

THE EFFECT OF WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION WITH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE AMONG NURSES AT THE UNIVERSITY OF EAST INDONESIA HOSPITAL IN MAKASSAR

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERAWAT DI RSU WISATA UNIVERSITAS INDONESIA TIMUR MAKASSAR

Nia Ramadhani Nur¹, Anwar Ramli², Tenri S.P Dipoatmodjo³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

*Corresponding Email: niarahma061103@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada perawat di RSU Wisata UIT Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian berjumlah 37 perawat dari RSU WISATA UIT Makassar, dan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention dan stress kerja.

Kata kunci: beban kerja, turnover intention, stress kerja, manajemen sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Sektor kesehatan menghadapi tantangan besar untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks dan meningkat di seluruh dunia. Tenaga medis, terutama perawat, menghadapi beban kerja yang meningkat sebagai akibat dari peningkatan jumlah pasien dan tuntutan terhadap kualitas pelayanan. Beban kerja berlebih ini berdampak pada kualitas pelayanan serta kondisi psikologis tenaga medis, yang rentan terhadap stres kerja. Jaelani (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah, akan tetapi belum sampai ketahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya.

Tenaga kesehatan yang mengalami stres lebih cenderung melakukan *turnover* atau keluar dari pekerjaan sebagai akibat dari tekanan kerja yang berkelanjutan. Masalah ini berdampak negatif pada institusi kesehatan karena menurunkan kualitas layanan secara keseluruhan dan meningkatkan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Fenomena yang terjadi di RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar, perawat menghadapi tantangan yang signifikan karena keterbatasan tenaga kerja, peningkatan jumlah pasien, dan tekanan administrasi. Kondisi ini meningkatkan stres kerja, yang menyebabkan *turnover intention* perawat meningkat. *Turnover intention* yang tinggi dapat membahayakan keberlangsungan pelayanan dan kestabilan sumber daya manusia rumah sakit. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap turnover intention dengan stres

kerja sebagai variabel intervening pada perawat di RSUD Uit Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Hasibuan (2017) memaparkan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah keluarga. Indikator beban kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Jam kerja efektif
- b. Jenis pekerjaan yang diberikan
- c. Tujuan yang harus dicapai
- d. Keadaan tempat kerja

Turnover Intention

Yang dkk (2020), menyatakan *turnover intention* adalah kemungkinan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu yang dianggap sebagai pendahulu langsung dari perilaku keluar aktual. Indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut:

- a. Berpikir untuk berhenti
- b. Memiliki keinginan untuk mencari alternatif
- c. Komitmen untuk berhenti

Stres Kerja

Robbins dan Judge (2019) menyatakan stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna.

Indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Gejala psikologis
- b. Gejala perilaku
- c. Gejala fisiologis

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017) adalah “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2022), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 perawat RSUD WISATA UIT Makassar.

Menurut sugiyono (2022) Sampel adalah bagian dari unit jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel bertujuan untuk mengadakan penaksiran, peramalan dan pengujian hipotesa yang telah dirumuskan. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi: Observasi adalah metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.
- b. Kuesioner: Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan- pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban tersedia.
- c. Dokumentasi: Dokumentasi adalah suatu bentuk kegiatan atau proses menyediakan berbagai bukti yang akurat berdasarkan pencatatan dari berbagai sumber.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam penelitian. Yaitu alat yang digunakan unntuk mengukur fenomena (variabel) yang diamati. Instrumen penelitian harus memenuhi kriteria valid dan reliable. Uji instrumen penelitian dilakukan untuk melakukan uji validasi dan reliabilitas pada item-item pertanyaan.

- a. Uji Validitas: Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian pada kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai *loading* faktornya lebih besar dari $>0,7$. Hasil *loading* faktor untuk beban kerja (X), stres kerja (Z), dan *turnover intention*(Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Beban Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention	Ket.
X.1	0.862			Valid
X.2	0.874			Valid
X.3	0.862			Valid
X.4	0.777			Valid
X.5	0.803			Valid
X.6	0.871			Valid
X.7	0.806			Valid
X.8	0.767			Valid
X.9	0.764			Valid
X.10	0.737			Valid
Z.1		0.793		Valid
Z.2		0.844		Valid
Z.3		0.756		Valid
Z.4		0.863		Valid
Z.5		0.810		Valid
Z.6		0.859		Valid
Y.1			0.833	Valid
Y.2			0.846	Valid
Y.3			0.836	Valid
Y.4			0.887	Valid
Y.5			0.822	Valid
Y.6			0.824	Valid

