Ma'dika, Z. P., & Rahmat, H. K. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 1-8.
- Ma'ruf, A. M. M., & Rahmat, H. K. (2023). Pancasila dalam Konteks Kenegaraan Republik Indonesia: Sebuah Kerangka Konseptual. *Trends in Applied Sciences, Social Science, and Education*, 1(2), 59-68.
- Ma'ruf, A. M. M., & Rahmat, H. K. (2024). Nilai-Nilai Pancasila di Era Globalisasi: Masih Relevankah?. *Civil and Military Cooperation Journal*, 1(2), 73-76.

- Marufah, N., Rahmat, H. K., & Widana, I. D. K. K. (2020). Degradasi Moral sebagai Dampak Kejahatan Siber pada Generasi Millennial di Indonesia. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(1), 191-201.
- Meidiyustiani, R., & Rahmat, H. K. (2024). Recent Trends in Publication of Research on Financial Literacy in Students Using VOSViewer: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 11(4), 88-95.
- Muara, T., Prasetyo, T. B., & Rahmat, H. K. (2021). Psikologi Masyarakat Indonesia di Tengah Pandemi: Sebuah Studi Analisis Kondisi Psikologis Menghadapi COVID-19 Perspektif Comfort Zone Theory. *Ristekdik: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 6(1), 69-77.
- Muara, T., Rahmat, H. K., & Prasetyo, T. B. (2021). Efektivitas Diplomasi dan Komunikasi Strategis dalam Kampanye Melawan Terorisme di Indonesia. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 23(1), 161-170.
- Najib, A., & Rahmat, H. K. (2021). Analisis Pelaksanaan Program Desa Tangguh Bencana di Desa Buluh Cina, Siak Hulu, Kampar, Riau. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora*, 5(1), 14-23.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 7(2), 88-94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Nurhadiyanta, N., Fendiyanto, M. H., Rahmat, H. K., Advisa, D. A., & Meireni, M. (2023). Penyuluhan Penurunan Kasus Stunting untuk Meningkatkan Kualitas Generasi Muda di Desa Hambalang. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 1(2), 43-48.
- Nurmalasari, E., Rahmat, H. K., & Farozin, M. (2022, April). Motivasi santri tuli dalam mengikuti kegiatan madrasah diniyyah daring di Madrasah Salafiyah III Pondok Pensantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta. In *The Indonesian Conference on Disability Studies and Inclusive Education* (Vol. 2, pp. 103-117).
- Pamungkas, H. Y., & Rahmat, H. K. (2023). UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA BARANG MILIK NEGARA BERUPA ASET TANAH PASCA GEMPA LOMBOK 2018 MELALUI PENDEKATAN PERSUASIF BERBASIS HAK ASASI MANUSIA [THE EFFORTS TO SETTLEMENT OF STATE-OWNED PROPERTY IN THE FORM OF LAND ASSETS POST THE 2018 LOMBOK EARTHQUAKE THROUGH A PERSUASIVE-BASED HUMAN RIGHTS APPROACH]. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 2(1), 1-10.
- Piliang, M. Z., Alfarasyi, A. R., Meireni, M., Rahmat, H. K., & Sianipar, I. (2023). Leadership Training Guna Membangun Jiwa Kepemimpinan bagi Guru di Sekolah Dasar Islam. *Indonesian Journal of Emerging Trends in Community Empowerment*, 1(1), 21-26.
- Pratama, J. P., Dewo, L. P., & Rahmat, H. K. (2024). Model Sinergitas Pentahelix dalam Rangka Pengurangan Risiko Bencana di Indonesia: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Disaster Response and Emergency Management*, 1(1), 1-6.
- Pratikno, H., Rahmat, H. K., & Sumantri, S. H. (2020). Implementasi Cultural Resource Management dalam Mitigasi Bencana pada Cagar Budaya di Indonesia. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 427-436.

- Priambodo, A., Widyaningrum, N., & Rahmat, H. K. (2020). Strategi Komando Resor Militer 043/Garuda Hitam dalam Penanggulangan Bencana Alam di Provinsi Lampung. *Perspektif*, 9(2), 307-313.
