



---

## **Pengaruh *Work Family Conflict*, *Mental Health*, *Competency* Terhadap *Performance* Wanita Pekerja**

**Ni Wayan Kaweri, Sundjoto, Sri Rahayu, Rifda Fitrianty**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia

\*Email: kaweri.setyadi@gmail.com

\*Correspondence: kaweri.setyadi@gmail.com

---

DOI:10.59141/comserva.v4i8.2731

### **ABSTRAK**

*Tujuan Penelitian ini menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (Work Family Conflict), kesehatan mental, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai perempuan di Kanwil DJP Jawa Timur I. Dalam era Society 5.0, tuntutan terhadap peran perempuan semakin kompleks, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, yang sering kali berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan mental mereka. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner dengan pendekatan kuantitatif, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja, sementara kompetensi dan kesehatan mental memiliki pengaruh positif yang signifikan. Studi ini menggarisbawahi pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai perempuan. Dengan menyediakan kebijakan fleksibilitas dan pelatihan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus mendukung kesejahteraan mental.*

**Kata kunci:** *Work Family Conflict, Mental Health, Competency*

### **ABSTRACT**

*The aim of this study is to analyze the influence of Work Family Conflict, mental health, and competence on the performance of female employees in the East Java DGT Regional Office I. In the era of Society 5.0, the demands on women's roles are increasingly complex, both in work and family, which often have a negative impact on their performance and mental health. The data was collected through a questionnaire method with a quantitative approach, then analyzed using multiple linear regression. The results showed that work-family conflict had a significant negative influence on performance, while competence and mental health had a significant positive influence. This study underscores the importance of work-life balance and organizational support to improve the performance of female employees. By providing flexibility policies and training, organizations can create a productive work environment while also supporting mental well-being.*

**Keywords :** *Work Family Conflict, Mental Health, Competency*

---

### **PENDAHULUAN**

Mengingat di era society 5.0 saat ini banyak sekali perubahan disegala bidang. Hal ini pastinya sangat berdampak pada peningkatan ekonomi, ilmu pengetahuan dan pola pikir manusia dalam memenuhi segala kebutuhan. Manusia lama kelamaan akan memilih segala kebutuhan yang selaras dengan perkembangan sekaligus sebagai bekal persiapan dimasa depan. Termasuk wanita yang dalam

hal tersebut mengambil peran penting. Wanita menganggap pengambilan peran seperti ini sebagai kesadaran yang menguntungkan demi tercapainya tujuan dimasa depan. Mereka mematahkan kebiasaan dan ketentuan yang diciptakan masyarakat sebelumnya. Hal ini terjadi karena kesempatan yang didapatkan para wanita sudah setara dengan laki-laki, baik dari segi pendidikan maupun pekerjaan (Tania & Hesniati, 2022).

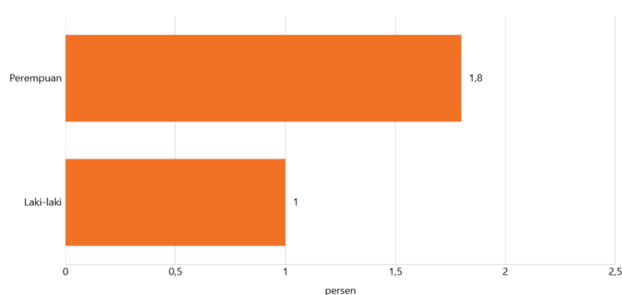
Istilah wanita karier memiliki arti perempuan yang bekerja di luar rumah dan memiliki tanggung jawab ganda, yaitu sebagai pekerja profesional dan sebagai anggota keluarga (istri dan ibu). Sering kali mereka diharapkan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas di tempat kerja sambil tetap memenuhi kebutuhan keluarga di rumah. Tuntutan dari kedua peran ini dapat menyebabkan stres dan mempengaruhi kinerja di tempat kerja dikarenakan wanita karier sering kali harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kewajiban keluarga, yang dapat menyebabkan konflik work- family conflict (Yusuf & Hasnidar, 2020). Kompleksitas dan pressure dunia kerja adakalanya menjadi suatu beban bagi para wanita karier, sehingga dapat mengakibatkan terjadinya konflik peran. Konflik peran yang terjadi dapat berpengaruh pada produktivitas saat bekerja maupun kualitas hidup sebagai masyarakat (Sharma et al., 2022), agar semua peran dapat terlaksana dengan baik, maka para wanita karier ini perlu untuk mencapai keseimbangan yang sehat dikedua perannya.

