

Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Konflik Peran Ganda Terhadap *Influencer* Wanita di Manajemen Qubee

Ena Srilusyana

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital¹, Jl. Cibogo Indah III, Rancasari, Ciwastra
Bandung Indonesia 40613
Ena10120022@digitechuniversity.ac.ai

Siska Fajar Kusuma

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital¹, Jl. Cibogo Indah III, Rancasari, Ciwastra
Bandung Indonesia 40613
siskafajar@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 4 June 2024; Received in revised form 17 June 2024; Accepted 1 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Srilusyana, E., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Konflik Peran Ganda Terhadap *Influencer* Wanita di Manajemen Qubee. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2522-2533. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2674>

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan konflik peran ganda secara parsial maupun simultan terhadap kinerja *influencer* wanita di Manajemen Qubee. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Dalam pengumpulan data ini menggunakan pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner di lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para *influencer* di Manajemen Qubee. Sampel pada penelitian ini adalah Sebagian *influencer* di Manajemen Qubee yang berjumlah 90 orang. Penarikan sampel ini menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur diketahui kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *influencer* wanita di Manajemen Qubee.

Keywords : Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Konflik Peran Ganda, Kinerja

Pendahuluan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama Cika Issabela Cempaka, A.Md.P.i selaku *founder* dan *owner* dari Manajemen Qubee, peneliti melihat bahwa ada keterkaitan antara kelelahan kerja, konflik peran ganda, dan keseimbangan kehidupan kerja. Di mana ketiganya sangat berpengaruh terhadap kinerja *influencer* di Manajemen Qubee.

Manajemen Qubee membuat timeline atas perjanjian antara manajemen, client brand, dan dengan talent. Dari jadwal dan target yang sudah ditentukan, talent atau *influencer* harus sanggup memenuhi kesepakatan antara manajemen dengan client brand. Mulai dari ketepatan waktu sampai ketepatan isi postingan.

Permasalahan yang terjadi di Manajemen Qubee adalah para *influencer* yang memiliki pekerjaan atau aktivitas lain di luar profesinya sebagai *influencer*. Khususnya wanita yang mayoritas sebagai ibu rumah tangga, mahasiswi, sampai pelajar. *Influencer* yang memiliki peran ganda, berhadapan dengan konflik peran ganda dan kelelahan kerja. Di satu sisi, talent tersebut harus memenuhi target dari pihak manajemen dan brand. Namun di sisi lain, ada kegiatan dan aktivitas lainnya di luar profesi *influencer* yang sama pentingnya atau bahkan lebih diutamakan.

Tinjauan Pustaka

Kelelahan Kerja

Menurut S Ikhrum (2020:20), kelelahan yang terus menerus setiap hari akan berakibat pada keadaan kelelahan yang kronis. Untuk itu kelelahan harus dapat dikurangi seminimal mungkin, misalnya dengan melakukan pengaturan waktu kerja, pemberian kesempatan istirahat yang tepat, kamar-kamar istirahat, masamasa libur, penerapan ergonomi serta usaha-usaha yang ditujukan kepada kebisingan, tekanan panas, ventilasi dan pencahayaan yang baik. Dimana keluhan akan adanya kelelahan akibat kerja yang tidak begitu tinggi disebabkan karena penerapan K3 yang sudah cukup bagus dari pihak perusahaan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagian dari suatu siklus kehidupan kerja. Kehidupan kerja sekarang ini memang penuh dengan tuntutan, dan perubahan. Siklus pekerjaan yang terus berjalan kadang ada di atas, dan saat yang lain ada di bawah. Hal tersebut menjadikan pekerjaan dan hal yang melingkupinya seperti puzzle, Edralin (2012:62) menyebutkan bahwa untuk seorang pekerja, lingkup kehidupan kerja sangatlah rumit dan memiliki banyak tuntutan dari beberapa sisi dari mulai kerja, keluarga, sosial, dan pribadi yang semuanya diperlukan persiapan dalam menghadapinya.