- Priantoro, A. U., Rahmat, H. K., Prihantoro, A., Dragon, B., & Wahyuningtyas, A. (2024). Peningkatan Pemahaman Ancaman Bencana di Kabupaten Subang pada Saka SAR Kabupaten Subang Melalui Edukasi Mitigasi Bencana. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 2(1), 1-6.
- Putri, H. R., Metiadini, A., Rahmat, H. K., & Ukhsan, A. (2020). Urgensi pendidikan bela negara guna membangun sikap nasionalisme pada generasi millennial di Indonesia. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman*, 5(2), 257-271.
- Rahmanisa, R., Rahmat, H. K., Cahaya, I., Annisa, O., & Pratiwi, S. (2021). Strategi Mengembangkan Resiliensi Individu di Tengah Masa Pandemi COVID-19 Menggunakan Islamic Art Therapy [Strategy to Develop Individual Resilience in The Middle of The COVID-19 Pandemic using Islamic Art Therapy]. *Journal of Contemporary Islamic Counselling*, 1(1), 39-52.
- Rahmat, H. K. (2019). Implementasi strategi layanan bimbingan dan konseling komprehensif bagi siswa tunanetra di MTs Yaketunis Yogyakarta. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam*, 16(1), 37-46.
- Rahmat, H. K. (2019). Mobile learning berbasis appypie sebagai inovasi media pendidikan untuk digital natives dalam perspektif islam. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(1).
- Rahmat, H. K. (2023). Penggunaan Layanan Bimbingan Klasikal Guna Meningkatkan Literasi Kebencanaan Bagi Siswa [Using Classical Guidance Services To Improve Disaster Literacy For Students]. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 2(2), 83-92.
- Rahmat, H. K. (2024). Development of Nationalism Attitude in The Millennial Generation Through National Defense Education. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 1-8.
- Rahmat, H. K. (2024). PSIKOLOGI BENCANA: SEBUAH KAJIAN DALAM MEMITIGASI DAMPAK PSIKOLOGIS PASCA BENCANA BAGI MASYARAKAT URBAN. *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, 7(2), 599-610.
- Rahmat, H. K., & Alawiyah, D. (2020). Konseling traumatik: Sebuah strategi guna mereduksi dampak psikologis korban bencana alam. *Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim dan Bimbingan Rohani*, 6(1), 34-44.
- Rahmat, H. K., & Budiarto, A. (2021). Mereduksi dampak psikologis korban bencana alam menggunakan metode biblioterapi sebagai sebuah penanganan trauma healing [Reducing the psychological impact of natural disaster victims using bibliotherapy method as a trauma healing handler]. *Journal of Contemporary Islamic Counselling*, 1(1), 25-38.
- Rahmat, H. K., & Kurniadi, A. (2020). Integrasi dan interkoneksi antara pendidikan kebencanaan dan nilai-nilai Qur'ani dalam upaya pengurangan risiko bencana di sekolah menengah pertama. *Prosiding Konferensi Integrasi Interkoneksi Islam dan Sains*, 2, 455-461.

- Rahmat, H. K., & Pernanda, S. (2021). The Importance of Disaster Risk Reduction Through The Participation of Person with Disabilities in Indonesia. *Proceeding Iain Batusangkar*, 1(1), 137-148.
- Rahmat, H. K., Achadi, A. H., Akbar, A. A., Basri, A. S. H., & Yurika, R. E. (2024). Pembelajaran Mitigasi Bencana Berbasis Kearifan Lokal: Sebuah Inovasi dalam Membangun Resiliensi Sekolah. *Prosiding Konseling Kearifan Nusantara (KKN)*, 3, 444-453.
- Rahmat, H. K., Banjarhanor, J., Ma'rufah, N., & Widana, I. D. K. K. (2020). Pemberdayaan Masyarakat oleh Bintara Pembina Desa (Babinsa) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(1), 91-107.
- Rahmat, H. K., Fajrian, A., & Ma'rufah, N. (2022, September). Preventing Genetic Diseases Through Genetic Counseling to Build a Harmonious Family: a Narrative Review. In *International Conference on Islamic Guidance and Counseling* (Vol. 2, pp. 110-119).
