



Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Menikah di Provinsi Bali

Made Santana Putra Adiyadnya¹ | Putu Ayu Meidha Suwandewi¹

¹Universitas Mahasaraswati

Corresponding author should be address to: Made Santana Putra Adiyadnya: santanasebelas@unmas.ac.id

Suwandewi, P, A, M., & Adiyadnyana, M, S, P. (2025). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Menikah di Provinsi Bali. *Warmadewa Economic Development Journal*, 8(2), 87-97. Doi:<https://doi.org/10.22225/wedj.8.2.2025.87-97>

Abstract. Bali Province has an economic structure dominated by the tourism, services, and micro-enterprise sectors, as well as strong social norms that create opportunities and obstacles for female workers, especially married female workers. These limitations affect the employment opportunities of married female workers, making them very limited. Limited employment opportunities will impact the quality of life of married female workers. This research is important to analyze and obtain empirical evidence of the influence of patrilineal culture and psychological conditions partially and simultaneously on the employment opportunities of married female workers in Bali Province, with the job aspiration variable as a moderating variable. The aim of this study is to determine the influence of patrilineal culture and psychological conditions on employment opportunities for married female workers in Bali Province with work aspirations as a moderating variable. The results of this study are: 1) The patrilineal culture variable has a negative and significant effect on the employment opportunities of married female workers in Bali Province; 2) The psychological condition variable has a negative and significant effect on the employment opportunities of married female workers in Bali Province; and 3) The job aspiration variable is unable to moderate the influence of the patrilineal culture variable and psychological conditions on the employment opportunities of married female workers in Bali Province.

Keywords: job aspirations; job opportunities; patrilineal culture; psychological conditions

Abstrak. Provinsi Bali memiliki struktur ekonomi yang didominasi oleh sektor pariwisata, jasa, dan usaha mikro serta kuatnya norma sosial yang menciptakan peluang dan kendala tersendiri bagi tenaga kerja wanita, khususnya tenaga kerja wanita yang sudah menikah. Keterbatasan tersebut mempengaruhi kesempatan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja wanita menikah menjadi sangat terbatas. Kesempatan kerja yang terbatas akan berdampak terhadap kualitas hidup yang dimiliki oleh tenaga kerja wanita menikah. Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh budaya patrilineal dan kondisi psikologis secara parsial dan simultan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali dengan variabel aspirasi kerja sebagai variabel moderasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya patrilineal dan kondisi psikologis terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali dengan aspirasi kerja sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini adalah: 1) Variabel budaya patrilineal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali; 2) Variabel kondisi psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali; dan 3) Variabel aspirasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh variabel budaya patrilineal dan kondisi psikologis terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali.

Kata kunci: aspirasi kerja; kesempatan kerja; budaya patrilineal; kondisi psikologis

1. PENDAHULUAN

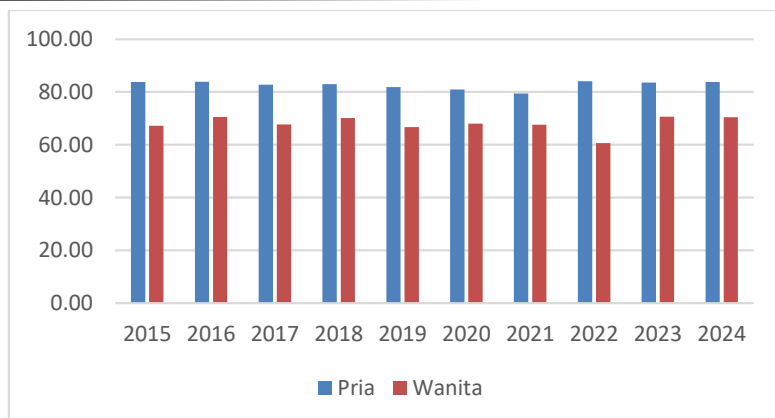
Provinsi Bali memiliki struktur ekonomi yang didominasi oleh sektor pariwisata, jasa, dan usaha mikro serta kuatnya norma sosial yang menciptakan peluang dan kendala tersendiri bagi tenaga kerja wanita, khususnya tenaga kerja wanita yang sudah menikah. Meskipun partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi meningkat secara umum, tenaga kerja wanita menikah seringkali menghadapi

hambatan struktural dan kultural yang membatasi akses mereka terhadap pekerjaan formal, berpenghasilan layak, dan peluang pengembangan karir. Armansyah (2013) menjelaskan bahwa lapangan kerja yang banyak diminati oleh tenaga kerja wanita adalah sektor informal seperti perdagangan, jasa, industri pengolahan, dan lain sebagainya. Budaya yang menempatkan tanggung jawab pengasuhan dan pekerjaan domestik utama kepada perempuan membuat wanita menikah memiliki keterbatasan waktu dan mobilitas untuk bekerja di luar rumah, terutama pada pekerjaan dengan jam panjang atau berbasis lokasi jauh.

