



PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN CV. SUKSES MAKMUR SENTOSA DI TANGERANG)

Kartika Aprilianti, Hari Subagio*

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

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

Abstract

This research aims to analyze the influence of work motivation, organizational culture and work environment on job satisfaction among CV employees. Success Makmur Sentosa Tangerang. The sample in this research was 35 employees. The data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2021 software and SPSS v.22 software and the technique used was Non Probability Sampling with a saturated sampling type. The results of this research show that the regression value is $Y = 3.210 + 0.796$ significant to Job Satisfaction. The contribution of the three independent variables R^2 is 76.0% to Job Satisfaction (Y) and the remaining 24.0% is influenced by other factors. Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Work Environment and Job Satisfactio.

Keywords: Work Motivation; Organizational Culture; Work Environment; Job Satisfaction.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10 dalam Rumeen et al., 2023). Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan dengan tujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang tangguh, terampil, mandiri, berbudi luhur, serta berorientasi pada masa depan. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi karena mampu memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan pendapat atau sudut pandang karyawan sebagai bentuk dari perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap semua hal yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu gambaran tentang perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya ketika kebutuhannya terpenuhi. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Wahyuniardi et al., 2018 dalam Shavira & Febrian, 2023; 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).

Untuk mencapai kepuasan kerja yang diharapkan sehingga mampu memberikan kontribusi terbaiknya, diperlukan motivasi kerja kepada karyawan. Dengan adanya

motivasi, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, serta kegigihan dalam menghadapi suatu masalah (Faiqitul Himma, 2022 dalam Gieza Mahiesa Putra et al., 2023). Pemberian motivasi yang dilakukan terhadap seseorang merupakan mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan pada waktu yang berlainan pula.

Budaya organisasi merupakan faktor paling penting dalam perusahaan. Dengan budaya yang kuat, tentunya dapat menarik perhatian individu untuk bergabung dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Sulaksini, 2019:4 dalam Daslim et al., 2023). Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, hal ini dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena budaya organisasi dapat mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu memahami dan mengimplementasikan budaya tersebut.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak positif terhadap individu. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja buruk, maka akan berdampak negatif terhadap individu (Pranitasari, 2019 dalam Baribin & Cici Biela Saputri, 2020). Lingkungan kerja yang menyenangkan, hubungan antar-rekan kerja yang sehat, serta fasilitas kerja yang memadai mampu menciptakan sumber daya manusia yang baik sehingga karyawan dapat memberikan dedikasi terbaiknya saat bekerja. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja mereka, maka mereka cenderung memberikan prestasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja di perusahaan sering kali tercermin dalam perilaku kerja karyawannya, sehingga perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan kuat akan berdampak pada komitmen kerja yang tinggi dari karyawan.

Dalam menjalankan usahanya, CV. Sukses Makmur Sentosa Tangerang telah mengalami pasang surut. Perusahaan tersebut menyadari pentingnya pencapaian target pendapatan usaha. Untuk itu, CV. Sukses Makmur Sentosa perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mampu mencapai keuntungan yang lebih maksimal dan tetap kompetitif di industri garmen. Penurunan target pendapatan tersebut disebabkan oleh kontribusi kerja karyawan yang belum optimal.

Pada dasarnya, jika perusahaan ingin meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan agar mereka lebih produktif, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan motivasi, diharapkan karyawan mau mencurahkan tenaga dan pikiran mereka demi perusahaan. Agar perusahaan mampu mempekerjakan karyawannya secara optimal, maka kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus selalu diperhatikan. Semakin tinggi perasaan puas yang dimiliki karyawan, semakin besar dan tinggi pula dedikasi kerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Dengan upaya ini, diharapkan karyawan dapat mendedikasikan diri sepenuhnya agar perusahaan mampu mencapai target tujuan dan tetap bertahan di masa-masa sulit sekalipun.

Berdasarkan latar belakang di atas, hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari faktor kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan CV. Sukses Makmur Sentosa Tangerang).”

2. Landasan Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Esthi (2020 dalam Rulianti, 2021), karyawan bersedia melakukan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan syarat utama adalah kemampuan organisasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadi karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelimpik di luar pekerjaan itu sendiri (Azizaha, 2020 dalam Sutri et al., 2020; 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).

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017 dalam Rini Anandari & Hasan Aiedy, 2023), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan tindakan tertentu. Pada hakikatnya, motivasi bersifat internal maupun eksternal, positif maupun negatif. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja bagi seseorang (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).

