

## HUBUNGAN KONFLIK PEKERJAAN DAN KELUARGA DENGAN KESEMPATAN PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN WANITA DI SEKTOR PERTAMBANGAN

Arininta Nadya Andini<sup>1</sup>, Faturrahman Abdillah<sup>2</sup>, Prima Laksana Bramantyo<sup>3</sup>  
Universitas Bina Nusantara, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
Email: arinintanadyaandini@gmail.com<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji dampak desain pekerjaan dan beban kerja terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga pada karyawan wanita di sektor pertambangan, serta hubungan antara konflik tersebut dengan kinerja dan kesempatan promosi. Menggunakan metode snowball sampling, studi ini melibatkan 122 wanita yang bekerja di industri pertambangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan menurunkan kinerja karyawan. Konflik ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga, yang mengakibatkan penurunan produktivitas. Desain pekerjaan yang buruk dan beban kerja tinggi memperburuk ketidakseimbangan ini. Temuan ini menegaskan perlunya kebijakan perusahaan yang mendukung kesetaraan gender dan pengembangan karir wanita, seperti kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan keluarga. Penelitian ini memberikan wawasan untuk pengembangan kebijakan yang lebih inklusif, serta kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kesetaraan gender di sektor pertambangan.

**Kata Kunci:** *Job Design, Workload, Work Family Conflict, WFC, Job Performance, Job Promotion, Woman in Mining*

### Abstract

*This study examines the impact of job design and workload on work-family conflict among female employees in the mining sector, as well as the relationship between work-family conflict and job performance and promotion opportunities. Using snowball sampling, the study involves 122 women working in a male-dominated mining industry. The findings reveal that work-family conflict significantly impairs employee performance. This conflict arises when job demands interfere with family responsibilities, leading to decreased productivity. Poor job design and high workload exacerbate this imbalance. The results highlight the need for company policies that support gender equality and career development for women, such as flexible work arrangements and family support. The study provides insights for developing more inclusive policies and contributes to improving productivity and gender equality in the mining sector.*

**Keywords:** *Job Design, Workload, Work Family Conflict, WFC, Job Performance, Job Promotion, Woman in Mining*

### Pendahuluan

Meskipun upaya untuk mencapai kesetaraan gender terus ditingkatkan dalam beberapa tahun terakhir, disparitas gender di tempat kerja masih sering terjadi. Hal ini terlihat dari kenyataan bahwa pria cenderung memiliki penghasilan yang lebih tinggi dan lebih sering menduduki posisi-posisi tinggi dibandingkan wanita (Allen & Finkelstein, 2014; Blau & Kahn, 2007). Dalam industri-industri yang didominasi oleh pria, seperti

konstruksi, pertambangan, dan teknologi informasi, perempuan sering kali menghadapi lebih banyak tantangan, yang menghambat kebebasan mereka dalam memilih jalur karier (Fraga et al., 2022). Contoh yang nyata dari situasi ini dapat dilihat di sektor pertambangan, di mana pekerjaan di bidang ini secara sosial dianggap lebih sesuai untuk pria karena sifatnya yang membutuhkan lebih banyak kekuatan fisik (Barrera et al., 2017; Quirino & Puiati, 2011). Walaupun banyak perempuan mempunyai kualifikasi dan keterampilan yang setara, mereka sering kali menghadapi kesulitan dalam meraih promosi yang setara dengan rekan kerja pria mereka. Faktor lain yang mampu mempengaruhi peluang promosi jabatan untuk karyawan perempuan, terutama di sektor pertambangan adalah stereotipe gender dan minimnya dukungan dari organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya upaya yang semakin meningkat dalam sektor pertambangan untuk memajukan kesetaraan gender serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif (Peltier-Huntley, 2019). Meskipun demikian, representasi perempuan dalam sektor ini masih relatif rendah. Misalnya, di divisi eksplorasi, persentase pekerja wanita mencapai 29%, sementara pekerjaan seperti asisten administrasi, karyawan kantor, dan profesional sumber daya manusia memiliki proporsi pekerja wanita tertinggi, yaitu antara 65-97%. Namun, secara keseluruhan, keterwakilan karyawan wanita di sektor pertambangan masih berada di bawah 20%. Kenyataannya, karyawan perempuan di industri ini terus menghadapi berbagai tantangan yang signifikan.

Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan tantangan signifikan bagi karyawan wanita di industri pertambangan. Mereka sering menghadapi tekanan yang tinggi serta tuntutan pekerjaan fisik yang berat, yang terkadang memaksa mereka bekerja di daerah terpencil dengan akses komunikasi terbatas. Kondisi ini berpotensi memicu konflik antara pekerjaan dan kewajiban rumah tangga, sehingga memperburuk keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka.