Konflik Peran Ganda

Menurut Arfan dan Ikhsan (2008 : 37) konflik peran adalah gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Sedangkan menurut Frone, Rusell & Cooper dalam (Nyoman Triaryati 2003:86) mendefinisikan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:14), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai asumsi, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dan sudah disepakati.

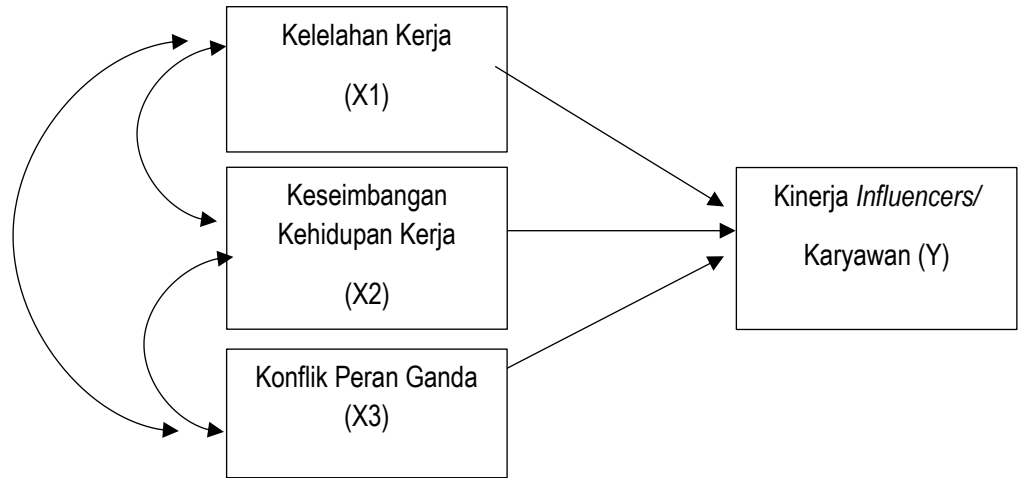
Metodologi

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan konflik peran ganda terhadap influencer wanita di Manajemen Qubee adalah dengan metode survey. Menurut Sugiyono (2018:57) survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (Wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, penelitian jenis ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan konflik peran ganda terhadap *influencer* wanita di manajemen Qubee, maka disajikan model penelitian melalui tabel berikut ini :

Gambar 3.1 Model Penelitian



Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kelelahan Kerja (X1)	Kelelahan merupakan kondisi dimana tubuh mengalami kehabisan energi karena perpanjangan kerja yang dilakukan. Kelelahan sering muncul pada jenis pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton (Nurmianto 2004).	Sulistyani (2009:229) indikator kelelahan kerja yaitu, kekurangan energi, beban kerja dan masalah pribadi	ORDINAL
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga (Handayani 2013).	Indikator keseimbangan kehidupan kerja menurut McDonald, Bradley and Brown (2005) terdiri dari <i>time balance</i> (keseimbangan waktu), <i>involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan), dan <i>satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan).	ORDINAL
Konflik Peran Ganda (X3)	Menurut Kopelman (dalam Apollo & Cahyadi 2012) konflik peran ganda dikembangkan dari teori <i>interrole conflict</i> , yaitu adanya konflik antara pekerjaan dengan keluarga.	indikator konflik peran ganda menurut stoner et al (dalam ruslina 2014) yaitu, <i>time pressure</i> (tekanan waktu), <i>family size and support</i> (dukungan dan ukuran keluarga), <i>work satisfaction</i> (kepuasan kerja), <i>marital and life satisfaction</i> (kepuasan hidup dan pernikahan), dan <i>size of firm</i> (ukuran perusahaan).	ORDINAL

Kinerja (Y)	Kinerja	Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.	Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012:233) yaitu, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama	O R D I N A L
-------------	---------	--	--	--

Sumber : Hasil olah data peneliti (2023)

