

### Pengaruh kepuasan Kerja dan Tekanan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan Gudang PT Limindi Sukses Bersama

Siti Sriyanti<sup>1</sup>, Dinia teza<sup>2</sup>, siti mila sari<sup>3</sup>, fany hendriansyah<sup>4</sup>, Jagad nurhaqi<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Insa n Pembangunan Indonesia, Indonesia

Corresponding author: [sitisriyanti98@gmail.com](mailto:sitisriyanti98@gmail.com)

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan tekanan kerja terhadap turnover karyawan gudang di PT. Limindi Sukses Bersama. Permasalahan yang sering terjadi di perusahaan adalah tingginya tingkat turnover karyawan gudang yang dapat berdampak pada stabilitas operasional dan produktivitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan populasi 45 karyawan gudang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dan pengumpulan data melalui kuesioner tertutup dengan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover, (2) tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover, dan (3) kepuasan kerja dan tekanan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang lebih tinggi menyebabkan turnover yang lebih rendah, dan tekanan kerja yang lebih tinggi menyebabkan turnover karyawan yang lebih tinggi.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, tekanan kerja, pergantian karyawan, karyawan gudang.

**Abstract** - This study aims to determine the effect of job satisfaction and work pressure on warehouse employee turnover at PT. Limindi Sukses Bersama. A common problem in the company is the high turnover rate of warehouse employees, which can impact operational stability and productivity. This study used an associative quantitative method with a population of 45 warehouse employees. The sampling technique used was saturated sampling, and data were collected through a closed-ended questionnaire with a Likert scale. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis and SPSS version 27. The results of this study indicate that: (1) job satisfaction has a negative and significant effect on turnover, (2) work pressure has a positive and significant effect on turnover, and (3) job satisfaction and work pressure simultaneously have a significant effect on employee turnover. Therefore, higher job satisfaction leads to lower turnover, and higher work pressure leads to higher employee turnover.

**Keywords:** job satisfaction, work pressure, turnover, warehouse employees

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu Perusahaan. Dalam era persaingan global saat ini, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki teknologi dan modal yang kuat, tetapi juga SDM yang berkualitas, produktif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. SDM yang kompeten, memiliki komitmen, serta mampu bekerja secara efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Namun, tantangan besar yang dihadapi oleh banyak perusahaan saat ini adalah tingginya tingkat turnover karyawan. Turnover atau pergantian tenaga kerja adalah kondisi di mana karyawan meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak sukarela dalam jangka waktu tertentu (Kumoro et al., 2020; Novitasari, Johan, et al., 2021; Novitasari, Kumoro, et al., 2021, 2021). Menurut: *Mathis dan Jackson (2019), tingkat turnover yang tinggi dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya kontinuitas pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta hilangnya pengalaman dan pengetahuan organisasi.*

Fenomena turnover banyak terjadi di sektor industri yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik, jam kerja panjang, dan tekanan target tinggi, seperti bidang pergudangan dan distribusi. Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan tersebut adalah PT. Limindi Sukses Bersama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribus, logistic, dan E-commerce. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan bagian HRD perusahaan, tercatat bahwa dalam dua tahun terakhir tingkat keluar-masuk karyawan di bagian gudang sangat tinggi. Sebagian besar karyawan mengundurkan diri setelah bekerja kurang dari satu bulan. Hal ini tentu menjadi peringatan bagi perusahaan untuk meninjau kembali kondisi kerja dan kebijakan manajemen SDM yang diterapkan.

Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab tingginya turnover antara lain tingkat kepuasan kerja yang rendah dan tekanan kerja yang tinggi serta jam kerja yang sangat Panjang. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung mencari tempat kerja baru yang dianggap lebih baik. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan karier, serta penghargaan atas prestasi kerja. Menurut: *Luthans (2015), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pribadi.* Jika harapan tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan akan merasa kecewa dan berpotensi menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Di sisi lain, tekanan kerja (work pressure) juga menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan. Dalam lingkungan kerja gudang yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan tanggung jawab tinggi terhadap pengelolaan barang, karyawan seringkali menghadapi tekanan dari target pekerjaan, jam lembur, serta pengawasan yang ketat. Menurut: *Mangkunegara (2016), tekanan kerja adalah kondisi psikologis di mana individu merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan, sumber daya, atau waktu yang dimiliki.* Tekanan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan stres kerja (job stress), penurunan motivasi, menurunnya kinerja, bahkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover).