Salah satu kendala utama yang dihadapi perempuan dalam kemajuan karier dan peluang promosi adalah adanya konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, yang seringkali menghambat pertumbuhan dan perkembangan profesional mereka. Penelitian ini menggarisbawahi masalah kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai hubungan konflik pekerjaan-keluarga dengan peluang promosi bagi karyawan wanita di industri pertambangan. Kekurangan pengetahuan ini menjadi penghalang dalam penentuan strategi dan intervensi yang efektif untuk mengatasi hambatan karier yang dihadapi karyawan wanita di industri ini. Menurut teori yang dikemukakan oleh Vickovic dan Morrow (2020), konflik antara pekerjaan dan keluarga timbul dari ketidaksesuaian atau ketegangan antara peran dan tuntutan di tempat kerja dengan yang ada pada kehidupan keluarga karyawan. Ketidaksesuaian ini muncul dalam berbagai bentuk, seperti waktu kerja yang mengurangi waktu untuk keluarga, kewajiban pekerjaan yang berbenturan dengan tanggung jawab keluarga, atau stres akibat ketegangan antara peran di lokasi kerja dan di rumah.

Tokbaeva dan Achtenhagen (2023) mengemukakan bahwa aspek seperti kepercayaan diri, keterampilan, dan kompetensi individu, bersama dengan dukungan dari keluarga, memainkan peran krusial dalam mempengaruhi perkembangan karir seseorang. Penelitian oleh Vickovic dan Morrow (2020) menunjukkan bahwa jadwal kerja yang kurang fleksibel dan menyita waktu yang bisa dihabiskan bersama keluarga dapat meningkatkan konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Selain itu, Asbari et al. (2020) menyoroti bahwa dukungan sosial, baik dari rekan kerja maupun keluarga, berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti desain pekerjaan dan

beban kerja, berperan penting dalam menentukan bagaimana konflik antara pekerjaan dan keluarga mempengaruhi kinerja serta peluang promosi bagi karyawan wanita, khususnya di sektor pertambangan.

Penelitian terdahulu telah mengeksplorasi hubungan tidak langsung antara konflik pekerjaan-keluarga dengan peluang promosi (An et al., 2020; Obrenovic et al., 2020; Yusuf & Hasnidar, 2020). Namun, belum ada studi yang secara khusus menginvestigasi hubungan langsung antara konflik pekerjaan-keluarga dan promosi jabatan. Penelitian yang ada sebagian besar berfokus pada sektor-sektor seperti perbankan, kesehatan, dan kepolisian (Yuliani et al., 2021). Sementara itu, penelitian yang menilai secara spesifik bagaimana konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi promosi jabatan karyawan di industri pertambangan, dengan penekanan pada karyawan wanita, masih belum tersedia.

### ***Pengembangan Hipotesis***

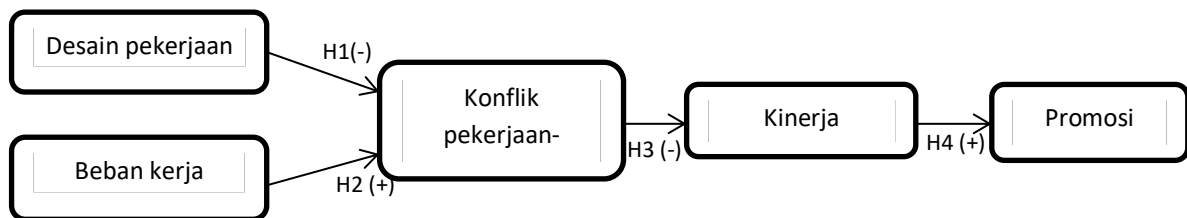
Dalam sektor industri yang didominasi pria, seperti pertambangan, wanita sering menghadapi berbagai tantangan yang dapat membatasi kebebasan mereka dalam memilih karier (Fraga et al., 2022). Penelitian di bidang pertambangan, meskipun terbatas, telah mengungkapkan adanya diskriminasi yang lebih jelas terhadap wanita (Castilhos et al., 2006; Quirino & Puiati, 2011). Sektor ini sering dianggap lebih sesuai untuk pria karena aktivitasnya yang membutuhkan lebih banyak kekuatan fisik (Quirino & Puiati, 2011). Penelitian terdahulu (Allen & Finkelstein, 2014) menjelaskan bahwa desain pekerjaan yang tidak fleksibel seperti jadwal kerja yang kaku, tuntutan pekerjaan yang tinggi jam kerja yang panjang, dan dapat memperburuk konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Berdasarkan referensi tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa desain pekerjaan memiliki efek negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Wanita di sektor pertambangan sering kali tidak dianggap sebagai bagian integral dari lingkungan kerja, yang mengakibatkan mereka mengalami tingkat diskriminasi dan pelecehan yang lebih tinggi dibandingkan dengan segmen industri lainnya (Castilhos et al., 2006; Quirino & Puiati, 2011). Ketidaksetaraan ini tidak hanya membatasi akses mereka ke beberapa jenis pekerjaan, tetapi juga sering menempatkan mereka pada posisi yang dianggap sekunder atau pelengkap (Norberg & Fáltholm, 2018). Beban kerja di industri pertambangan, yang sering kali melibatkan kerja di lokasi terpencil dan jauh dari keluarga, berbeda dari pekerjaan di sektor lain. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tekanan dan stres dari pekerjaan dapat memengaruhi kualitas interaksi dan keterlibatan karyawan dalam peran di keluarga mereka (Greenhaus & Beutell, 1985). Selain itu, beban kerja yang tinggi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap konflik berbasis tegangan yang dialami oleh pekerja wanita (Hamid, 2019). Berdasarkan referensi tersebut, dikembangkan hipotesis beban kerja berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan dan keluarga.