Pekerjaan formal untuk tenaga kerja wanita menikah memerlukan jam kerja tetap, hadir penuh, atau mobilitas tinggi. Pilihan pekerjaan fleksibel masih terbatas, sehingga perempuan menikah sering terdorong ke sektor informal yang berpenghasilan rendah dan tanpa perlindungan. Keterbatasan tersebut mempengaruhi kesempatan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja wanita menikah menjadi sangat terbatas. Kesempatan kerja yang terbatas akan berdampak terhadap kualitas hidup yang dimiliki oleh tenaga kerja wanita menikah. Eliana dan Ratina (2007) menjelaskan bahwa tugas atau peranan wanita dalam kehidupan keluarga semakin berkembang lebih luas lagi seperti mengikuti aktivitas di lingkungan daerah asal dan membantu menopang ekonomi keluarga. Fenomena tersebut diikuti oleh ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja yang membuat tenaga kerja wanita menikah sulit untuk mengakses pekerjaan bergaji lebih tinggi.

Kesulitan mendapatkan pekerjaan bagi tenaga kerja wanita menikah memiliki implikasi yang signifikan terhadap perekonomian daerah, misalnya adalah keterbatasan akses terhadap lapangan kerja menyebabkan potensi kontribusi produktif dari kelompok ini tidak termanfaatkan secara optimal. Tenaga kerja wanita menikah sering kali memiliki keterampilan, pengalaman, dan tingkat pendidikan yang memadai untuk mendukung pertumbuhan sektor-sektor ekonomi strategis. Ilangnya peluang kerja ini berpotensi menurunkan tingkat partisipasi angkatan kerja daerah, yang pada gilirannya dapat menghambat pertumbuhan ekonomi daerah. Kesulitan kerja yang dihadapi tenaga kerja wanita menikah dapat memperdalam ketimpangan gender dalam dunia kerja. Yeni *et al*, (2022) menjelaskan bahwa perilaku untuk keluar dari pasar tenaga kerja setelah menikah tersebut menyebabkan rendahnya tingkat partisipasi tenaga kerja wanita di Indonesia. Ketergantungan ekonomi rumah tangga hanya pada pendapatan yang dimiliki suami meningkatkan kerentanan terhadap guncangan ekonomi, seperti kenaikan harga kebutuhan pokok atau kehilangan pekerjaan.

Provinsi Bali memiliki struktur ekonomi yang bertumpu pada sektor informal khususnya sektor pariwisata, perdagangan-jasa, serta sisa basis pertanian keluarga menciptakan pola beban kerja yang khas bagi tenaga kerja wanita menikah. Pada sektor pariwisata yang dominan di Provinsi Bali, pola shift panjang dan jam puncak malam ataupun hari libur sering tidak ramah untuk tenaga kerja wanita menikah. Asih dan Sukadana (2024) menjelaskan bahwa penduduk laki-laki memiliki kesempatan yang lebih besar untuk masuk pada pasar tenaga kerja dan berkontribusi dalam kegiatan ekonomi dikarenakan jumlah penduduk laki-laki yang lebih banyak dari perempuan, disamping faktor-faktor yang menyebabkan ketidakadilan antara perempuan dan laki-laki. Bagi tenaga kerja wanita menikah yang memiliki frekuensi kegiatan adat dapat memotong jam produktif kerja berupa, mendorong ketidakstabilan jam kerja atau preferensi terhadap pekerjaan informal yang lebih lentur namun lebih rentan dan berdampak terhadap tingkat partisipasi tenaga kerja wanita di Provinsi Bali. Tingkat partisipasi angkatan kerja di Provinsi Bali Periode 2015-2024 dapat dilihat pada gambar 1, sebagai berikut



Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menurut Jenis Kelamin di Provinsi Bali Periode 2015-2024
Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2025 (Data diolah)