Hasil dan Pembahasan

Temuan Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 90 sebesar 0,207. Merujuk pada hasil uji validitas bahwa semua instrument mulai dari variabel Kelelahan Kerja (X1) yang terdiri dari X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9 semuanya menghasilkan nilai (rHitung) > daripada rTabel. Untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) yang terdiri dari X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9 semuanya menghasilkan nilai (rHitung) > daripada rTabel. Untuk variabel Konflik Peran Ganda (X3) yang terdiri dari X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, X3.8, X3.9, X3.10 semuanya menghasilkan nilai (rHitung) > daripada rTabel. Selain itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) variabel Kepuasan Kerja (Y) yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10 semuanya menghasilkan nilai rHitung > daripada rTabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Gambar 4.1 Hasil Uji Reabilitas Kelelahan Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	10

Gambar 4.2 Hasil Uji Reabilitas Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

Gambar 4.3 Uji Reabilitas Konflik Peran Ganda (X3)

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	90	100.0	.691	11
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	90	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

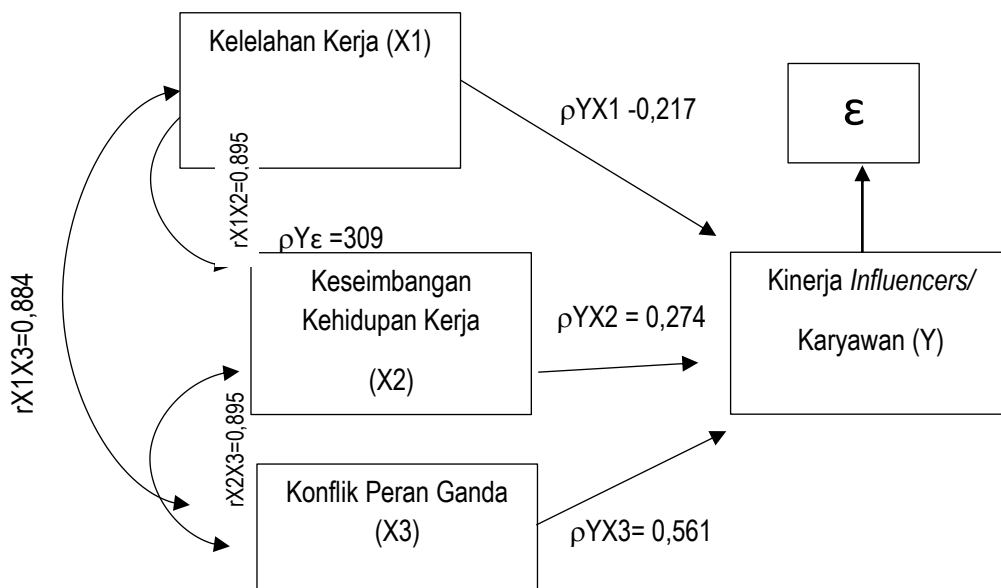
Dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X1, X2, X3, dan Y menghasilkan nilai Alpha Cronbach > 0,60 yaitu X1 sebesar 0,776, X2 sebesar 0,751, X3 sebesar 0,767 dan Y sebesar 0,691. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

Uji Data Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan pengaruh kelelahan kerja (X1), keseimbangan kehidupan kerja (X2), dan konflik peran ganda (X3) terhadap kinerja (Y) *influencer* wanita di Manajemen Qubee dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variable dengan menggunakan analisis jalur.