Dari referensi sebelumnya, terdapat konsensus bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, Yuliani (2021) mengemukakan bahwa konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat mengurangi efektivitas dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Studi serupa juga dilakukan oleh An et al. (2020), yang melaporkan bahwa pelaut mengalami penurunan kinerja akibat konflik serupa antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, penelitian oleh Geroda et al. (2017) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa ketegangan yang disebabkan oleh konflik pekerjaan-keluarga dapat mengganggu kinerja kerja dan kepuasan karyawan. Demikian pula, penelitian oleh Asbari et al. (2020) menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga secara signifikan

mempengaruhi kualitas kinerja karyawan wanita pada 2 perusahaan privat di Indonesia. Berdasarkan referensi-referensi ini, penelitian ini mengembangkan hipotesis konflik antara pekerjaan dan keluarga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan positif dengan promosi jabatan. Misalnya, penelitian oleh Karmira (2017) dan Aryanti et al. (2020) mengungkapkan bahwa karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi lebih mungkin untuk mendapatkan promosi dalam karier mereka. Studi lain, seperti yang dilakukan oleh Sarboini (2016), Muhammad dan Rossanty (2019), serta Sasmita dan Mujiati (2016), juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa kinerja pekerjaan secara langsung mempengaruhi peluang promosi secara positif. Berdasarkan temuan-temuan ini, penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis bagaimana desain pekerjaan dan beban kerja dapat memicu konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta bagaimana konflik ini berhubungan dengan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kemungkinan promosi kerja bagi karyawan wanita di sektor pertambangan. Berdasarkan literatur yang ada, penelitian ini mengembangkan hipotesis kinerja karyawan berdampak positif terhadap promosi karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

## Metode Penelitian

### Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang menggunakan studi *cross-sectional* untuk mengevaluasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan beban kerja dalam industri pertambangan dengan konflik antara pekerjaan dan keluarga serta dampaknya terhadap peluang promosi bagi karyawan perempuan. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik secara mendalam. Penggunaan survei *cross-sectional* dipilih karena pertimbangan efisiensi waktu dan kepraktisan dalam mengumpulkan data dari sampel yang relevan.

### Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini difokuskan pada karyawan perempuan yang bekerja di sektor pertambangan. Dengan menggunakan metode *snowball sampling*, sampel yang diambil terdiri dari sekitar 150 karyawan perempuan yang bekerja di berbagai divisi seperti *engineering*, geologi, dan operasional, di mana dominasi pekerja pria sangat terasa. Ukuran sampel dipilih untuk mendapatkan representasi yang memadai dari populasi target sekaligus mempertimbangkan adanya keterbatasan sumber daya penelitian. Parameter yang diteliti mencakup tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh karyawan wanita di sektor pertambangan, peluang promosi yang tersedia, serta variabel demografis dan karakteristik pekerjaan khusus di bidang pertambangan yang memengaruhi konflik antara pekerjaan dan keluarga.

### **Pengukuran**

Data penelitian ini dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang didesain untuk mengumpulkan informasi tentang karakteristik pekerjaan di bidang pertambangan yang mempengaruhi konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta persepsi terhadap peluang promosi jabatan. Dalam kuesioner ini, beberapa alat ukur yang telah terbukti efektif digunakan, seperti Job Characteristic Questionnaire (JCQ) untuk mengevaluasi desain pekerjaan berdasarkan penelitian Osibanjo et al. (2018), NASA Task Load Index (NASA-TLX) untuk mengukur beban kerja yang dikembangkan oleh Hart dan Stevland (1988), dan Work-Family Conflict Scales (WFCS) yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) untuk mengukur konflik antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, penelitian ini juga mengadaptasi instrumen dari studi sebelumnya, yaitu alat ukur kinerja karyawan dari Kalogiannidis (2020) dan instrumen untuk mengukur peluang promosi jabatan dari penelitian oleh Ligare et al. (2020).

### **Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS) sebagai metode utama untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. PLS dipilih karena fleksibilitasnya dalam pengolahan data yang tidak normal dan kemampuannya dalam mengatasi isu multikolinearitas antara variabel (Hair Jr. et al., 2019). Keputusan ini diambil berdasarkan kompleksitas hubungan antara karakteristik pekerjaan, konflik pekerjaan dan keluarga, serta kesempatan promosi bagi karyawan perempuan di sektor pertambangan. PLS memungkinkan kami untuk memodelkan hubungan ini secara rinci, termasuk variabel laten yang kompleks.