Konflik peran ganda yang dirasakan wanita dapat menimbulkan pertentangan tanggung jawab, Gibson, Ivancevich, dan Donneily (Aziz, 2023; Moore, 1971) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat adanya dampak yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda pada wanita yang terjadi masa kini dalam hal tidak mampu membagi waktu dalam urusan keluarga maupun pekerjaan, kondisi hubungan keluarga yang mengalami penurunan kualitas inilah yang menyebabkan hubungan keluarga yang kurang harmonis. Serta keadaan yang kurang harmonis berasal ketidakmampuan atau tidak dapat menyeimbangkan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua dikarenakan terlalu sibuk mengurus pekerjaannya (Asseburg, 2018).

Konflik pekerjaan keluarga yang memuncak berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja. Adanya pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres. Stres kerja, sebuah ungkapan psikologis yang umum digunakan, merupakan sebuah fenomena psikologis sosial yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang dirasakan dan kapasitas individu untuk menanggungnya (Tetrick & Winslow, 2015). Stres adalah keadaan yang akan dialami dan tentunya tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental (Tetrick & Winslow, 2015). WHO juga menetapkan empat kriteria individu yang sehat jiwa, yaitu mengenali dan mengembangkan potensi diri, dapat mengatasi stres dalam kehidupan sehari-hari, produktif, bermanfaat untuk lingkungan.

Fenomena yang terjadi beberapa tahun belakangan ini adalah meningkatnya kasus bunuh diri, kasus ibu bunuh anak, serta kekerasan orang tua terhadap anak di Indonesia yang disebabkan oleh gangguan kesehatan mental. Salah satu kejadian tragis terjadi pada Maret 2024, ketika satu keluarga melakukan bunuh diri di Penjaringan, Jakarta Utara, dengan cara melompat dari lantai 21 sebuah apartemen. Kasus ini merupakan satu dari banyak contoh di mana beban hidup yang berat membuat individu merasa tidak memiliki jalan keluar selain mengakhiri hidup mereka. Pusat Informasi Kriminal Nasional (Pusiknas) Kepolisian RI (Polri), kasus bunuh diri pada awal tahun 2024 (periode Januari hingga Maret), tercatat ada 287 kasus bunuh diri di Indonesia. Dari jumlah tersebut, Provinsi Jawa Tengah mencatat kasus terbanyak dengan 97 kasus, yang setara dengan 33,78% dari total nasional. Provinsi lain dengan jumlah kasus bunuh diri yang tinggi antara lain Jawa Timur dengan 47 kasus, dan

Bali dengan 31 kasus. Sebagian besar kasus bunuh diri terjadi di perumahan atau permukiman. Gangguan mental health diindikasikan sebagai pemicu kasus-kasus ini, dimana gangguan mental health disebabkan oleh beragam persoalan seperti kekerasan berbasis gender, tekanan ekonomi, perundungan, dan lain sebagainya. Dikutip dari laman Our World in Data, terdapat 5 ciri gangguan kesehatan mental, yaitu gangguan kecemasan, depresi, bipolar, skizofrenia, hingga perilaku makan, dan dari gambar 1.1 diketahui bahwa wanita lebih banyak mengidap gangguan kesehatan mental. Wanita sangat rentan mengidap gangguan jiwa karena budaya di Indonesia yang memberikan berbagai macam peran dan tanggung jawab yang lebih kepada wanita dalam hal pekerjaan domestik rumah tangga, maupun dalam pengasuhan anak. Semakin banyak peran dan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu maka semakin banyak faktor pemicu masalah kesehatan mental.



**Gambar 1. Prevalensi Gangguan Kesehatan Mental RI Berdasarkan Gender**

**Sumber : Databoks**

Terdapat penelitian terdahulu yang mengaitkan work-life balance dengan mental health dan performance diantaranya: Ilham & Prasetio, (2022) menemukan bahwa stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Pratama, (2020) menemukan karyawan yang merasakan stres, frustrasi, rasa persaingan tidak sehat, dan perasaan diperlakukan tidak adil, tidak menghalangi kinerja mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Faktor sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi secara positif penerapan work-life balance, dalam penelitian Susilaningrum & Wijono, (2023) menemukan bahwa dukungan sosial sangat berpengaruh terhadap penerapan work-life balance dan kinerja ibu berperan ganda yang juga mengambil pendidikan. Wulandari & Hadi, (2021) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap mental health, namun work-life balance tidak berpengaruh terhadap performance.