- Rahmat, H. K., Frinaldi, A., Rembrandt, R., & Lanin, D. (2024). MODEL KESIAPSIAGAAN BENCANA BERBASIS SEKOLAH MELALUI PROGRAM SATUAN PENDIDIKAN AMAN BENCANA DI KOTA TANGERANG. *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, dan Konseling Islam*, 7(3), 655-668.
- Rahmat, H. K., Hasrian, H., & Bimantara, M. A. (2023). Membangun Kesiapsiagaan Bencana pada Siswa Melalui BLU-DISCARE sebagai Inovasi Pendidikan Kebencanaan di Sekolah Guna Mewujudkan Generasi Tangguh Bencana. *Jagratara: Journal of Disaster Research*, 1(2), 49-58.
- Rahmat, H. K., Hiram, T. P. B. P. S., Alamsyah, A. N., & Bimantara, M. A. (2024). Upaya Peningkatan Budaya Sadar Bencana Pada Siswa Guna Meningkatkan Kesiapsiagaan SMA Terpadu Baitul Hikmah Depok. *Indonesian Journal of Emerging Trends in Community Empowerment*, 2(1), 1-10.
- Rahmat, H. K., Madjid, M. A., & Pernanda, S. (2020). Kolektivitas sebagai sistem nilai Pancasila dalam perkembangan lingkungan strategis di Indonesia: suatu studi reflektif. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan PKn*, 7(2), 83-95.
- Rahmat, H. K., Muzaki, A., & Pernanda, S. (2021, March). Bibliotherapy as an alternative to reduce student anxiety during COVID-19 pandemic: A narrative review. In *Proceeding international conference on science and engineering* (Vol. 4, pp. 379-382).
- Rahmat, H. K., Nurmalasari, E., & Falah, N. (2018). Pelaksanaan Bimbingan Kelompok Terinternalisasi Nilai-nilai Kearifan Lokal (Local Wisdom) dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Underachiever. In *Prosiding Seminar Nasional Konvensi BK ke-XX & Kongres ABKIN ke-XIII*.
- Rahmat, H. K., Pernanda, S., Casmini, C., Budiarto, A., Pratiwi, S., & Anwar, M. K. (2021). Urgensi Altruisme dan Hardiness pada Relawan Penanggulangan Bencana Alam: Sebuah Studi Kepustakaan [The Urgency of Altruism and Resilience in Natural Disaster Management Volunteers: A Literature Study]. *Acta Islamica Counsesnia: Counselling Research and Applications*, 1(1), 45-58.
- Rahmat, H. K., Pernanda, S., Hasanah, M., Muzaki, A., Nurmalasari, E., & Rusdi, L. (2021). Model pembelajaran discovery learning guna membentuk sikap peduli lingkungan pada siswa sekolah dasar: sebuah kerangka konseptual. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(2), 109-117.

- Rahmat, H. K., Pratikno, H., Gustaman, F. A. I., & Dirhamsyah, D. (2020). Persepsi Risiko dan Kesiapsiagaan Rumah Tangga dalam Menghadapi Bencana Tanah Longsor di Kecamatan Sukaraja Kabupaten Bogor. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(2), 25-31.
- Rahmat, H. K., Rahman, F. A., Raharjo, D. H., Hasrian, H., & Akbar, A. A. (2023). Peningkatan Literasi Kebencanaan pada Masa Tanggap Darurat Bencana pada Mahasiswa Manajemen Bencana Melalui Kunjungan Ilmiah ke Human Initiative Headquarter Depok. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 1(2), 61-66.
- Rahmat, H. K., Ramadhani, R. M., Ma'rufah, N., Gustaman, F. A. I., Sumantri, S. H., & Adriyanto, A. (2020). Bantuan China Berupa Alat Uji Cepat COVID-19 kepada Filipina: Perspektif Diplomacy and International Lobbying Theory. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 30(1), 19-27.