Dengan menggunakan SEM PLS sebagai metode analisis utama, kami dapat menggali hubungan yang kompleks antara karakteristik pekerjaan, konflik pekerjaan dan keluarga, serta kesempatan promosi bagi karyawan perempuan di industri pertambangan dengan cara yang lebih mendalam dan akurat.

### **Hasil dan Pembahasan**

Bab ini akan menyajikan analisis hasil penelitian yang diperoleh dari evaluasi data yang telah dilakukan. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berpartisipasi dalam studi ini. Pembahasan mencakup beberapa aspek penting, yaitu: profil responden, pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur, serta pengujian hipotesis untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah diajukan.

### **Profil Responden**

Penelitian ini memfokuskan responden pada wanita yang bekerja di perusahaan pertambangan. Profil responden mencakup variabel demografis seperti jabatan di perusahaan, lama bekerja di industri pertambangan, usia, status pernikahan, jumlah anak, dan tingkat pendidikan terakhir. Sampel penelitian terdiri dari 122 responden yang mewakili berbagai sektor jabatan dalam perusahaan pertambangan.

**Tabel 1. Profil Responden**

<b>Jabatan dalam Pekerjaan</b>	<i>n</i>	%
Engineering	61	50%
Operator	18	15%
Administration	13	11%
Geologist	7	6%
Officer	5	4%

<b>Jabatan dalam Pekerjaan</b>	<i>n</i>	%
Sales and Marketing	5	4%
Management	5	4%
Finance	3	2%
Community Development	3	2%
Human Resources	2	2%
<b>Lama Bekerja di Perusahaan</b>	<i>n</i>	%
<b>Pertambangan</b>		
< 2 Tahun	29	24%
2 - 5 Tahun	20	16%
6 - 10 Tahun	17	14%
> 10 Tahun	56	46%
<b>Pendidikan Terakhir</b>	<i>n</i>	%
SMA/Sederajat	12	10%
Diploma	12	10%
Sarjana	81	66%
Magister	17	14%
<b>Usia</b>	<i>n</i>	%
> 50 Tahun	7	6%
17 - 20 Tahun	1	1%
21 - 30 Tahun	51	42%
31 - 40 Tahun	45	37%
41 - 50 Tahun	18	15%
<b>Status Pernikahan</b>	<i>n</i>	%
Lajang	48	39%
Menikah	71	58%
Single Parent	3	2%

Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden merupakan wanita yang bekerja di bidang engineering dan operator, posisi yang umumnya didominasi oleh pria di perusahaan pertambangan. Dari segi usia, responden paling banyak berusia antara 21-30 tahun. Durasi kerja di industri pertambangan didominasi oleh responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Dalam hal pendidikan terakhir, sebagian besar responden adalah lulusan sarjana. Berdasarkan status pernikahan, mayoritas responden sudah menikah dan memiliki anak.

### ***Uji Validitas dan Reliabilitas***

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian ini, dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner dengan tepat mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas menilai konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel tersebut secara stabil. Uji validitas dan reliabilitas dari 38 item kuesioner dilakukan dengan menggunakan analisis PLS SEM untuk 5 variabel yaitu:

1. Desain Pekerjaan (JD)
2. Beban Pekerjaan (WL)
3. Konflik Pekerjaan dan Keluarga (WFC)
4. Kinerja (JP)
5. Promosi (PR)

## Hubungan Konflik Pekerjaan dan Keluarga dengan Kesempatan Promosi Jabatan pada Karyawan Wanita di Sektor Pertambangan

Untuk menilai validitas item-item kuesioner, dilakukan pemeriksaan terhadap nilai *outer loading* setiap item. Nilai ini membantu menentukan seberapa baik setiap item kuesioner mengukur variabel yang dimaksud. Berikut ini disajikan hasil awal dari uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan.

**Tabel 2. Matriks *outer loading* pada uji validitas awal dan akhir**

	<b>Outer Loading</b>	<b>Outer Loading</b>
JD1	-0,029	-
JD2	0,419	-
JD3	0,479	0,823
JD4	0,591	0,861
JD5	0,400	-
JD6	0,352	-
JD7	0,146	-
JD8	0,297	0,771
JD9	0,381	-
JD10	0,415	-
JD11	0,480	-
JD12	0,403	0,728
JD13	0,521	-
JD14	0,418	-
JD15	0,452	-
WL1	0,481	-
WL2	0,080	-
WL3	-0,146	-
WL4	0,824	0,891
WL5	-0,016	-
WL6	0,874	0,903
WFC	0,366	-
WFC	0,763	0,772
WFC	0,687	0,814
WFC	0,856	0,783
WFC	0,552	0,811
WFC	0,672	0,751
JP1	0,533	-
JP2	0,789	0,737
JP3	0,727	0,842
JP4	0,697	0,808
JP5	0,859	0,800
PR1	0,711	0,758
PR2	0,920	0,929
PR3	0,869	0,914
PR4	0,878	0,852
PR5	0,909	0,872
PR6	0,741	0,785

