



PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP STRES KERJA (STUDI PADA KARYAWAN NON MEDIS RS BHAKTI MULIA DI JAKARTA BARAT)

Anisa Pebriana Savitri, Koen Hendrawan*

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Email: koen.hendrawan@budiluhur.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine whether Work Conflict, Workload, and Work Environment have a significant impact on Job Stress among Non-Medical Employees at Bhakti Mulia Hospital. The sample for this study consists of 69 non-medical employees at Bhakti Mulia Hospital. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and processed using Microsoft Excel 2016 and SPSS v.22 software. The sampling technique used in this study is Non-Probability Sampling with saturated sampling. One phenomenon that can be used as a reference is employee work discipline, which can be observed from attendance records. The results of this study show that the regression equation $Y = 26.487 + 0.257 X_1 + 0.129 X_2 + 0.078 X_3$ indicates that Work Conflict (X_1) affects Job Stress, the Workload variable (X_2) has a significant impact on Job Stress, and the Work Environment variable (X_3) has an insignificant impact on Job Stress. The three independent variables contribute 72.6% (R^2) to Job Stress (Y), while the remaining 27.4% is influenced by other factors.

Keywords: Work Conflict; Workload; Work Environment; Job Stress.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang perannya paling penting di seluruh organisasi sebagai penggerak dalam segala aktivitas yang ada, agar sebuah perusahaan bisa menjalankan target dan visi misinya dengan baik. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan dan memelihara sumber daya manusianya dengan baik. Namun, tantangan dalam pengelolaan SDM semakin kompleks seiring dengan perubahan lingkungan kerja yang terus berkembang. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh manajer SDM adalah mengelola stres kerja karyawan. Pada unit analisis ini ditemukan beberapa permasalahan, di antaranya stres kerja pada karyawan merupakan suatu permasalahan dalam dunia kerja yang tidak dapat dihindari. Stres kerja bisa terjadi pada setiap individu dan tidak sedikit para karyawan yang berpotensi mengalami stres kerja. Stres yang dialami karyawan adalah masalah serius bagi organisasi dan karyawan itu sendiri (Cahyathi & Riana, 2023).

Salah satunya, stres kerja bisa disebabkan oleh konflik kerja yang kerap terjadi antar karyawan karena adanya perbedaan pendapat, gaya komunikasi, ataupun tujuan yang tidak sejalan. Apabila konflik tidak segera diselesaikan, maka konflik akan berkembang semakin besar dan membahayakan organisasi (Yoinata & Sugandha, 2021). Hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan rasa ketidaknyamanan dan akan berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu beban kerja ketika individu diberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab di luar kapasitasnya, mereka akan merasa kewalahan dan terus-menerus tertekan. Sejak dimulainya era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada tahun 2014, peran rumah sakit telah menjadi sangat penting dalam menjamin keberhasilan program tersebut.

Dengan adanya keterlibatan aktif rumah sakit, program JKN dapat memberikan akses yang lebih luas dan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, sehingga meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan secara keseluruhan. Sejak diberlakukannya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, jumlah kunjungan masyarakat ke fasilitas kesehatan mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan periode sebelumnya. Tampaknya tuntutan terhadap tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit pun ikut meningkat, sehingga menyebabkan sejumlah dari mereka mengalami absensi saat bekerja dikarenakan sakit, sering terlambat datang ke tempat kerja, kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menerima banyak keluhan dari pasien terkait kurangnya keramahan dan kesabaran saat memberikan pelayanan. Gejala-gejala ini merupakan tanda-tanda dari stres kerja, ketidakmampuan individu dalam mengelola beban kerja yang berat dan harapan yang tinggi dapat mengakibatkan dampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan (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).

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor tingkat stres kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung baik secara psikis maupun psikologis bisa menjadi sumber stres bagi karyawan. Oleh karena itu, Rumah Sakit Bhakti Mulia harus menyadari betapa pentingnya untuk memberikan dukungan kepada para karyawan, termasuk program kesejahteraan karyawan, pelatihan manajemen stres, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan cara ini, rumah sakit dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Berdasarkan survei dari karyawan melalui sekilas tanya jawab tentang konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, yang dirasakan oleh karyawan non medis di RS Bhakti Mulia saat ini, dapat diperoleh fenomena yang terjadi di rumah sakit Bhakti Mulia saat ini, yakni absensi karyawan yang relatif menurun dan keluhan pasien yang meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka hubungan konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari stres kerja yang dialami karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Non Medis RS Bhakti Mulia di Jakarta Barat)".

2. Landasan Teori

Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan, dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan, dan sikap, sehingga salah satu

atau keduanya saling terganggu (Rifandy, 2021; 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). Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan yang ada (Mangkuniugara, 2017) dalam (Goih & Subiantoro, 2022).

Beban Kerja

Menurut Budhiartini (2021), beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2014) dalam (Goih & Subiantoro, 2022).