Kepuasan kerja dan tekanan kerja memiliki hubungan yang erat dengan niat karyawan untuk bertahan (retention) atau meninggalkan pekerjaan (turnover intention) (Asbari et al.,

2022; Hutagalung et al., 2020; Novitasari et al., 2020; Sutardi et al., 2020a; Yuwono, Novitasari, Asbari, et al., 2020a). Penelitian oleh Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan untuk keluar. Sebaliknya, penelitian Putri (2021) menemukan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Karyawan yang merasakan tekanan berlebihan cenderung mengalami stres dan kelelahan yang akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih tenang (Jumiran et al., 2020; Yuwono Novitasari, D., Hutagalung, D. & Sasono Silitonga, N., & Asbari, M., 2020; Yuwono, Novitasari, Asbari, et al., 2020b; Yuwono, Novitasari, Hutagalung, et al., 2020).

Berdasarkan fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover yang tinggi pada karyawan gudang PT. Limindi Sukses Bersama kemungkinan besar dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang belum optimal serta tekanan kerja yang cukup tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap turnover karyawan gudang di perusahaan ini.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan tekanan kerja dengan turnover karyawan, sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar oleh manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif. Perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, peningkatan komunikasi internal, serta lingkungan kerja yang kondusif (Fayzhall, Ariyanto, Agistiawati, Sudiyono, Waruwu, Goestjahjanti, Winanti, & Yuwono, 2020; Fayzhall, Asbari, Purwanto, Sestri Goestjahjanti, et al., 2020; Fikri et al., 2021; Nuryanti et al., 2020; Sutardi et al., 2020b). Selain itu, perusahaan juga dapat mengelola tekanan kerja dengan menyeimbangkan beban kerja, mengatur waktu kerja yang wajar, serta memberikan dukungan sosial dari atasan agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi adalah seluruh karyawan gudang PT.Limindi Sukses Bersama sebanyak 45 orang. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh (sensus). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan , Kuesioner tertutup berbasis skala Likert (15) Dokumentasi data turnover karyawan

### Variabel Penelitian:

1. Variabel independen: Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Tekanan Kerja ( $X_2$ )
2. Variabel dependen: Turnover ( $Y$ )

### Teknik Analisis:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas)
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Parsial (t-test) dan Simultan (F-test)
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	5.421	1.128	—	4.805	0.000
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	-0.382	0.117	-0.421	-3.267	0.002
Tekanan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.417	0.118	0.458	3.542	0.001

Persamaan Regresi:

$$Y = 5.421 - 0.382X_1 + 0.417X_2$$

Interpretasi:

- Koefisien X<sub>1</sub> (Kepuasan Kerja) negatif → setiap kenaikan 1 poin kepuasan kerja akan menurunkan turnover sebesar 0.382 satuan.
- Koefisien X<sub>2</sub> (Tekanan Kerja) positif → setiap kenaikan 1 poin tekanan kerja akan meningkatkan turnover sebesar 0.417 satuan.
- Nilai Sig < 0.05, maka kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap turnover.

**Tabel Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124.672	2	62.336	15.274	0.000
Residual	69.328	42	1.650		
Total	194.000	44			

Interpretasi:

Nilai F-hitung = 15.274 dengan Sig = 0.000 < 0.05, maka kepuasan kerja dan tekanan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover.

**Tabel Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.801	0.642	0.624	1.284

Interpretasi:

Nilai  $R^2 = 0.642$ , artinya 64,2% variasi turnover karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan tekanan kerja, sedangkan sisanya 35,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover (Asbari et al., 2022; Hutagalung et al., 2020; Novitasari et al., 2020; Sutardi et al., 2020a; Yuwono, Novitasari, Asbari, et al., 2020a). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung bertahan, sedangkan yang tidak puas akan mencari peluang kerja lain. Selain itu, tekanan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap turnover (Fayzhall, Ariyanto, Agistiawati, Sudiyono, Waruwu, Goestjahjanti, Winanti, Yuwono, et al., 2020; Fayzhall, Asbari, Purwanto, Goestjahjanti, et al., 2020; Novitasari, Asbari, et al., 2021; Sutardi et al., 2020c). Tekanan kerja yang tinggi menyebabkan stres dan kelelahan, sehingga mendorong keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hasibuan (2019) dan Putri (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja menurunkan turnover, sedangkan tekanan kerja meningkatkannya.