- Rahmat, H. K., Salsabila, N. R., Nurliawati, E., Yurika, R. E., Mandalia, S., Pernanda, S., & Arif, F. (2022, June). Bibliokonseling Berbasis Nilai-Nilai Sumbang Duo Baleh dalam Membangun Karakter Positif bagi Remaja di Minangkabau. In *National Conference on Educational Science and Counselling* (Vol. 2, No. 1).
- Rahmat, H. K., Sari, F. P., Hasanah, M., Pratiwi, S., Ikhsan, A. M., Rahmanisa, R., ... & Fadil, A. M. (2020). Upaya pengurangan risiko bencana melalui pelibatan penyandang disabilitas di Indonesia: Sebuah tinjauan kepustakaan. *Jurnal Manajemen Bencana (JMB)*, 6(2).
- Rahmat, H. K., Syah, R., & Putra, A. R. (2024). Bantuan Kemanusiaan sebagai Alat Diplomasi Bencana: Sebuah Ulasan di Tengah Menghadapi Krisis Global. *Civil and Military Cooperation Journal*, 1(1), 33-42.
- Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153-163. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9084>
- Rismansyah, R., Kurniawan, M., & Les'aini, S. I. (2022). Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung. *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(5), 1424-1432.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010-1022.

- Sofiana, W. O., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog (Studi Kasus pada Unit Divisi SDM dan Umum). *EProceedings of Management*, 8(3), 1–7.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syarifah, H., Poli, D. T., Ali, M., Rahmat, H. K., & Widana, I. D. K. K. (2020). Kapabilitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Balikpapan dalam Penanggulangan Bencana Kebakaran Hutan dan Lahan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 398-407.
- Syazali, M., Rahmat, H. K., Widana, I. D. K. K., Supena, E. D. J., Basuki, R., Fendiyanto, M. H., ... & Awwanah, M. (2023). Workshop Manajemen dan Substansi Pengelolaan Jurnal Ilmiah Menuju Jurnal Terakreditasi Nasional dan Internasional. *Indonesian Journal of Emerging Trends in Community Empowerment*, 1(1), 27-34.
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 721–730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19766>
- Utama, D. B., Prewito, H. B., Pratikno, H., Kurniadi, Y. U., & Rahmat, H. K. (2020). Kapasitas pemerintah Desa Dermaji Kabupaten Banyumas dalam pengurangan risiko bencana. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(3), 598-606.
- Wahyuni, E. S., Suparmoko, Y. H., & Rahmat, H. K. (2024). Peningkatan Softskill Penulisan Tugas Akhir pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Bencana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Melalui Pelatihan Penggunaan Mendeley. *Jurnal Relawan dan Pengabdian Masyarakat REDI*, 2(1), 13-18.
- Widyaningrum, N., Rahmat, H. K., & Maarif, S. (2020). Langkah Taktis Gaya Kepemimpinan Gubernur Bali I Wayan Koster Dalam Pencegahan Penyebaran Covid-19 Di Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Bencana (JMB)*, 6(2).
- Wijaya, C., Kresdianto, D. I., & Remiasa, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 9(1).
- Wulandari, F., & Rahmat, H. K. (2024). Tingkat Resiliensi Siswa Kelas X Madrasah Aliyah Negeri Lumajang Pasca Bencana Erupsi Gunung Semeru Tahun 2021. *Contiguity: Jurnal Psikologi*, 20(2), 10-19.
- Yuliarta, I. W., & Rahmat, H. K. (2021). Peningkatan kesejahteraan melalui pemberdayaan masyarakat pesisir berbasis teknologi sebagai upaya memperkuat keamanan maritim di Indonesia. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 23(1), 180-189.
- Yurika, R. E., Rahmat, H. K., & Widyastuti, C. (2022, June). Integrasi Layanan Bimbingan dan Konseling dengan Kurikulum Berbasis Budaya Yogyakarta untuk Membangun Cultural Awareness. In *National Conference on Educational Science and Counselling* (Vol. 2, No. 1).
- Zakiyah, A., Rahmat, H. K., & Sa'adah, N. (2022). Peran konselor lintas agama dan budaya sebagai problem solving masyarakat multibudaya [The role of cross-religious and

cultural counselors as a multi-cultural community solving problem]. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 1(1), 45-60.