Budaya Organisasi

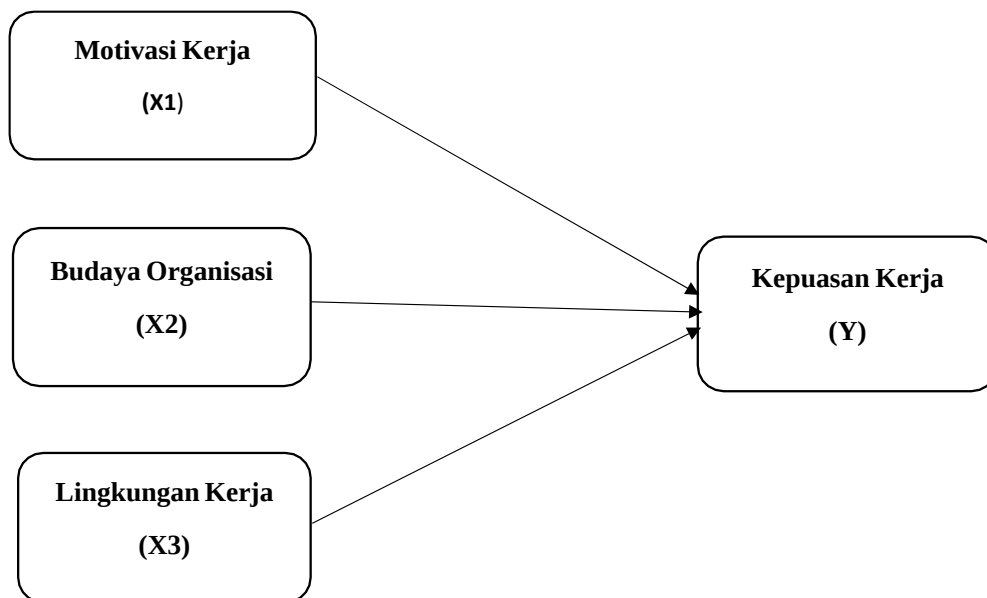
Menurut Sibirin (2012 dalam Rizky, 2022), organisasi yang pada awalnya hanya dianggap sebagai alat formal dan nasional yang sengaja dibentuk untuk membantu manusia memenuhi kebutuhannya, kini mengalami perubahan paradigma. Organisasi dipandang sebagai makhluk hidup (living system) dan sebagai sebuah masyarakat. Dalam pandangan ini, aspek kehidupan organisasi dan lingkungannya mendapat perhatian lebih dibandingkan dengan sekadar memandang organisasi sebagai alat. Mangkunegara (2014 dalam Rizky, 2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi. Budaya ini dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (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

Menurut Frida (2016 dalam Alfian & Susanti, 2023), lingkungan kerja adalah suatu keadaan tempat kerja yang mencakup aspek fisik dan non-fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, dan menyenangkan. Menurut Sunyiti (2013 dalam Nasutin & DR, 2023), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, pencahayaan, dan sebagainya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, didapatkan hipotesis sebagai berikut:
H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Metode

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sukses Makmur Scientia di Tangerang, yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan

teknik Non-Probability Sampling, dengan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2021; 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). Karena populasi di CV. Sukses Makmur Scientia berjumlah 35 responden, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di CV. Sukses Makmur Scientia di Tangerang. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui observasi (pengamatan) dan penyebaran kuesioner (angket).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel 2021 dan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 22. Microsoft Excel 2021 digunakan untuk melakukan tabulasi hasil data dari jawaban responden. SPSS versi 22 digunakan untuk menganalisis data. Adapun teknik analisis data yang dilakukan meliputi:

- Uji Validitas dan Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik
- Uji Koefisien Korelasi
- Uji Analisis Regresi Linear Berganda
- Uji t

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada pernyataan-pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Y), Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Jika nilai Corrected Item-Total Correlation > r tabel (0,338), maka hasilnya dinyatakan valid. Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Item_1	0,553	Valid
	Item_2	0,444	Valid
	Item_3	0,581	Valid
	Item_4	0,564	Valid
	Item_5	0,527	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Item_1	0,817	Valid
	Item_2	0,827	Valid
	Item_3	0,683	Valid
	Item_4	0,869	Valid
	Item_5	0,696	Valid
Lingkungan Kerja(X3)	Item_6	0,757	Valid
	Item_1	0,374	Valid
	Item_2	0,512	Valid
	Item_3	0,533	Valid