Analisis jalur digunakan untuk mencari koefisien jalur yang menggambarkan nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam perhitungan analisis jalur digunakan IBM SPSS Statistic file version 29.0.2.0 dan untuk mencari koefisien jalur. Adapun hasil perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada diagram jalur pada gambar berikut ini:

Gambar 4.4 Struktur Pengaruh Antara Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y



Dari gambar di atas, dapat dilihat nilai koefisien jalur antara variabel independen dengan variabel dependen pada tabel coefficients output SPSS (terlampir) dan nilai korelasi antara variabel independen dapat dilihat pada tabel correlations output SPSS (terlampir). Nilai koefisien jalur variabel kelelahan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,217. Nilai koefisien jalur variabel keseimbangan kehidupan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,274. Nilai koefisien jalur variabel konflik peran ganda (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,561. Sedangkan nilai korelasi antar variabel kelelahan kerja (X1) dengan keseimbangan kehidupan kerja (X2) sebesar 0,895. Nilai korelasi antar variabel kelelahan kerja (X1) dengan konflik peran ganda (X3) sebesar 0,884. Nilai korelasi variabel keseimbangan kehidupan kerja (X2) dengan konflik peran ganda (X3) sebesar 0,895. Dari nilai koefisien tersebut, kemudian digunakan untuk mencari pengaruh proporsional setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

NO	Nama Variabel	Formula	Jumlah
	Kelelahan Kerja (X1)		
1	Pengaruh Langsung X1 Terhadap Y	$(\rho_{YX1}) (\rho_{YX1}) = (-0,217) (-0,217)$	0,047089
2	Pengaruh Tidak Langsung X1 Terhadap Y Melalui X2	$(\rho_{YX1}) (r_{X1X2}) (\rho_{YX2}) = (-0,217) (0,895) (0,274)$	-0,05321491
3	Pengaruh Tidak Langsung X1 Terhadap Y Melalui X3	$(\rho_{YX1}) (r_{X1X3}) (\rho_{YX3}) = (-0,217) (0,884) (0,561)$	-0,107615508
4	Pengaruh X1 Total Terhadap Y	$1+2+3 = 0,047089 + (-0,05321491) + (-0,107615508)$	-0,113741418
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)		
5	Pengaruh Langsung X2 Terhadap Y	$(\rho_{YX2}) (\rho_{YX2}) = (0,274) (0,274)$	0,075076
6	Pengaruh Tidak Langsung X2 Terhadap Y Melalui X1	$(\rho_{YX2}) (r_{X2X1}) (\rho_{YX1}) = (0,274) (0,895) (-0,217)$	-0,05321491
7	Pengaruh Tidak Langsung X2 Terhadap Y Melalui X3	$(\rho_{YX2}) (r_{X2X3}) (\rho_{YX3}) = (0,274) (0,895) (0,561)$	0,13757403
8	Pengaruh X2 Total Terhadap Y	$5+6+7 = 0,075076 + (-0,05321491) + 0,13757403$	0,15943512
	Konflik Peran Ganda (X3)		
9	Pengaruh Langsung X3 Terhadap Y	$(\rho_{YX3}) (\rho_{YX3}) = (0,561)(0,561)$	0,314721
10	Pengaruh Tidak Langsung X3 Terhadap Y Melalui X1	$(\rho_{YX3}) (r_{X3X1}) (\rho_{YX1}) = (0,561)(0,884)(-0,217)$	0,107615508
11	Pengaruh Tidak Langsung X3 Terhadap Y Melalui X2	$(\rho_{YX3}) (r_{X3X2}) (\rho_{YX2}) = (0,561)(0,895)(0,274)$	0,13757403
12	Pengaruh X3 Total Terhadap Y	$9+10+11 = 0,314721 + 0,107615508 + 0,13757403$	0,559910538

13	Total Pengaruh X1, X2, X3 Terhadap Y	$4+8+12 = -0,113741418 + 0,15943512 + 0,559910538$	0,60560424
14	Pengaruh Lain yang Tidak Diteliti	$1 - \text{Koefisien Determinasi} = 1 - 0,39081816932186$	0,6918183067814