Pada tahap uji validitas awal, hasil menunjukkan bahwa variabel seperti Desain Pekerjaan, Beban Pekerjaan, Konflik Pekerjaan dan Keluarga, serta Kinerja memiliki nilai *outer loading* yang kurang dari 0,7, yang mengindikasikan bahwa beberapa item kuesioner belum memadai sebagai alat ukur variabel yang dimaksud. Berdasarkan hasil tersebut, dilakukan pemilihan item kuesioner yang lebih valid untuk meningkatkan akurasi instrumen. Proses ini mengurangi jumlah item dari 38 menjadi 21. Uji validitas kembali dilakukan untuk memastikan bahwa item-item yang tersisa valid. Selanjutnya, untuk menilai reliabilitas, diperiksa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Average Variance Extracted* (AVE) yang tertera dalam tabel berikut. Nilai-nilai ini digunakan untuk

memastikan konsistensi dan ketepatan instrumen kuesioner dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

**Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha dan Average Variance Extracted (AVE)**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
Job Design	0,815	0,865	0,874	0,635
Work Load	0,758	0,759	0,892	0,805
Work-Family Conflict	0,846	0,852	0,890	0,618
Job Performance	0,809	0,810	0,875	0,636
Promotion	0,925	0,932	0,941	0,729

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner memiliki validitas yang tinggi, ditandai dengan korelasi antar-item yang signifikan. Uji reliabilitas menunjukkan nilai alpha Cronbach yang tinggi, menandakan konsistensi yang baik dari kuesioner dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, uji validitas diskriminan juga dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner dapat membedakan antara variabel-variabel yang berbeda, dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. Nilai validitas diskriminan**

	Job Design	Work Load	Work-Family Conflict	Job Performance	Promotion
Job Design		0,294	0,295	0,806	0,519
Work Load			0,654	0,346	0,241
Work-Family Conflict				0,383	0,332
Job Performance					0,641
Promotion					

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner telah akurat dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

### Uji Hipotesis

Setelah memastikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi standar validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis untuk menjawab pertanyaan penelitian. Uji hipotesis ini dilakukan menggunakan metode Bootstrapping two tail, di mana signifikansi hubungan antara variabel eksogen dan endogen dinilai berdasarkan nilai T dan P. Nilai P yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa variabel exogenous mempengaruhi variabel endogenous secara signifikan. Sedangkan nilai T pada uji two tail yang lebih besar dari 1,96 menandakan bahwa variabel A mempengaruhi variabel B secara signifikan. Berikut ini adalah tabel *path coefficient* pada hasil uji *bootstrapping two tail* yang dilakukan pada data penelitian.

**Tabel 5. Path coefficients**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Job Design -> Work-Family Conflict	-0,149	-0,169	0,063	2,375	0,018
Work Load -> Work-Family Conflict	0,496	0,496	0,075	6,612	0,000



Hubungan Konflik Pekerjaan dan Keluarga dengan Kesempatan Promosi Jabatan pada  
Karyawan Wanita di Sektor Pertambangan

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Work-Family Conflict -> Job Performance	-0,331	-0,344	0,093	3,562	0,000
Job Performance -> Promotion	0,559	0,565	0,066	8,476	0,000

Berdasarkan nilai T dan P yang tercantum pada tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel eksogen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen. Dibawah ini adalah hasil dan uraian uji hipotesis yang diperoleh dari analisis *path coefficient*.

Desain pekerjaan memiliki dampak negatif terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar -0,149 dalam hasil analisis data. Ini menunjukkan bahwa semakin baik desain pekerjaan, semakin rendah konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Sektor pertambangan adalah sektor ekonomi yang mencakup berbagai aktivitas, mulai dari penelitian, eksplorasi, ekstraksi, hingga produksi bahan tambang yang berasal dari sumber daya alam non-terbarukan (Valadares et al., 2024). Data responden menunjukkan bahwa lebih dari 70% karyawan bekerja di bidang engineering, sebagai operator, atau sebagai geolog, yang merupakan peran inti dalam industri pertambangan. Pekerjaan ini memiliki dampak signifikan, baik langsung maupun tidak langsung, terhadap kelangsungan perusahaan serta keselamatan dan kesehatan orang lain. Misalnya, seorang engineer pertambangan bertanggung jawab atas rencana penambangan, yang tidak hanya mempengaruhi perusahaan secara signifikan tetapi juga berdampak besar pada pekerja lain dan masyarakat sekitar. Tugas seorang engineer di sektor pertambangan membutuhkan keahlian yang beragam, tidak hanya dalam aspek teknis tetapi juga dalam aspek sosial dan lingkungan. Selain itu, engineer harus memastikan bahwa rencana penambangan mereka memenuhi standar keselamatan yang ketat, yang memerlukan waktu dan upaya yang besar. Tuntutan pekerjaan yang tinggi ini dapat meningkatkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga serta kebutuhan pribadi. Demikian pula, geolog yang terlibat dalam kegiatan eksplorasi dan penelitian di industri pertambangan sering menghadapi tantangan yang lebih besar (Valadares et al., 2024). Kegiatan eksplorasi sering memerlukan waktu yang lama dan perjalanan jauh ke lokasi yang terpencil atau sulit dijangkau, yang semakin memperburuk potensi konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Pekerjaan di industri pertambangan memang melibatkan jadwal kerja yang panjang dan intensif, di mana aktivitas penambangan harus berjalan selama 24 jam. Untuk memenuhi kebutuhan ini, jam kerja biasanya dibagi menjadi dua atau tiga *shift*, yang sering diterapkan pada operator, supervisor, dan geolog. Selain itu, lokasi tambang yang umumnya berada di daerah terpencil sering kali membuat perusahaan tambang menerapkan sistem kerja roaster atau *fly in fly out*. Kondisi ini mengurangi fleksibilitas kerja, yang menjadi tantangan bagi wanita, terutama yang sudah memiliki anak, dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga (Doubell & Struwig, 2014), sebagaimana ditemukan dalam penelitian Valadarez et al. (2024). Temuan kami juga sejalan dengan hal ini, di mana mayoritas responden adalah wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Oleh karena itu, akan sangat bermanfaat jika perusahaan menerapkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja, karena