Tingkat dukungan sosial juga ditemukan berkaitan erat dengan kecemasan dan depresi(Santi et al., 2023) menemukan masalah mental health lebih tinggi di kalangan remaja dengan tingkat dukungan sosial sedang dan rendah di Tiongkok selama pandemi Covid 2019. Berdasarkan pada penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa social support menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat mental health seseorang.

Menjadi pekerja profesional dalam sebuah organisasi diperlukan kerjasama yang baik dengan tim maupun dengan stake holder lainnya. Kerjasama dengan tim akan terjalin baik apabila setiap anggota tim memiliki rasa saling percaya satu sama lain. Kepercayaan adalah tingkat keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap sebuah hubungan. Berdasarkan penelitian (Presilawati et al., 2022) diketahui tingkat kepercayaan terhadap kepada pimpinan atau sesama karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepercayaan dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi tiga hal, yaitu: kepercayaan terhadap integritas, karakter dan kemampuan pemimpin. Ketika kepercayaan karyawan terhadap organisasi tinggi, efikasi diri karyawan berpotensi lebih besar untuk memberikan pengaruh positif. Kepercayaan

organisasi sangatlah penting dijaga agar kinerja organisasi dapat dipertahankan dengan baik dalam jangka Panjang (Hikmalia & Toni, 2023).

Tingginya pressure di dunia kerja dan tuntutan di luar pekerjaan dapat menyebabkan beberapa permasalahan mental health terhadap para wanita karier yang sering tidak disadari. Banyaknya tugas dan pekerjaan yang datang tiada henti membuat pekerja mau tidak mau mengambil overtime untuk menyelesaikannya. Belum lagi jika pekerjaan tersebut memerlukan kemampuan dan keahlian khusus yang membuat pekerja harus memeras otak lebih keras sehingga mengakibatkan pekerja semakin merasa tertekan dan frustrasi yang akan mengganggu kesehatan mental pekerja tersebut. Selain menjaga kesehatan fisik, seorang ibu rumah tangga maupun ibu pekerja juga dituntut untuk memiliki kesehatan mental yang optimal sehingga dapat bekerja secara produktif, dan berkontribusi terhadap lingkungan.

Bagi organisasi kinerja sangat penting karena menentukan tingkat efektifitas dari sebuah organisasi, dan mencerminkan tingkat keberhasilan manager dalam mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi. Performance juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja merupakan hal terpenting bagi seorang karyawan saat ini dan di masa mendatang, yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan, standar kerja perusahaan, memotivasi perusahaan dan mencapai target perusahaan.

Kinerja juga memiliki keterkaitan dengan kegiatan dan tugas yang dilakukan individu secara efektif dan efisien, serta menentukan seberapa besar kontribusinya kepada organisasi. Kinerja merupakan faktor penting dalam pencapaian karier dan aktualisasi diri bagi individu. Tuntutan dan tekanan di dunia kerja yang semakin tinggi, berkaitan dengan kehidupan kerja dan keluarga dan dapat mempengaruhi kinerja individu. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh Work Family Conflict, Mental Health, Competency Terhadap Performance Wanita Pekerja di DJP Kanwil Jawa Timur I .

## **METODE**

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Pajak di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I (Kanwil DJP Jawa Timur I). Kanwil DJP Jawa Timur I digunakan sebagai lokasi penelitian karena, karena pegawai Kanwil DJP Jatim I terdiri dari berbagai macam suku bangsa yang berasal dari seluruh pelosok indoensia sehingga ini diindikasikan memiliki berbagai macam budaya , kebiasaan, dan kompetensi yang beragam. Selain itu Kanwil DJP Jawa Timur I sebagai kantor penghimpun penerimaan negara, kantor pajak memiliki tingkat work pressure yang cukup tinggi dibanding instansi lain, serta Kementerian Keuangan khususnya Direktorat Jenderal Pajak sempat menjadi sebuah trending topik nasional masalah kepercayaan masyarakat terhadap DJP. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Creswell & Creswell, 2018) penelitian kuantitatif mempunyai karakteristik khusus, seperti menyatakan masalah dengan menggambarkan permasalahan melalui deskripsi tren atau penjelasan mengenai hubungan di antara beberapa variabel. Oleh karena itu, Penelitian kuantitatif dimulai dengan mengidentifikasi penyebab masalah serta mencari hubungan diantara beberapa variabel sehingga akhirnya dapat menjawab permasalahan yang diteliti. Variabel tersebut diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Teknik Pengumpulan data penelitian ini akan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner digunakan, karena metode ini yang paling tepat untuk mengumpulkan data dalam jumlah yang besar. Kuesioner yang disebar akan menggunakan skala likert. Menurut Utama & SE, (2018) skala likert

adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena tertentu

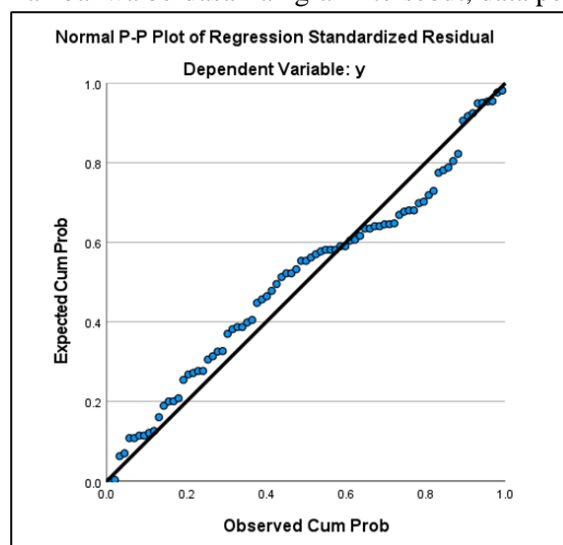
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Tabel 1 Uji Normalitas

	Kolmogorov Smirnov Z	p
Unstandardized Residual	0,097	0,058

Berdasarkan hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) diketahui bahwa nilai test statistic Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,097 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,058 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data pada model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal. Grafik P-P plot pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik observasi mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan grafik tersebut, data penelitian berdistribusi normal.

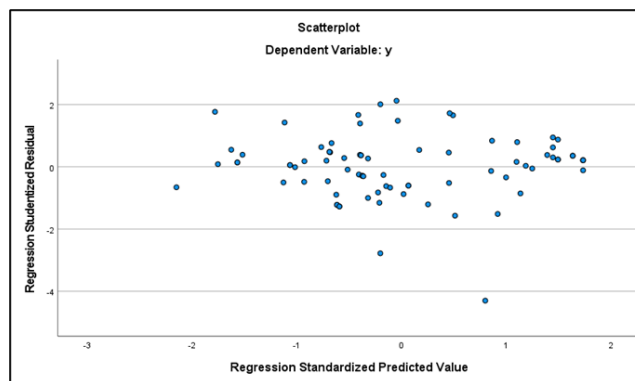


Gambar 2 Normal P-P Plot

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Family Conflict ( $X_1$ )	0.466	2.144	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompetensi ( $X_2$ )	0.562	1.780	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Mental Health ( $X_3$ )	0.619	1.614	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 2 dalam pengujian multikolinearitas, dapat dilihat bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebasnya karena semua nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.10.



Gambar 3 Scatterplot

Gambar 3 mendeskripsikan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Koefisien	t	p
<b>Konstanta</b>	1.560	3.615	0.000
<i>Work Family Conflict (X<sub>1</sub>)</i>	-0.183	-2.824	0.006
<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>	0.555	7.314	0.000
<i>Mental Health (X<sub>3</sub>)</i>	0.148	2.878	0.005

Pada tabel 3 dapat dijelaskan tentang persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y \hat{=} 1.560 - 0.183X_1 + 0.555X_2 + 0.148 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi dan hasil uji t dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut.

- Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 1.560 yang berarti apabila nilai work family conflict, kompetensi, dan mental health bernilai 0, maka rata-rata kinerja pegawai sebesar 1.560.
- Nilai koefisien regresi pada work family conflict (X<sub>1</sub>) sebesar -0.183 yang berarti bahwa work family conflict memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,006 (p<0,05) dengan nilai t hitung -2.824 (t>1.96). Hal ini menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga Hipotesis pertama diterima.
- Nilai koefisien regresi pada kompetensi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,555 yang berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 (p<0,05) dengan nilai t hitung 7.314 (t>1.96). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga Hipotesis kedua diterima.
- Nilai koefisien regresi pada mental health (X<sub>3</sub>) sebesar 0,148 yang berarti bahwa mental health memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,005 (p<0,05) dengan nilai t hitung 2.878 (t>1.96). Hal ini menunjukkan bahwa mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga Hipotesis ketiga diterima