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Manajemen Qubee adalah sebesar 0,047089. Artinya, pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 4%. Sedangkan pengaruh tidak langsung kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerja adalah sebesar -0,05321491. Artinya, pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerja sebesar -5,3%. Pengaruh tidak langsung kelelahan kerja melalui konflik peran ganda adalah sebesar -0,107615508. Artinya, pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan melalui konflik peran ganda -10%. Dengan demikian, total pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,113741418 atau -11%.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan wanita di Manajemen Qubee adalah sebesar 0,075076. Artinya, pengaruh keseimbangan kehidupan kerja secara langsung 7%. Sedangkan pengaruh tidak langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan kerja adalah sebesar -0,05321491. Artinya, pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan kerja adalah sebesar -5,3%. Pengaruh tidak langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui konflik peran ganda adalah sebesar 0,13757403. Artinya, pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui konflik peran ganda adalah sebesar 13%. Dengan demikian, total pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kinerja adalah sebesar 0,15943512 atau 15,9%.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di Manajemen Qubee adalah sebesar 0,314721. Artinya, pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 31%. Sedangkan pengaruh tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan kerja adalah sebesar 0,107615508. Artinya, pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan kerja adalah sebesar 10%. Pengaruh tidak langsung konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerja adalah sebesar 0,13757403. Artinya, pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan adalah sebesar 13%. Dengan demikian, total pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,559910538 atau 55,9%.

Berdasarkan hasil analisis jalur, maka dapat terlihat yang paling mendominasi kinerja karyawan. Konflik peran ganda memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 31%. Dengan pengaruh total konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan 55,9%. Sedangkan kelelahan kerja memberikan variabel terendah terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel bebas lainnya, yaitu sebesar 4%. Dengan pengaruh total kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -11%.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja influencer di Manajemen Qubee, dapat menggunakan koefisien determinasi (r^2) atau menggunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari output SPSS (terlampir).

Pengaruh variabel kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan konflik peran ganda sama dengan nilai koefisien (R^2) pada tabel model summary output SPSS (data terlampir) atau dapat dilihat pada tabel 4.13 nilai koefisien determinasi tersebut diketahui yaitu 0,6918183067814 atau 0,692. Dari nilai koefisien determinasi tersebut diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 69,2%. Sehingga pengaruh nilai variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh variabel kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan konflik peran ganda (dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti) adalah sebesar 30,8%. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien residu sebesar $\rho_{Y\varepsilon} = \sqrt{1 - 0,6918183067814} = 0,309$ yang mengidentifikasi adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 4.2 Uji t (Parsial)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.370	4.74678

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda, Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Pengujian secara parsial antara Kelelahan Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel coefficient (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *thitung* sebesar -1,044, karena nilai *thitung* adalah negatif maka nilai *ttabel* yang diambil adalah One-Tailed test atau uji 1 arah. dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai *ttabel* sebesar 1,659 (Mardani, 2021).