fleksibilitas ini dapat membantu karyawan dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga (Galinsky et al., 2008).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa semakin baik desain pekerjaan, semakin kecil kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini mendukung hipotesis yang diajukan, yang menyatakan bahwa desain pekerjaan memiliki dampak negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga (WFC). Hal ini juga mengonfirmasi temuan dari penelitian sebelumnya yang menyebutkan adanya keterkaitan langsung antara WFC dan lima dimensi utama dalam desain pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Aryee (1992) dan Taylor et al. (2009) juga mendukung kesimpulan ini, menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meminimalkan konflik antara peran kerja dan keluarga.

Kemudian pada hasil uji hipotesis lainnya dimana beban kerja terbukti memiliki dampak positif terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga, ditunjukkan oleh hasil analisis data dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,496. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar pula konflik yang terjadi antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Beban kerja ini mencakup durasi waktu kerja serta berbagai tuntutan kerja, baik fisik maupun mental, serta tingkat kinerja dan usaha yang diperlukan dalam pekerjaan (Feng & Ren, 2021). Dalam konteks industri pertambangan, beban kerja sering kali mencakup tuntutan fisik yang tinggi, keberanian, serta ketahanan menghadapi lingkungan kerja yang berbahaya (Benya, 2017). Industri ini juga memiliki proporsi pekerja yang bekerja dalam sistem *shift* yang signifikan, yang diketahui dapat meningkatkan risiko masalah kesehatan, kesulitan psikologis, serta memperburuk hubungan personal, yang pada akhirnya memicu konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi (Fang et al., 2014). Sebagai contoh, seorang *engineer* tambang yang selain terlibat dalam aktivitas fisik selama inspeksi lapangan atau pemantauan operasi tambang, juga harus mempertahankan kinerja mental yang tinggi. Demikian pula, para *geologist* yang menghabiskan banyak waktu di lapangan untuk pemetaan geologi, pengambilan sampel, dan penelitian, harus memiliki kondisi fisik yang prima, terutama saat bekerja di medan yang berat seperti pegunungan atau lingkungan alam yang keras. Semua tuntutan ini secara signifikan dapat menambah beban kerja yang berkontribusi pada meningkatnya konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Lingkungan kerja di sektor pertambangan dikenal penuh dengan risiko berbahaya seperti kecelakaan alat berat, ledakan, atau kelongsoran tanah. Selain itu, pekerja tambang sering kali harus bekerja dalam kondisi ekstrem, seperti suhu yang sangat panas atau dingin, debu, kelembaban tinggi, atau bekerja di bawah tanah. Dalam kondisi ini, mereka harus tetap waspada terhadap potensi bahaya dan siap merespons situasi darurat kapan saja. Meskipun dihadapkan dengan risiko ini, tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasi tetap tinggi. Tekanan ini dapat menyebabkan tingkat kelelahan yang tinggi, yang pada gilirannya mengurangi energi yang tersisa untuk menjalankan tanggung jawab lain, seperti mengurus rumah dan keluarga, terutama bagi pekerja tambang wanita.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh ILO (2013), terdapat dua hambatan utama yang menghalangi kemajuan pekerja wanita di industri pertambangan. Pertama, wanita sering memiliki lebih banyak tanggung jawab keluarga dibandingkan pria. Kedua, pria tidak didorong untuk mengambil cuti guna memenuhi tanggung jawab keluarga mereka. Di Indonesia, situasi ini diperburuk oleh budaya yang menempatkan peran tradisional pria hanya dalam pekerjaan di luar rumah, sementara tugas seperti merawat anak dan mengurus rumah tangga dianggap sebagai tanggung jawab wanita. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang berat dengan tanggung jawab keluarga ini meningkatkan potensi terjadinya konflik antara pekerjaan dan rumah tangga. Hasil penelitian ini juga

memverifikasi temuan tersebut, yang menunjukkan bahwa semakin besar beban pekerjaan, semakin tinggi pula konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, hipotesis bahwa beban kerja berdampak positif terhadap konflik pekerjaan dan keluarga dapat diterima.