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Square	Mean Square	F	p
-------	---------------	-------------	---	---



---

Regression	20.916	6.972		
Residual	9.587	0.090	77.085	0.000
Total	30.504			

---

Berdasarkan hasil regresi di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh work family conflict, kompetensi, dan mental health secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 dengan F hitung 77.085, maka dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas (work family conflict, kompetensi, dan mental health) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (performance). Sehingga hipotesis keempat dapat diterima.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
0,828	0,686	0,677

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,686 (68.6%) artinya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel work family conflict, kompetensi, dan mental health sebesar 68.6%. Sedangkan 31.4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

### **Pengaruh Work Family Conflict terhadap Performance**

Hasil analisis menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap performance pegawai perempuan pada Kanwil DJP Jawa Timur I. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deptnamor, (2022) yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank di Sulawesi Utara. Work-family conflict (WFC) merujuk pada ketegangan yang terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan keluarga tidak dapat dijalankan secara bersamaan, sehingga satu peran (baik pekerjaan atau keluarga) mengganggu peran lainnya. Konflik ini dapat muncul dalam dua arah, yang pertama yaitu Work-to-family conflict (WFC adalah Ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga, dan kedua yaitu Family-to-work conflict (FWC), dimana tuntutan kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan. Konflik ini dapat memengaruhi kinerja individu, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Berikut adalah beberapa cara di mana work-family conflict dapat memengaruhi kinerja. Ketika seseorang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga, mereka mungkin kesulitan untuk fokus pada tugas pekerjaan mereka karena gangguan pikiran yang terkait dengan masalah keluarga. Work-family conflict dapat memengaruhi kinerja di tempat kerja dan dalam kehidupan keluarga, baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun, dengan adanya kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, serta manajemen waktu dan komunikasi yang baik, dampak negatif dari WFC dapat diminimalkan, sehingga individu dapat mempertahankan kinerja optimal baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan keluarga pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Performance**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perempuan pada Kanwil DJP Jawa Timur I. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triastuti, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas-tugas dengan efektif dan efisien. Dalam konteks pekerjaan, kompetensi mencakup berbagai aspek seperti kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, keterampilan manajerial, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Kompetensi ini memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu atau kelompok di tempat kerja. Kompetensi adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan memiliki kompetensi yang tepat, individu dapat bekerja lebih efisien, meningkatkan kualitas pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi lebih efektif dalam tim. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan,

dan pengalaman praktis sangat penting untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat individu maupun organisasi.

### **Pengaruh Mental Health terhadap Performance**

Hasil analisis menunjukkan bahwa mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kesehatan mental pegawai maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saba, 2024) yang menyatakan bahwa kesehatan mental karyawan berdampak positif terhadap kinerja. Kesehatan mental adalah aspek yang sangat penting dalam kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Dalam konteks pekerjaan, kesehatan mental yang baik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dalam hal produktivitas, kepuasan kerja, kolaborasi tim, dan kesejahteraan umum. Berikut adalah penjelasan mengenai pengaruh positif dan signifikan kesehatan mental terhadap kinerja pegawai. Kesehatan mental yang baik memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas mereka tanpa terganggu oleh kecemasan, stres, atau gangguan emosional lainnya. Ketika seseorang merasa sehat mental, pegawai akan lebih bisa mengatur waktu dengan baik dan tidak mudah teralih oleh gangguan internal: Stres atau masalah mental dapat mengurangi kemampuan untuk tetap fokus dalam jangka panjang. Sebaliknya, kesehatan mental yang baik mendukung konsentrasi yang lebih baik, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan lebih efisien. Kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa sehat secara mental, mereka lebih mampu fokus, produktif, berkolaborasi dengan baik, mengelola stres, dan beradaptasi dengan perubahan. Sebaliknya, masalah kesehatan mental yang tidak ditangani dapat menurunkan kinerja, meningkatkan absensi, dan mempengaruhi hubungan sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap kesejahteraan mental pegawai dengan menyediakan program dukungan psikologis, kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Pendekatan ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Family Conflict, Kompetensi, Dan Mental Health Terhadap Performance**