Nilai absolute *thitung* adalah -1,044 hanya perlu menggunakan angkanya saja (abaikan tanda negative), maka *thitung* menjadi 1,044. Oleh karena itu dari hasil perhitungan diketahui bahwa *thitung* sebesar 1,044 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai *ttabel* sebesar 1,659 sehingga *thitung* > *ttabel* atau $\text{sig} (0,022) \leq \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan Kelelahan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian secara parsial antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel coefficient (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *thitung* sebesar 1.261 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai *ttabel* sebesar 1,982 sehingga *thitung* > *ttabel* atau $\text{sig} (0,000) \leq \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian secara parsial antara Konflik Peran Ganda (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel coefficient (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *thitung* sebesar 2.699, 2 sehingga *thitung* > *ttabel* atau $\text{sig} (0,001) \leq \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan Konflik Peran Ganda (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 4.3 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1243.154	3	414.385	18.391	<.001 ^b
	Residual	1937.746	86	22.532		
	Total	3180.900	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda, Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh Kelelahan Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Konflik Peran Ganda (X3) terhadap Kinerja *influencer* wanita di Manajemen Qubee (Y) secara simultan dan parsial dapat dilihat dari uji ANOVA. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *Fhitung* sebesar 18.391, sedangkan *Ftabel* sebesar 2,69 atau $\text{sig } (0,000) \leq \alpha (0,05)$. Berdasarkan hasil perhitungan *Fhitung* > *Ftabel* atau $18.391 > 2,69$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Diterimanya (H_a) hipotesis alternative menunjukkan bahwa 95% 87 terdapat pengaruh secara simultan antara Kelelahan Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Konflik Peran Ganda (X3) terhadap Kinerja Karyawan wanita di Manajemen Qubee (Y). Dapat disimpulkan Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Manajemen Qubee. Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kelelahan Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Konflik Peran Ganda (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan konflik peran ganda terhadap *influencer* wanita di Manajemen Qubee, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Konflik Peran Ganda di Manajemen Qubee berada pada klasifikasi kategori sedang.
 - a. Kelelahan kerja dengan indikator kekurangan energi, beban kerja, dan masalah pribadi berada pada kategori tinggi. Artinya, *influencers* menilai bahwa kelelahan kerja di Manajemen Qubee berada pada kategori tinggi.
 - b. Keseimbangan kehidupan kerja dengan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan berada pada kategori sedang. Artinya, *influencers* menilai keseimbangan kehidupan kerja di Manajemen Qubee berada pada kategori sedang atau cukup.
 - c. Konflik peran ganda dengan indikator tekanan waktu, dukungan dan ukuran keluarga, kepuasan hidup dan pernikahan, dan ukuran perusahaan berada pada kategori sedang. Artinya, *influencers* menilai konflik peran ganda di Manajemen Qubee berada pada kategori sedang atau cukup.
 - d. Kinerja karyawan dengan indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama berada pada kategori sedang. Artinya,

influencers menilai kinerja karyawan di Manajemen Qubee berada pada kategori sedang atau cukup.

2. Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Konflik Peran Ganda berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja *Influencer* wanita di manajemen Qubee.
3. Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Konflik Peran Ganda berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja *Influencer* wanita di manajemen Qubee.

Referensi

- Akbar, Dinnul Alfian. 2017. "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan stres Kerja." *Jurnal Kajian Gender dan Anak* 37.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bruns, I. 2018. "'Trust' and 'perceived authenticity' in social media driven influencer marketing and their influence on intentions-to buy of 18-24-years-olds in Ireland." *Dublin Business School*.
- Dina, Eva Lufiana Safitri, and Muhammad Alkirom Wildan. 2021. "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. warahma Biki Makmur Kabupaten Tuban (Studi Pada Karyawan Wanita Devisi Gulung)." *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*.
- Edralin D.M. 2012. "Innovative Work-Life balance strategies of filipina entrepreneurs : New Evidence from survey and case research approaches." *Procedia-Social and Behavioral* 201-208.
- Edralin, D.M. 2012. "Innovative Work-Life balance strategies of filipina entrepreneurs." (*Procedia-Social and Behavioral*).
- Efendi, Ridwan. 2010. *Manusia Sebagai Makhluk Individu dan Makhluk Sosial*.
- Elli, D M. 2017. "The phenomenom and rise of influencer marketing and how if affect customer opinion and helps or damages brands." *International Hellenic University*.
- Fizia, Nurul, and M Imam Mutaqqijn. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur." *Journal Dinamika UMT* 62.
- Fukuyama, Mayumi. 2018. "Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society." *Japan Spotlight* 48.
- Greenhaus J.H, Collins K.M, and Shaw J.D. 2003. "The relation between work-family balance and quality of life." *ournal of Vocational Behavior* 527.
- Haroen, Dewi. 2014. *Personal Branding Kunci Kesuksesan Berkiprah Didunia Politik*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hsu, C L, J C C Lin, and H S Chiang. 2013. "The effects of blogger recommendations on customer online shopping intentions ." *Internet research* 64-88.
- Iswanto, Yun, and Adie Yusuf. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Jennifer, Graceyana, Vanessa Xavieree Kaliye, and Vanesia Ciayadi Kwang. 2020. "Kekosongan Hukum Peraturan Social Media Influencers Yang Mengecam Perlindungan Konsumen Dalam Era Society 5.0." *Prodising Konferensi Business Law* 120.
- Juliana, Mariani, Anita Camelia, and Anita Rahmiwati. 2018. "Analisis Faktor risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Arwana Anugrah Keramik, Tbk." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 53.