Sumber: SEM-PLS.3.0 2025

Berdasarkan pemaparan hasil diatas disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang telah digunakan peneliti dari beban kerja (X), stres kerja (Z), dan *turnover intention* (Y) seluruhnya dapat dikatakan valid. Dikarenakan nilai loading faktor masing-masing variabel lebih besar dari >0,7 sehingga pengujian ini mampu mengungkapkan beban kerja, stres kerja dan *turnover intention* pada RSU Wisata UIT Makassar.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuisisioner. Reliabilitas yang baik biasanya ditunjukkan oleh *alfa Cronbach* $\geq 0,7$ dan reliabilitas komposit $\geq 0,7$. Berikut hasil uji-nya:

Tabel 2 Cronbach Alfa & Composite Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BEBAN KERJA	0.948	0.925	0.951	0.661
STRES KERJA	0.904	0.916	0.926	0.675
TURNOVER INTENTION	0.918	0.922	0.936	0.709

Sumber: SEM-PLS.3.0 2025

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alfa*, dan reabilitas kompositnya lebih besar dari >0,7 pada setiap variabelnya sehingga dapat memenuhi syarat dan dapat dikatakan reliabel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1. Koefisien jalur (path coefficient)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Berikut hasil uji koefisien jalur dalam bentuk tabel:

Tabel 3 Path Coefficient

Path Coefficients

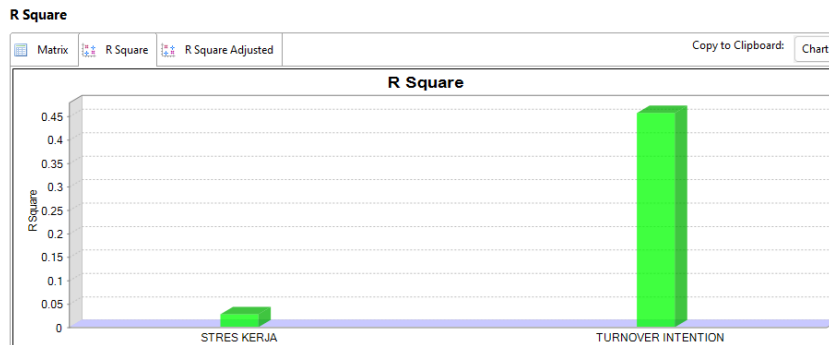
	BEBAN KERJA	STRES KERJA	TURNOVER INTENTION
BEBAN KERJA		-0.167	-0.177
STRES KERJA			0.624
TURNOVER INTENTION			

Sumber: SEM-PLS.3.0 2025

Pengujian data pada koefisien jalur diatas telah mendapatkan nilai yaitu Stres kerja (Z) -0,157, terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap stres kerja yang artinya jika beban kerja meningkat maka stres kerja cenderung menurun. Beban kerja terhadap *turnover intention* nilai -0,177 Juga menunjukkan efek negatif, karena peningkatan beban kerja dapat berkorelasi dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Selanjutnya, stres kerja terhadap *turover intention* dengan nilai 0,624 Terdapat pengaruh positif yang kuat, menunjukkan semakin tinggi stres kerja, semakin besar kemungkinan individu memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan.

2. R² Square

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji ukuran proporsi variasi variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Hasil uji dapat dipaparkan dalam bentuk diagram dan tabel berikut:



Sumber: SEM-PLS.3.0 2025

Gambar 4.2 Diagram R Square

Tabel 4 R square

R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
STRES KERJA	0.028	-0.000
TURNOVER INTENTION	0.457	0.425

Sumber: SEM-PLS.3.0 2025

Hasil dari R square jalur I=0,028. Ini menunjukkan bahwa beban kerja (X) dalam menjelaskan stres kerja (Z) hanya dapat menjelaskan hanya 2,8%. Nilai yang rendah ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen X dan stres kerja (Z) kecil atau tidak signifikan.

R square jalur II=0,457. Artinya kemampuan beban kerja (X) melalui stres kerja (Z) dalam menjelaskan turnover intention (Y) sebesar 45,7%. Nilai yang lebih besar dari pada stres kerja, menunjukkan hubungan yang cukup signifikan antara variabel beban kerja (X) dan turnover intention (Y).

3. F² square.

Pengujian F² effect size (F-Square) bertujuan untuk ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari variabel beban kerja (X) terhadap turnover intention (Y). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 F-square

f Square

	BEBAN KERJA	STRES KERJA	TURNOVER INTENTI...
BEBAN KERJA		0.029	0.056
STRES KERJA			0.696

Sumber : SEM-PLS.3.0 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X) terhadap Stres kerja (Z) nilai 0,029 ini termasuk nilai yang lemah. Beban kerja (X) terhadap turnover intention (Y) sebesar 0,056 dimana nilai ini menunjukkan pengaruh yang kecil. Stres kerja (Z) terhadap turnover intenton (Y) sebesar 0,696 nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara stres kerja (Z) dan turnover intenton (Y).