Hasil analisis data pada uji hipotesis lainnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan perempuan, dengan nilai *path coefficient* sebesar  $-0,331$ . Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan perempuan. Industri pertambangan, yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki, biasanya melibatkan pekerja yang belum menikah atau memiliki pasangan yang tinggal di rumah untuk mengurus keluarga (Colley, 2009). Namun, dengan meningkatnya jumlah keluarga berpendapatan ganda, tantangan dalam mengatur tanggung jawab pekerjaan dan keluarga semakin besar, terutama dalam industri pertambangan yang dikenal dengan jam kerja yang panjang.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa lebih dari 50% responden adalah perempuan yang sudah menikah. Konflik antara keluarga dan pekerjaan lebih terasa pada perempuan di sektor pertambangan, terutama bagi mereka yang sudah berkeluarga. Menjalankan peran sebagai istri, ibu, dan karyawan secara bersamaan sering kali menyebabkan ketidakseimbangan dalam peran tersebut. Konflik kerja-keluarga merupakan salah satu masalah utama yang sering dihadapi oleh perempuan yang menjalani peran ganda ini, di mana tekanan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga tidak seimbang (Asbari et al., 2020). Konflik ini dapat mengakibatkan stres, kelelahan, penurunan fokus, dan masalah kesehatan mental, yang semuanya berkontribusi terhadap penurunan produktivitas kerja (Battaglia, 2014). Ketika karyawan perempuan mengalami kesulitan dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas profesional mereka.

Uji hipotesis selanjutnya menunjukkan kinerja karyawan secara signifikan mempengaruhi peluang mereka untuk mendapatkan promosi. Berdasarkan analisis data yang menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar  $0,559$ , dapat disimpulkan bahwa semakin baik kinerja karyawan, semakin besar peluang mereka untuk dipromosikan. Biasanya, promosi jabatan dalam perusahaan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja, di mana karyawan dengan kinerja tinggi cenderung lebih diprioritaskan (Widiani & Supartha, 2020). Kinerja karyawan juga memainkan peran penting dalam membantu manajemen mengambil keputusan terkait promosi. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Sarboini (2016), Muhammad & Rossanty (2019), dan Sasmita dan Mujiati (2016), menunjukkan bahwa kinerja kerja memiliki efek langsung dan positif terhadap promosi.

Dalam industri pertambangan yang didominasi oleh budaya maskulin, yang menekankan pada kekuatan fisik, risiko keselamatan kerja yang tinggi, dan pekerjaan manual, perempuan menghadapi tantangan tambahan. Persepsi bahwa pekerjaan tambang adalah domain laki-laki dapat menyebabkan perempuan merasa terisolasi dan membatasi peluang karier mereka. Norma dan ekspektasi di tempat kerja yang bias gender ini dapat mempengaruhi kinerja perempuan dan, pada akhirnya, kesempatan mereka untuk dipromosikan (Johansson, 2022). Misalnya, perempuan yang bekerja sebagai engineer, operator, atau geologist mungkin merasa kurang dihargai atau didukung dalam peran yang didominasi oleh pria, yang dapat mengurangi motivasi dan kinerjanya. Selain itu, tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan komitmen keluarga

dapat mempengaruhi kemampuan perempuan untuk sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi evaluasi kinerja dan kemajuan karier mereka.

### **Kesimpulan**

Artikel ini menyoroti pentingnya pendekatan multidisiplin dalam memahami dan mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga, terutama dalam konteks peluang promosi bagi pekerja perempuan di industri pertambangan. Konflik ini sering kali diperburuk oleh tuntutan pekerjaan inti yang tinggi, seperti di bidang engineering, operator, dan geologi, yang memerlukan keterampilan teknis dan tanggung jawab besar. Penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang fleksibel, seperti sistem kerja hybrid, fleksibilitas jam kerja, dan pemberian cuti yang memadai, dapat membantu mengurangi konflik ini. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang lebih realistis melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif serta penyediaan fasilitas pendukung, seperti layanan konseling dan ruang istirahat, sangat penting untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, seperti subsidi pengasuhan anak, fasilitas daycare, dan pelatihan manajemen stres, untuk membantu karyawan menjalankan tanggung jawab mereka secara lebih efektif. Lebih jauh, konflik yang tidak terkelola dapat berdampak negatif pada kinerja dan peluang promosi karyawan, sehingga perusahaan perlu memberikan penghargaan berbasis kinerja melalui sistem penilaian yang transparan dan adil. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan tidak hanya mendukung inklusivitas dan kesetaraan gender, tetapi juga mendorong produktivitas tim serta meningkatkan peluang karir yang adil bagi pekerja perempuan. Kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga pada akhirnya akan memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan dan perusahaan.