- Kadekova, Z, and M Hoilencinova. 2018. "Influencer marketing as a modern phenomenon creating a new frontier of virtual oppurtunities." *Communication Today* 90-104.
- Khairani, Nazli, and Annisa Miranty Nurendra. 2018. "Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat wanita yang telah menikah." 47.
- Khamdiniyati, Nurul. 2019. "Hubungan konflik peran ganda dan tipe kepribadian DISC Terhadap sindrom kelelahan (burnout)." *Psikoborneo* 47.
- Kumala, M, N Mesiranta, and P Tuominen. 2012. "Organic and amplified eWOM in consumer fashion blogs." *Journal of Fashion Marketing and Management : An International Journal* 20-37.
- Ledbetter, E. 2017. "The change in influencer marketing from PR strategy to media strategy." *Carusele*.
- Mahdia, Asrini. 2018. "Pengaruh Konten Influencer di Media Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologi Remaja Akhir." *Jurnal Psikologi* 172-173.
- Mangkunegara.A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mavrck. 2016. "What is a micro influencer?"
- McDonald, P, L Bradley, and L Brown. 2005. *Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy*.
- Najiah, S., & Syarif, D. (2024). Pengaruh Financial Literacy, Access To Funding, Dan Locus Of Control Terhadap Financial Decisions (Studi Pada Umkm Bidang Fashion Di Kecamatan Bojongloa Kidul). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1850-1860. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2460>
- Noor, Juliansyah, and Mulyono. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Di Kabupaten Lebak ." *The asia Pacific Journal Of Management Studies* 7 23-34.
- Nugroho, Agung. n.d. "Jurnal Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Siantar Putra Mandiri." 1.
- Nurmianto, E. 2004. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Oktavia. 2021. "Peran Wanita Karir Dalam Pemenuhan Nafkah Keluarga Dalam Masyarakat Bugis Di Kota Parepare (Analisis Gender Dan Fiqh Sosial)." *Diss.IAIN Parepare*.
- Pedroni, M. 2016. "Meso-celebrities, fashion and the media : How digital influencers struggle for visibility." *Film, Fashion & Consumption* 103-121.
- Prestiana, Novita Dian Dian, and Rony Setiawan. 2021. "Modal Psikologis, konflik peran ganda, dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai wanita di kantor pemerintah kota bekasi." *Lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat* 30.
- Rivai, Veithzal, and Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruslina. 2014. "Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Wanita Bekerja." *Universitas Muhammadiyah : Surakarta*.
- S, Ikham Hardi. 2020. *Kelelahan Kerja (Kajian Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Produksi Perusahaan seng)*. Purwokerto selatan: CV. Pena Persada.

- S, Liu I, C Jiang, Z Lin, Ding Y, Duan R, and Z Xu. 2015. "Identifying effective influencers based on trust for electronic word-of-mouth marketing : A domain-aware approach." *Information Sciences* 34-52.
- Saihu. 2019. "Konsep Manusia dan Implementasinya Dalam Perumusan Tujuan Pendidikan Islam Menurut Murtadha Muthahhari." *Jurnal Pendidikan Islam* 198.
- Saputra, Dandy Yurihumala, and MG Catur Yuantari. 2023. "Hubungan antara kelelahan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan kedai kopi di Kecamatan Semarang Timur." *Journal Occupational Health Hygiene And Safety* 99.
- Senft, M T. 2008. "Cam girls : Celebrity & community in the age of social networks." *Peter Lang* New York.
- Soerjono, dkk. 1989. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: Toha Putra.
- T.O Ihromi. 1990. *Para Ibu yang berperan tunggal dan berperan ganda*. Jakarta: Fakultas ekonomi UI.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.