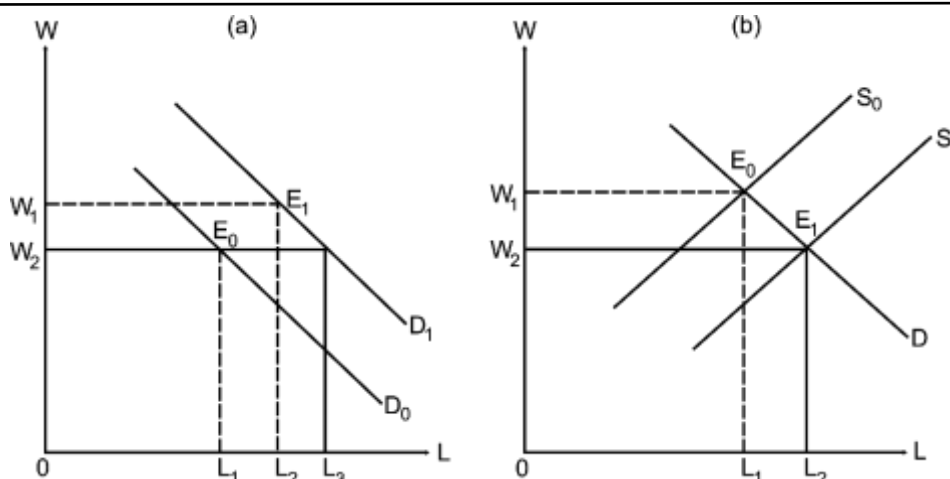
Gambar 1 menjelaskan mengenai tingkat partisipasi angkatan kerja menurut jenis kelamin di Provinsi Bali periode 2015-2024. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa partisipasi angkatan kerja pria selama periode 2015-2024 selalu lebih tinggi dari pada partisipasi angkatan kerja wanita dan memiliki rata-rata selisih 14,74 persen. Tingkat partisipasi angkatan kerja pria yang lebih tinggi mencerminkan keterlibatan yang lebih besar dalam aktivitas ekonomi formal maupun informal, sebaliknya tingkat partisipasi angkatan kerja wanita, khususnya yang berstatus menikah, relatif lebih rendah. Data tingkat partisipasi angkatan kerja wanita (IPAK wanita) dapat dijadikan sebagai pendekatan untuk menggambarkan kondisi tenaga kerja wanita menikah. Tingkat partisipasi tenaga kerja wanita mencerminkan keterlibatan perempuan usia kerja dalam pasar kerja, baik yang berstatus menikah maupun tidak menikah. Mayoritas wanita usia produktif yang bekerja telah berstatus menikah, sehingga dinamika partisipasi tenaga kerja wanita secara umum dapat dianggap mewakili kondisi tenaga kerja wanita menikah. Amalia dan Rachmawati (2025) menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti norma sosial, beban tanggung jawab rumah tangga, serta kurangnya akses atau dukungan untuk perempuan dalam sektor pekerjaan tertentu mungkin menjadi beberapa alasan utama yang mempengaruhi rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan. Fenomena ini sejalan dengan pola nasional, namun di Bali perbedaannya diperkuat oleh karakteristik sektor unggulan dan faktor budaya lokal. Keterlibatan tenaga kerja wanita menikah sering kali terkendala oleh beban ganda berupa pekerjaan rumah tangga, pengasuhan anak, dan keterlibatan dalam kegiatan adat. Faktor ini membatasi fleksibilitas mereka untuk memasuki pasar kerja, terutama pada sektor yang menuntut jam kerja panjang, sistem shift, atau mobilitas tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan tersebut, diperlukan analisis yang lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain budaya patrilineal dan kondisi psikologis sebagai variabel bebas, aspirasi kerja sebagai variabel moderasi dan kesempatan kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh budaya patrilineal dan kondisi psikologis secara parsial dan simultan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali dengan variabel aspirasi kerja sebagai variabel moderasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Penduduk bekerja didefinisikan sebagai penduduk yang tergolong dalam angkatan kerja dan melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam. Mulyadi (2016) mendefinisikan angkatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk bekerja. Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya telah terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produksi yaitu produksi barang dan jasa.



Gambar 2. Perubahan Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja Akibat Perubahan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja
Sumber: Bellante dan Jackson (1990)

Pada gambar 2a keseimbangan pasar tenaga kerja berada pada titik E_0 dan L_1 pekerja dan W_2 tingkat upah. Jika terjadi kenaikan permintaan tenaga kerja dari D_0 ke D_1 maka terdapat kelebihan permintaan sebesar $L_3 - L_1$. Pada posisi ini akan terjadi persaingan antara perusahaan-perusahaan terhadap jumlah tenaga kerja yang tersedia sehingga keseimbangan baru akan terbentuk pada titik E_1 dengan L_2 pekerja dan W_1 upah.