### **BIBLIOGRAFI**

- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(3). <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). *A Literature Review of Workplace Well-Being*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology, 29*(3).
- Barrera, M. A. O., Gutiérrez, J. S., & Ávila, G. V. (2017). Competitive advantage of higher education institutions improving through knowledge management in universities of Guayaquil, Ecuador. *Repositorio de La Red Internacional de Investigadores En Competitividad, 11*, 1468–1479.

- Benya, A. (2017). Going underground in South African platinum mines to explore women miners' experiences. *Gender and Development*, 25(3). <https://doi.org/10.1080/13552074.2017.1379775>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). Changes in the labor supply behavior of married women: 1980-2000. In *Journal of Labor Economics* (Vol. 25, Issue 3). <https://doi.org/10.1086/513416>
- Castilhos, Z. C., Rodrigues-Filho, S., Rodrigues, A. P. C., Villas-Bôas, R. C., Siegel, S., Veiga, M. M., & Beinhoff, C. (2006). Mercury contamination in fish from gold mining areas in Indonesia and human health risk assessment. *Science of the Total Environment*, 368(1). <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2006.01.039>
- Colley, L. (2009). BRITONS: Forging the Nation 1707-1837. In *Britons: Forging the Nation 1707-1837*. <https://doi.org/10.2307/2947490>
- Doubell, M., & Struwig, M. (2014). Perceptions of factors influencing the career success of professional and business women in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(5). <https://doi.org/10.4102/sajems.v17i5.514>
- Fang, H., Battaglia, C., Carraro, C., Nemsak, S., Ozdol, B., Kang, J. S., Bechtel, H. A., Desai, S. B., Kronast, F., Unal, A. A., Conti, G., Conlon, C., Palsson, G. K., Martin, M. C., Minor, A. M., Fadley, C. S., Yablonovitch, E., Maboudian, R., & Javey, A. (2014). Strong interlayer coupling in van der Waals heterostructures built from single-layer chalcogenides. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 111(17). <https://doi.org/10.1073/pnas.1405435111>
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2022). The diversities within diversity: a systematic review of Brazilian scientific production on diversity in Administration (2001-2019). *Cadernos EBAPE. BR*, 20(1), 1–19.
- Galinsky, A. D., Maddux, W. W., Gilin, D., & White, J. B. (2008). Why it pays to get inside the head of your opponent: The differential effects of perspective taking and empathy in negotiations: Research article. *Psychological Science*, 19(4). <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02096.x>
- Geroda, M. K. B., & Puspitasari, E. (2017). The Impact of Work-Family Conflict Toward Job Performance-The Case of External Auditor. *Parahyangan International 3rd Accounting & Bussines Conference 2017*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1). <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis. In *Book* (Vol. 87, Issue 4).
- Muhammad, I. A.-H., & Rossanty, Y. (2019). The effect of promotion, mutation and organizational culture on employees' performance: Evidence from a plantation company in Medan, North Sumatra, Indonesia. In *American International Journal of Business Management (AIJBM)* (Vol. 2, Issue 1).
- Norberg, C., & Fältholm, Y. (2018). "Learn to blend in!": A corpus-based analysis of the representation of women in mining. *Equality, Diversity and Inclusion*, 37(7). <https://doi.org/10.1108/EDI-12-2017-0270>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>

- Osibanjo, A. O., Abiodun, A. J., Salau, O. P., Adeniji, A. A., Falola, H. O., & Alimi, I. I. (2018). Job design and behavioural outcome of employees in agricultural research training, Ibadan, Nigeria. *Data in Brief*, 19. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.06.073>
- Peltier-Huntley, J. (2019). *Closing the Gender Gap in Canadian Mining: An Interdisciplinary Mixed Methods Study*. University of Saskatchewan.
- Quirino, R., & Puiati, T. F. (2011). *Work and gender relationship in politics: women in command position in high scale of State Government of Minas Gerais, Brazil*.
- Sarboini, S. (2016). Performance Of Employees And Impact On Promotion Of Position. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 4(1). <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v4i1.89>
- Sasmita, I. A. G. D., & Mujiati, N. W. (2016). The Influence of Work Performance and Employee Competency on Job Promotion at the Inna Sindhu Beach Hotel Sanur, Denpasar. *Unud Management E-Journal*, 5(8).
- Tokbaeva, D., & Achtenhagen, L. (2023). Career resilience of female professionals in the male-dominated IT industry in Sweden: Toward a process perspective. *Gender, Work and Organization*, 30(1). <https://doi.org/10.1111/gwao.12671>
- Valadares, S. S., De Carvalho Neto, A. M., Mota-Santos, C. M., & Diniz, D. M. (2024). Women in mining: from subtle barriers to open prejudice. *Revista de Gestao*, 31(3). <https://doi.org/10.1108/REG-10-2021-0193>
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the Influence of Work–Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, 45(1). <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Widiani, S. K. A., & Supartha, I. W. G. (2020). The Influence of Job Experience, Job Performance, and Employee Loyalty on Job Promotion. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(12).
- Yuliani, Y., Liswandi, L., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i2.440>
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(1). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>

---

**Copyright holder:**

Arininta N. Andini, Faturrahman Abdillah, Prima Laksana Bramantyo (2025)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