### IV. KESIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan gudang PT. Limindi Sukses Bersama. Tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan gudang PT. Limindi Sukses Bersama. Kepuasan kerja dan tekanan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan.

### V. SARAN

Perusahaan sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan penghargaan, sistem kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang nyaman. Manajemen perlu mengelola tekanan kerja melalui pembagian tugas yang proporsional dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, stres kerja, atau lingkungan kerja untuk memperluas hasil penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, A. (1993). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya*. 83–88.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7–12.
- Berlian, T. C., & Efnita, S. (2024). *Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan*. 4, 4058–4067.
- Dan, P., Kerja, M., & Kepuasan, T. (2023). *No Title*. 5(4), 70–74.
- Desember, N., Wijaya, F. M., Simamora, R. B., & Gurusinga, L. B. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Cipta Sarana Jaya Abadi STMB Multi Smart, Indonesia*.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., & Nurfitri, N. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan ( Literature Review Manajemen Kinerja )*. 4(2Anggara, A. (1993). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. 83–88.), 229–241.
- Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/483>
- Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/483>
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Goestjahjanti, F. S., Yuwono, T., Radita, F. R., Yulia, Y., Cahyono, Y., Suryani, P., Asbari, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Radita, F. R., Nurasiah, Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? | *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256–275. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/463%0Ahttps://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/download/463/267>
- Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Sestri Goestjahjanti, F., Yuwono, T., Rasyi Radita, F., Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 256–275. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/463>
- Fikri, M. A. A., Asbari, M., Hutagalung, D., Amri, L. H. A., & Novitasari, D. (2021). Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional dan

- Kepuasan Kerja. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(6), 4025–4040. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1397>
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/483>
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/555>
- Kumoro, D. F. C. . C., Novitasari, D. . D., Yuwono, T. T. ., Asbari, M., Aniyah, Supriyanto, Kumoro, D. F. C. . C., Novitasari, D. . D., Yuwono, T. T. ., & Asbari, M. (2020). Analysis of the Effect of Quick Ratio (QR), Total Assets Turn Over (TATO), and Debt To Equity Ratio (DER) on Return On Equity (ROE) at PT. XYZ. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 166-183. *Journal Industrial Engineering & Management Research ( Jiemar)*, 1(3), 2722–8878. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/77>
- Manajemen, E. (2020). *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap*. 9(4), 1634–1655.
- Novitasari, D., Asbari, M., & Sasono, I. (2021). Analisis Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 117–130. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.268>
- Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Iskandar, J., Sutardi, D., Silitonga, N., & Putra, A. S. (2020). Peran Social Support terhadap Work Conflict, Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5(2), 187–202. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30736%2Fjipim.v5i2.350>
- Novitasari, D., Johan, M., Nadeak, M., Admiral, A., & Asbari, M. (2021). Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional? *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 443–455. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1880>
- Novitasari, D., Kumoro, D. F. C., Purno, M., Pramono, T., & Asbari, M. (2021). Pegawai Wanita dalam Pusaran Kepemimpinan, Stres dan Turnover Kerja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4637–4650. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1531>
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/551>
- Pratama, A., & Supardi, Y. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT . Sicepat Cabang Pondok Aren*. 1(4), 1371–1377.

- Rismayanti, R. D., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Ilmu, J., Bisnis, A., Studi, P., Bisnis, A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA*.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020a). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/513>
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020b). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/513>
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020c). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/513>
- Terhadap, K., Intention, T., & Karyawan, P. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis LITERATURE REVIEW : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS. 1*(2).
- Yuwono Novitasari, D., Hutagalung, D., T., & Sasono Silitonga, N., & Asbari, M., I. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 582±599. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/vie>. *EduPsyCouns ...*, 2(1), 582–599. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/550>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Mustofa, & Asbari, M. (2020a). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work- Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 524–540. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/526/303>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Mustofa, & Asbari, M. (2020b). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work- Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 524–540. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/526/303>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., Sasono, I., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 582–599. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/550>