Hasil penelitian menunjukkan besar pengaruh work family conflict, kompetensi, dan kesehatan mental terhadap kinerja sebesar 67.3%. Ketiga faktor ini, work-family conflict, kompetensi, dan kesehatan mental, tidak hanya mempengaruhi kinerja secara individu, tetapi juga saling berinteraksi dalam membentuk hasil akhir kinerja pegawai. Kompetensi dan kesehatan mental dapat mengurangi dampak negatif WFC. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi dan kesehatan mental yang baik lebih mampu mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga. Misalnya, pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien, sehingga memiliki lebih banyak waktu untuk keluarga tanpa merasa tertekan. Work-family conflict dapat mempengaruhi kompetensi: Jika pegawai mengalami WFC yang tinggi, ini dapat mengurangi kapasitas pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan kompetensi. Stres akibat WFC dapat menghambat proses pembelajaran dan pengembangan. Kompetensi dan kesehatan mental dapat meningkatkan kinerja meskipun ada WFC: Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan kesehatan mental yang baik mungkin lebih mampu mengatasi ketegangan antara pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, meskipun menghadapi konflik, pegawai tetap dapat mempertahankan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan ketiga faktor ini secara holistik. Organisasi yang menyediakan kebijakan fleksibilitas, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, dan dukungan untuk kesehatan mental akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

### **SIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian bahwa Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap performance pegawai perempuan pada Kanwil DJP Jawa

---



Timur I. Pada pegawai perempuan, terutama yang memiliki peran sebagai pengasuh utama dalam keluarga, work-family conflict dapat berdampak negatif pada kinerja di tempat kerja karena pikiran dan perhatian yang terbagi antara pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi konsentrasi dan fokus pada tugas pekerjaan, sehingga menurunkan kualitas dan produktivitas. Kompetensi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perempuan pada Kanwil DJP Jawa Timur I. Dalam konteks pegawai perempuan, kompetensi memiliki peran yang sangat penting. Selain keterampilan teknis dan kognitif, kompetensi dalam hal manajemen waktu dan kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga sangat penting. Pegawai perempuan yang memiliki kompetensi ini akan lebih mampu menavigasi tuntutan pekerjaan yang mungkin lebih kompleks, sambil tetap menjaga kualitas hidup di luar pekerjaan. Mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan pada Kanwil DJP Jawa Timur I. Pegawai yang memiliki kesehatan mental yang baik lebih mampu mengelola stres yang timbul akibat tuntutan pekerjaan. Di lingkungan seperti Kanwil DJP Jawa Timur I, yang bekerja dengan regulasi perpajakan yang kompleks dan tenggat waktu yang ketat, kemampuan untuk tetap tenang dan fokus sangat penting. Kesehatan mental yang optimal memungkinkan pegawai untuk tetap produktif meskipun menghadapi tekanan..

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asseburg, J. (2018). *Work-family conflict in the public sector: The impact of public service motivation and job crafting*.
- Aziz, M. (2023). Women's Double Burden in the Family Between Culture and Discrimination. *Potret Pemikiran*, 27(2), 227–244.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Mixed Methods Procedures. In *Research Defign: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Deptnamor, M. (2022). *Pengaruh Work Family Conflict (Konflik Pekerjaan-Keluarga), Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Umkm Deptnamor Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Hikmalia, W., & Toni, A. (2023). Menciptakan Iklim Harmonisasi Komunikasi Organisasi Untuk Optimalisasi Kinerja Pegawai Administrasi. *Ekspresi Dan Persepsi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(1), 98–107.
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104.
- Moore, L. J. (1971). Donnelly, Gibson, and Ivancevich," Fundamentals of Management: Functions, Behavior, Models"(Book Review). *Review of Financial Economics*, 7(2), 96.
- Pratama, E. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja, Dukungan Sosial, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Savero Bogor*. Universitas Komputer Indonesia.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454.
- Saba, Z. I. Z. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(02), 38–45.
- Santi, M., Dewi, C. N. T., & Purnamaningrum, Y. E. (2023). Dukungan Sosial dan Tingkat Kecemasan Ibu Hamil pada Masa Pandemi COVID-19. *Window of Health: Jurnal Kesehatan*, 365–377.
- Sharma, P., Dixit, P., & Pandey, H. K. (2022). Dual Role Of Working Mothers In India: A Critical Analysis Of Physical And Mental Health. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 1474–1481.
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan sosial dengan work life balance pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297–7306.
- Tania, K. S., & Hesniati, H. (2022). The effect of gender diversity on firm performance in Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 267–284.
- Tetrick, L. E., & Winslow, C. J. (2015). Workplace stress management interventions and health promotion. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 583–603.
-

- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran job satisfaction Sebagai variabel intervening Antara work life balance Terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816.
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees: Case of Bank Employees, Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 9(1), 151–162.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).