Bila terjadi perubahan penawaran tenaga kerja (Gambar 2b) misalnya meningkat S_0 ke S_1 , maka akan terjadi kelebihan tenaga kerja pada posisi keseimbangan awal, yaitu di titik E_0 dengan L_1 pekerja dan tingkat upah W_1 . Perubahan dalam penggunaan tenaga kerja dari L_1 menjadi L_2 mengakibatkan keseimbangan baru terbentuk pada titik E_1 dan tingkat upah turun menjadi W_2 . dalam kondisi ini apabila penggunaan tenaga kerja dan output meningkat maka dengan nilai tambah tenaga kerja ($MVPL = \text{Marginal Value Product of Labour}$) yang lebih rendah dari tambahan tenaga kerja, akan mengakibatkan perusahaan hanya akan menambah penyerapan tenaga kerja bila tingkat upah turun.

Feist (2024) menjelaskan bahwa Masalah struktural seperti dampak penuaan penduduk terhadap pasokan tenaga kerja jangka panjang, mulai muncul di beberapa negara di mana generasi “baby boomer” mulai meninggalkan pasar tenaga kerja. Fenomena tersebut menambah permasalahan kondisi lingkungan tenaga kerja yang tidak mendukung tenaga kerja wanita menikah untuk memiliki kesempatan kerja hingga meningkatkan karir tenaga kerja wanita menikah. Zulfanetti (2020) menjelaskan bahwa pasokan tenaga kerja meningkat seiring bertambahnya populasi, sehingga semakin banyak orang membutuhkan pekerjaan. Jumlah tenaga kerja wanita menikah yang lebih banyak dari pada tenaga kerja pria seharusnya menjadi modal yang besar untuk meningkatkan produksi yang dimiliki oleh suatu daerah sehingga meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pengaruh Budaya Patrilineal terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Menikah di Provinsi Bali

Sistem patrilineal menempatkan garis keturunan, kepemilikan harta, dan peran sosial utama pada pihak laki-laki, sehingga perempuan, khususnya yang telah menikah, seringkali diposisikan pada peran domestik yang lebih baik dibandingkan peran publik atau profesional. Dalam struktur sosial ini, tenaga kerja wanita menikah diharapkan untuk memprioritaskan tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, dan pelaksanaan kewajiban adat di lingkungan keluarga suami, yang secara tidak langsung membatasi mobilitas dan fleksibilitas mereka dalam mengakses peluang kerja formal. Pengaruh budaya patrilineal juga tampak pada proses pengambilan keputusan dalam keluarga. Keputusan tenaga kerja wanita menikah untuk bekerja memerlukan persetujuan suami atau keluarga suami, sehingga kesempatan kerja yang seharusnya bersifat personal menjadi tergantung pada norma dan nilai budaya yang berlaku. Fenomena ini menyebabkan terjadinya kesenjangan partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan di Bali, dengan tingkat partisipasi laki-laki secara konsisten lebih tinggi. Majid dan Handayani (2012) menjelaskan bahwa kesempatan kerja rendah yang dimiliki tenaga kerja wanita

menikah disebabkan karena tingginya tingkat pendapatan suami yang sudah mampu memenuhi kebutuhan rumah tangga. Budaya patrilineal di Provinsi Bali tidak hanya membentuk peran dan ekspektasi sosial terhadap wanita menikah, tetapi juga secara nyata mempengaruhi akses, pilihan, dan kualitas kesempatan kerja yang dapat dicapai oleh tenaga kerja wanita menikah. Milyan et al (2021) serta Nuraeni dan Suryono (2021) menyatakan bahwa budaya berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja.

H₁ : Budaya Patrilineal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali

Pengaruh Kondisi Psikologis terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Menikah di Provinsi Bali