Lingkungan Kerja

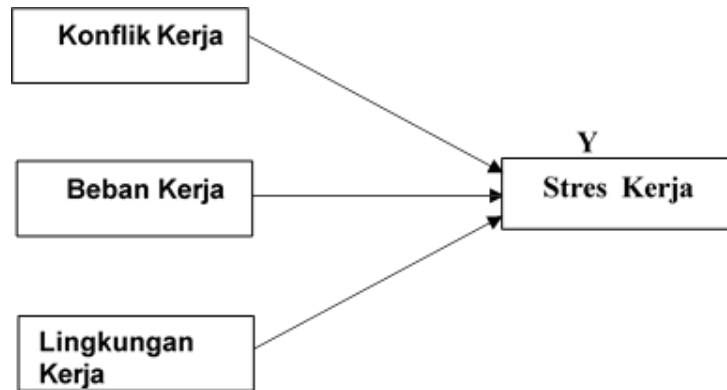
Sebuah tempat di mana karyawan bekerja dengan serangkaian fasilitas penunjang yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya disebut lingkungan kerja (Nabilah & Ridwan, 2022; Rahmat, 2019; Banjarnahor et al., 2020; Rahmat et al., 2020; Gustaman et al., 2020; Rahmat et al., 2022; Kodar 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). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan, yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis/non-fisik (Ariwijayanti & Prapunoto, 2022; 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).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Budhiartini, 2021). Stres kerja merupakan keadaan tertekan atau tegang seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan yang melebihi kemampuannya untuk merespons (Nabilah & Ridwan, 2022; 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).

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis disusun sebagai berikut:

H1: Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

3. Metode

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis RS bhakti Mulia yang berlokasi di Jl. K.S. Tubun No.79 9, RT.9/RW.5, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11410. Sementara ukuran sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. Jumlah populasi sebanyak 75 karyawan dan sampel sebanyak 69 responden.

Teknik Analisis Data

Data yang sudah diperoleh kemudian diolah untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel penelitian menggunakan program *Statistical Product and Social Science (SPSS)*. Dalam penelitian peneliti menggunakan metode regresi linear berganda, karena variabel penelitian lebih dari satu variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel terikatnya, penelitian ini menggunakan perhitungan *SPSS v.22* yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan besarnya berbagai variabel sesuai dengan yang telah dihipotesiskan dalam berbagai pengujian.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan terhadap 69 responden diluar sampel penelitian dan diperoleh hasil seluruh butir pernyataan. Dengan bantuan alat *software SPSS v.22* dan dibandingkan dengan nilai *r* tabel (0.2369) berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Correlation Item-Total Correlation	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	Item_1	0,674	Valid
	Item_2	0,701	Valid
	Item_3	0,765	Valid
	Item_4	0,721	Valid
	Item_5	0,747	Valid
	Item_6	0,702	Valid
	Item_7	0,464	Valid
	Item_8	0,386	Valid
	Item_9	0,577	Valid
	Item_10	0,599	Valid
Beban Kerja (X2)	Item_1	0,674	Valid
	Item_2	0,727	Valid
	Item_3	0,792	Valid
	Item_4	0,840	Valid
	Item_5	0,771	Valid
	Item_6	0,726	Valid
	Item_7	0,511	Valid
	Item_8	0,362	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Item_1	0,711	Valid
	Item_2	0,727	Valid
	Item_3	0,792	Valid
	Item_4	0,840	Valid
	Item_5	0,771	Valid
	Item_6	0,726	Valid
	Item_7	0,511	Valid
	Item_8	0,362	Valid
	Item_9	0,593	Valid
	Item_10	0,594	Valid
Stres Kerja (Y)	Item_1	0,435	Valid
	Item_2	0,250	Valid
	Item_3	0,482	Valid
	Item_4	0,241	Valid
	Item_5	0,395	Valid
	Item_6	0,411	Valid
	Item_7	0,479	Valid
	Item_8	0,607	Valid
	Item_9	0,434	Valid
	Item_10	0,424	Valid

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,890	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,893	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,903	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (Y)	0,741	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, pada tabel 2 diatas nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka dapat dinyatakan seluruh item pernyataan variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov – Smirnov. Jika Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05, maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika Asymp.Sig (2-tailed) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,200 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.23622613
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.040
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