4. Uji hipotesis

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, pengujian hipotesis ini disebut *bootstrapping*. Ini dilakukan dengan menggunakan *path coefficient* yang menunjukkan koefisien parameter serta nilai *t-statistik* yang signifikan. Signifikansi parameter akan memberikan informasi penting tentang hubungan variabel penelitian. Batas Penolakan, dan hipotesis yang diajukan diterima, dengan probalitas 0.05.

Tabel 7 path coefficints

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BEBAN KERJA -> STRES KERJA	-0.167	-0.113	0.330	0.504	0.614
BEBAN KERJA -> TURNOVER INTENTION	-0.177	-0.159	0.146	1.209	0.227
STRES KERJA -> TURNOVER INTENTION	0.624	0.657	0.097	6.414	0.000

Sumber: SEM-PLS.3.0 2025

Tabel 8 Special inderect effects

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDE...	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BEBAN KERJA -> STRES KERJA -> TURNOVER INTENTION	-0.104	-0.067	0.223	0.467	0.641

Sumber: SEM-PLS.3.0 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis dengan *bootstrapping* dari hasil analisis PLS Dari hasil uji, diketahui koefisien jalur

sebesar -0,177 dan nilai *P-value* yang membentuk pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,227 ditambah dengan nilai *T-statistik* positif 1,209, dengan hasil *P-value* >0,05 dan *T-statistik* <1,96. Koefisien jalur sebesar -0,167 dan nilai *P-value* yang membentuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 0,614 ditambah dengan nilai *T-statistik* positif 0,504, dengan hasil *P-value* >0,05 dan *T-statistik* <1,96. Koefisien jalur sebesar 0,624 dan nilai *P-value* yang membentuk pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai *T-statistik* positif 6,414, dengan hasil *P-value* <0,05 dan *T-statistik* >1,96. Koefisien jalur sebesar -0,104 dan nilai *P-value* yang membentuk pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,641 ditambah dengan nilai *T-statistik* positif 0,476, dengan hasil *P-value* >0,05 dan *T-statistik* <1,96.

PEMBAHASAN

H1: Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat di RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar. Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis 1 diketahui koefisien jalur sebesar -0,177 dan nilai *P-value* yang membentuk pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,227 ditambah dengan nilai *T-statistik* positif 1,209, dengan hasil *P-value* >0,05 dan *T-statistik* <1,96. Maka dapat dinyatakan hipotesis 1 ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula *turnover intention*.

H2: Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada perawat di RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar. Hasil uji statistik hipotesis 2 diketahui koefisien jalur sebesar -0,167 dan nilai *P-value* yang membentuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 0,614 ditambah dengan nilai *T-statistik* positif 0,504, dengan hasil *P-value* >0,05 dan *T-statistik* <1,96. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja. Mengenai hal tersebut artinya semakin rendah beban kerja maka secara tidak langsung akan membuat stres kerja menurun.

H3: Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat di RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar. Hasil uji statistik hipotesis 3, diketahui koefisien jalur sebesar 0,624 dan nilai *P-value* yang membentuk pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai *T-statistik* positif 6,414, dengan hasil *P-value* <0,05 dan *T-statistik* >1,96. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention*.

H4: Stres kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang memperkuat hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* pada perawat di RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar. Hasil uji statistik pada hipotesis 4 diketahui koefisien jalur sebesar $-0,104$ dan nilai *P-value* yang membentuk pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar $0,641$ ditambah dengan nilai *T-statistik* positif $0,476$, dengan hasil *P-value* $>0,05$ dan *T-statistik* $<1,96$. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu berperan sebagai variabel *intervening* yang memperkuat hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Artinya stres kerja tidak mampu berperan sebagai variabel *intervening*. Walaupun secara *teoritis* stres kerja dapat menjadi faktor penghubung antara beban kerja dan *turnover intention*.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula *turnover intention* perawat RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja perawat RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* perawat RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar.
4. Stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Artinya stres kerja tidak mampu berperan sebagai variabel *intervening*. Walaupun secara *teoritis* stres kerja dapat menjadi faktor penghubung antara beban kerja dan *turnover intention* perawat RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis data diatas maka diajukan beberapa saran bagi instansi dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Rsu Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar

Peneliti menyarankan agar manajemen Rsu Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar lebih memperhatikan komponen penyebab stres kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan, khususnya perawat. Saran ini didasarkan pada hasil analisis statistik hipotesis 3, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan perawat berhenti bekerja. Akibatnya, hal-hal berikut dapat dilakukan untuk mencegah dan memperbaikinya:

- a. Memberikan dukungan organisasi yang lebih baik, termasuk kebijakan manajemen yang responsif terhadap keluhan kerja.