Kepuasan Kerja(Y)	Item_4	0,372	Valid
	Item_5	0,446	Valid
	Item_6	0,529	Valid
	Item_1	0,734	Valid
	Item_2	0,691	Valid
	Item_3	0,598	Valid
	Item_4	0,433	Valid
	Item_5	0,478	Valid
	Item_6	0,727	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,758	Reliabel
Budaya Organisasi	0,910	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,864	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,833	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, nilai Reliability Statistic yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha > 0,6. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (Y), Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengukur pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, peneliti merumuskan model regresi sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Regresi

Model		Unstandardiz		Standardized		t	Sig.	Colinearity	
		Coefficients		Coefficients				Statistics	
		B	Std. Errr	Beta				Tol.	VIF
1	(Constant)	3,210	1,340			2,396	,023		
	Motivasi Kerja	,796	,062	,794	12,891	,000		,556	1,798
	Budaya Organisasi	,012	,028	,021	,447	,658		,980	1,020
	Lingkungan Kerja	,234	,062	,232	3,767	,001		,556	1,798

Dari data tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 3,210 + 0,796X_1 + 0,012X_2 + 0,234X_3 + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (3,210): Artinya, jika Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja akan bernilai 3,210.

- b. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (0,796): Tanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan nilai pada Motivasi Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 79,6%, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap. Jadi, semakin tinggi motivasi kerja, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- c. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (0,012): Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan nilai pada Budaya Organisasi akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1,2%, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap. Jadi, jika budaya organisasi menurun, maka Kepuasan Kerja juga cenderung menurun.
- d. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (0,234): Tanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan nilai pada Lingkungan Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 23,4%, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap. Jadi, semakin baik lingkungan kerja, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat.

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada CV. Sukses Makmur Scientia. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Sukses Makmur Scientia di Tangerang.
- b. Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada CV. Sukses Makmur Scientia.
- c. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada CV. Sukses Makmur Scientia.

Dari hasil penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran untuk CV. Sukses Makmur Scientia di Tangerang:

- a. Motivasi Kerja: Karena variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, pihak perusahaan sebaiknya mempertahankan dan lebih memperhatikan aspek motivasi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan loyalitas dan performa yang maksimal.
- b. Budaya Organisasi: Mengingat budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, perusahaan perlu meningkatkan implementasi budaya organisasi agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan sesuai dengan nilai-nilai yang mendukung kinerja.

- c. Lingkungan Kerja: Karena variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, perusahaan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang ada agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, maksimal, dan memberikan kontribusi optimal terhadap perusahaan.

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.
- Ahmad, Y., Tiewail, B., Tairirieh, R. N., Ekinimi, F., Mainaijiemien, J., & Raitulaingi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIFGROUP Manado (2018: 2019). *Jurnal Manajemen*, 7(3), 2811–2820.
- Ailfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Ekonomi*, 2(2), 3–4.
- 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). Menemukanali konsep etika dan sikap konselor profesional dalam bimbingan dan konseling. *JURNAL MIMBAR: Media Intelektual Muslim dan Bimbingan Rohani*, 6(2), 84-101.
- Alvinita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Scientia di Tasikmalaya (Survei pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Scientia di Tasikmalaya). *Jurnal of Digital Society*, 1(3), 7–17.
- Aminullah, A. A., Priambodo, A., Rahmat, H. K., & Adri, K. (2021). Kesiapan kantor pencarian dan pertolongan balikkapan dalam penanggulangan bencana guna menyambut pemindahan ibukota baru. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(1), 51-59.
- Anastasia Rahield Rumien. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(1), 45–58.
- 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.

- Ariani, W., & Sulistyani, E. (2020). Studi Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Irbith*, 16(1), 56–65.
- 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.
- Barabin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.013>
- 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.
- Bessie Arna, Irvani et al. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen dengan menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 103–117.
- Budi, E. S., & Mitir, S. (1979). Analisis Perbandingan Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha secara Tunai dan Kredit (Studi Kasus pada CV. Trijaya Motor Blitar). *Jurnal Manajemen*, 13(2), 135–142.
- Cahyadi, A. D., Prabowo, V. T., & Suryawan, A. F. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Lancer Pencil). *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 313–318. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.700>
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Ikta, M. A., & Gih, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Tahita Sukses Abadi Medan. *JIESYA*, 6(1), 136–141.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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., Alfarsy, 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. *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 Counsenesia: 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.
- 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.
- 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.
- 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