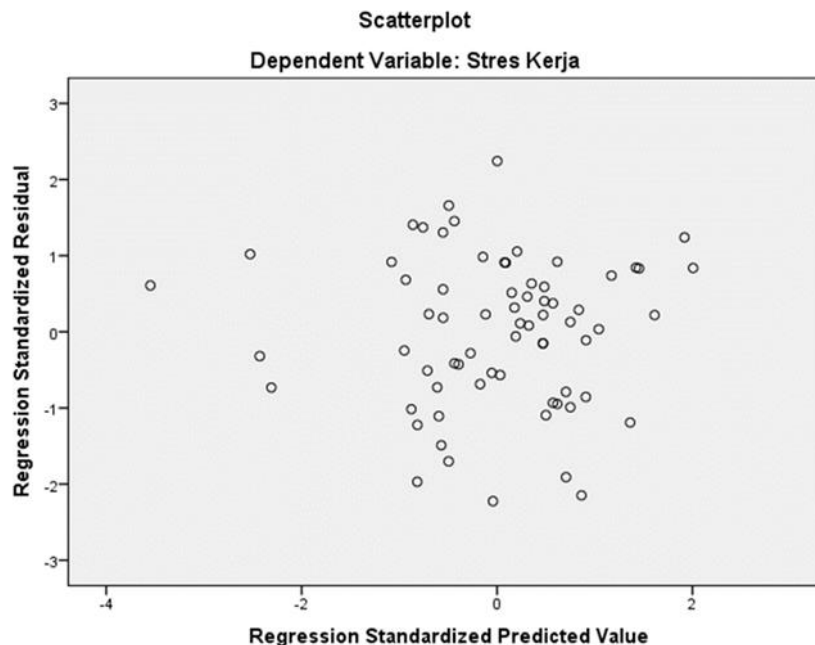
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Adapun diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 26.487 + 0,257X_1 + 0,129X_2 - 0,078X_3 + \epsilon$. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta 26.487, artinya jika Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja 0 maka Stres Kerja bernilai 26.487.
- Koefisien regresi variabel Konflik Kerja sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Stres Kerja sebesar 25,7% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Konflik Kerja meningkat maka Stres Kerja juga akan naik.
- Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,129. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Stres Kerja sebesar 12,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Beban Kerja meningkat, maka Stres Kerja juga akan naik.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar -0,078. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan Stres Kerja sebesar -7,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Lingkungan Kerja menurun, maka akan berdampak terhadap Stres Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika variabel lebih dari satu gunakan Adjusted R Square. Berdasarkan tabel 6 menunjukan nilai Adjusted R Square sebesar 0.726 atau 72,6 % yang artinya variabel Stres Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 72,6% dan sisanya 27,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Pembahasan

- Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan non medis RS Bhakti Mulia dengan kata lain H1 diterima dan H0 ditolak.
- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja. Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan non medis RS Bhakti Mulia. Dengan kata lain H2 diterima dan H0 ditolak.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan non medis RS Bhakti Mulia. Dengan kata lain H3 ditolak dan H0 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari tabel di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,760 atau 76,0% menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 76,0%, sedangkan sisanya 24,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

5. Simpulan

Tujuan penelitian ini yaitu penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis data dari pengujian-pengujian hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Konflik Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan non medis RS Bhakti Mulia.
- Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan non medis RS Bhakti Mulia.
- Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan non medis RS Bhakti Mulia.

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 konsep 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.
- Anika, A., Khoirul, A. M & M. Daffa, B. P (2022). Mimbar Kampius : Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Mimbar Kampius : Jurnal Pendidikan dan Agama Islam. 21, 128-138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Annisa Nurhandayani (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban. 1.
- Aprilyanto, A., Widana, I. D. K. K., Subiyanto, A., & Rahmat, H. K. (2023). Pemulihan Pascabencana Tsunami 2018 Guna Mendukung Program Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jagratar: 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.
- Ariwijayanti, G. V., & Prapunoto, S. (2022). Korelasi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Pegawai Non-Medis di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 339-346. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2594>
- Baarik, M. H. A., Sianipar, I., Kusumadjati, 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.
- Budhiartini, D. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. AGRAPERSADA Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(1), 102-115. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i1.96>
- 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.
- Goh, T. S., & Subiantoro, N. (2022). Multi Lorus Technology Pengaruh Konflik , Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Multi Lorus Technology. 3(August), 2463-2472.
- 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.
- 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.
- Eka Putra (2020). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. apotik keluarga pekanbaru.

- 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.
- Marsal, Manuhung, S., & Natasya. (2023). Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten uwu Marsal, Pengaruh Manuhung, Suparman. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan* <https://Ojs.Inlic.Org/Index.Php/Jmet>, 1(1), 31-37. <https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>
- 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.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40-50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- 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.
- MEDAN. Juripol, 4(2), 56-63. <https://doi.org/10.333395/juripol.v4i2.11106> Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran Work Life Balance
- Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank Bri Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1866. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i09.p18>
- 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.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara. 1(5), 725-744.
- Nahnudin, N., Fauzi, A., & Firdaos, R. (2023). Tadbir muwahhid. <https://doi.org/10.30997/jtm.v7i1.8127>

- 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.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., & Adha, M. A. (2021). KONFLIK DALAM ORGANISASI SEKOLAH. 9(3), 1-18.
- 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).
- Oktaviano, D., Permatasari, B., & Fernando, Y. (2022). PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza di Provinsi Lampung). 2(1), 46-54.
- 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., Alfarysyi, 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.
- Pujianto, S. (2024). Pengaruh konflik kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pegawai. 3(4), 209-218.
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1-8.

- 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. *Jagratar: 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 Counsesnesia: 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.
- Rajasa, G. K., & Suarmanayasa, I. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja pada Pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(1), 53-63. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v5i1.50099>
- Rifandy, K. (2021). Pengaruh Konflik Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT . Matra Adhiraya Nusantara. 1(1).
- 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.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279-292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Stres, M., & Studi, K. (2016). > sebesar 4,330 lebih besar dari t. 76-87.
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 11-26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- Sugiarti, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
- 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.
- 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).
- 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.
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, 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).
- Zakiah, 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.