- b. Menyediakan layanan konseling atau kesehatan mental untuk karyawan secara teratur.
- c. Membuat jadwal kerja yang lebih fleksibel dan adil sehingga tidak terlalu lelah.
- d. Memberikan insentif dan peningkatan kesejahteraan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang keras.
- e. Membantu tim kerja bekerja sama dengan baik dan mengatur rotasi tugas yang tepat untuk mengurangi stres dan kejenuhan.

Dalam menyusun strategi retensi tenaga kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, institusi atau rumah sakit dapat mempertimbangkan saran ini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain karena pada penelitian ini hanya terbatas pada variabel beban kerja, stres kerja, dan *turnover intention*. Peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut mengenai hal-hal yang mempengaruhi beban kerja dan pengembangan model penelitian yang akan datang dapat menggunakan variabel mediasi lain yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Mustafa, M., Haeruddin, M., Mariñas-Acosta, C., Hasbiyadi, H., Alam, S., & Darmawinata, W. N. S. (2024). Days of future past: Scrutinising the artificial intelligence impact on the leadership of internationalising SMEs. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(5), 53-59. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i51292>
- Anwar, R. N., & Wardani, F. A. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang Produk Scarlett Di E-Commerce Shopee. *NUSANTARA: Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(5), 1370-1379.
- Arsyanti, N. M., & Astuti, S. R. T. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Keragaman Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Serta Dampaknya Terhadap Minat Beli Ulang (Studi pada Toko Online Shopastelle, Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 291-301.
- Farida, F., & Wiryani, E. A. (2022). 10 Top Brand Serum Wajah Di Shopee. 1(5), 717-724.
- Haeruddin, M. I. M., Markas, C. S., Haeruddin, M. I. W., & Mustafa, M. Y. (2024). Learn to Fly: Analisis Peran Motivasi pada Performa Karyawan (Studi Kasus Kafe Dua Jiwa Makassar). *Entrepreneurship, Management, and Business Research Journal*, 1(1), 7-10. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/embun/article/view/68>
- Jahara, W. (2022). Pengaruh Celebrity Endorser dan Label Halal Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Produk Scarlett di Kota Ambon (Doctoral dissertation, IAIN Ambon).
- Mareta, L. P., & Kurniawati, T. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Iklan Terhadap Minat Beli Ulang Shampo Rejoice. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 400-409.
- Mustafa, M. Y., Shahnyb, N. S., & Panggabean, B. L. E. (2024). Studi Berbasis Literatur: Peran Fintech terhadap Performa Pemasaran UMKM. *Entrepreneurship, Management, and Business Research Journal*, 1(1), 11-15. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/embun/article/view/67>
- Noviyanti, S. (2023). Pengaruh persepsi harga, influencer, dan atribut produk terhadap keputusan pembelian produk MLM Tiens Syariah: Studi pada konsumen PT. Singa Langit Jaya di Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

- Permatasari, V. A., Haziroh, A. L., Mahmud, & Panjaitan, R. (2024). Economics and Digital Business Review Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang Melalui Kepuasan Pelanggan Produk Scarlett Pada E-Commerce Shopee. *Economics and Digital Business*, 5(1), 236-247.
- Priscagita, B. B., & Purnamasari, D. (2023). Analisis Reaksi Customer Loyal Scarlett Whitening pada Misleading Advertising Paris Fashion Show 2022. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Bisnis*, 8(2), 130-149.
- Rohyatin, J. P. (2024). Pengaruh promosi Celebrity Endorsement dan packaging terhadap keputusan pembelian produk Scarlett Whitening: Studi kasus pada mahasiswa/mahasiswi jurusan Manajemen tahun 2020-2022 (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Sudiantini, D., Hasan, A. N., Putri, H. A., Fikri, L. A., Putri, R. N. V., & Napa, V. J. J. (2023). Pengaruh Desain Dan Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Scarlett Whitening. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(7), 31-40.
- Suriyadi, F. I. (2021). Pengaruh Perceived Information Quality, Dan Endorser Credibility Terhadap Purchase Intention Dengan Brand Trust Sebagai Variabel Intervening; Produk Scarlett Whitening. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 8(2), 15.
- Syauki, W. R., & Avina, D. A. A. (2020). Persepsi dan preferensi penggunaan skincare pada perempuan milenial dalam perspektif komunikasi pemasaran. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 4(2), 42-60.
- Taufiqah, R., & Sari, O. Y. (2023). Pengaruh inovasi produk dan citra merek terhadap keputusan pembelian skincare lokal produk serum Scarlett whitening. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(1), 352-363.
- Wijayanti, H. T., & Almaidah, S. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang D'Fresco Donut Melalui Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Pemediasi. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 18(2), 225.