Kondisi psikologis yang kurang stabil menjadi salah satu faktor penghambat utama bagi kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Banyaknya peran yang melekat pada tenaga kerja wanita menikah seringkali memicu tekanan emosional yang tinggi sehingga menurunkan keinginan untuk bekerja yang dimiliki oleh tenaga kerja wanita menikah dan menurunkan kesempatan kerja yang dimiliki. Kondisi psikologis yang dimiliki oleh tenaga kerja wanita menikah dengan beban yang banyak berimplikasi pada rendahnya kesiapan untuk mengambil pekerjaan dengan tuntutan jam kerja panjang, mobilitas tinggi, atau tanggung jawab strategis. Tenaga kerja wanita menikah akhirnya membatasi diri pada pekerjaan yang dianggap memiliki waktu sangat fleksibel untuk melaksanakan beban tugas yang lain dalam lingkungan keluarga, meskipun memiliki imbalan ekonomi yang lebih rendah. Kondisi psikologis yang tidak stabil akan membatasi kemampuan individu tenaga kerja wanita menikah untuk bersaing di pasar kerja, tetapi juga secara struktural mempersempit kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah terhadap pekerjaan yang layak. Salim (2021) dan Muamar (2019) menyatakan bahwa kondisi psikologis berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja.

H₂ : Kondisi Psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali

Pengaruh Budaya Patrilineal dan Kondisi Psikologis terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Menikah di Provinsi Bali dengan Aspirasi Kerja sebagai Variabel Moderasi

Budaya patrilineal yang masih kuat di Provinsi Bali cenderung membatasi kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah. Norma sosial yang menempatkan pria sebagai pihak utama dalam peran publik dan ekonomi, sementara wanita lebih diarahkan pada peran domestik dan kewajiban adat, menciptakan hambatan struktural bagi tenaga kerja wanita menikah untuk memiliki kesempatan kerja yang layak. Tenaga kerja wanita menikah sering menghadapi keterbatasan mobilitas, akses informasi, dan peluang untuk memasuki sektor formal yang menjanjikan pendapatan stabil. Budaya patrilineal terhadap kesempatan kerja tersebut dapat dilemahkan apabila tenaga kerja wanita menikah memiliki aspirasi kerja yang kuat. Aspirasi kerja yang tinggi mencerminkan motivasi, tekad, dan tujuan karier yang jelas, yang dapat mendorong tenaga kerja wanita menikah untuk mencari peluang di luar batasan budaya yang ada. Tenaga kerja wanita menikah dengan aspirasi kerja tinggi cenderung lebih aktif mencari informasi lowongan, berani bernegosiasi dengan keluarga terkait izin bekerja, dan bersedia mengembangkan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja.

Kondisi psikologis memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali mampu mengakses dan mempertahankan pekerjaan. Tekanan yang muncul akibat beban peran ganda, tuntutan rumah tangga, kewajiban adat, dan keterbatasan dukungan sosial sering kali memengaruhi motivasi, kepercayaan diri, serta kemampuan untuk bersaing di pasar kerja. Kondisi psikologis yang baik dapat menjadi modal positif, sedangkan kondisi yang terganggu dapat menjadi penghambat signifikan bagi kesempatan kerja. Aspirasi kerja yang tinggi dapat memperlemah pengaruh kondisi psikologis yang kurang stabil. Tenaga kerja wanita menikah yang memiliki tujuan karier jelas, tekad kuat, dan motivasi tinggi akan cenderung mengelola tekanan psikologis secara lebih efektif, mencari dukungan sosial, dan tetap berupaya menemukan peluang kerja yang sesuai. Peningkatan aspirasi kerja perlu menjadi bagian dari strategi pemberdayaan tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Program pelatihan motivasi, bimbingan karier, serta penyediaan contoh

teladan dari perempuan yang sukses berkarier dapat membantu membangun aspirasi kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kesempatan kerja untuk tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali.

H₃ : Aspirasi Kerja memoderasi pengaruh Budaya Patrilineal dan Kondisi Psikologis terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kuantitatif eksplanatori. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel bebas terhadap variabel terikat, serta menganalisis peran variabel moderasi dalam memengaruhi kekuatan maupun arah hubungan tersebut.

Penelitian mengenai kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah ini dilaksanakan di Provinsi Bali. Provinsi Bali dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik sosial, budaya, dan ekonomi yang unik, yang relevan untuk mengkaji kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah. Secara demografis, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di Bali menunjukkan tren yang lebih rendah dibandingkan dengan pria. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh peran ganda yang harus dijalankan oleh wanita menikah, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah, sehingga menimbulkan keterbatasan dalam mengakses lapangan kerja yang menuntut waktu dan mobilitas tinggi.

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita di Provinsi Bali. Populasi penelitian ini sebanyak 1.244.181 orang tenaga kerja wanita. Obyek penelitian selanjutnya akan diberikan kuesioner dan pernyataan persepsi responden terkait dengan variabel-variabel penelitian yaitu budaya patrilineal, kondisi psikologis, aspirasi kerja dan kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali.

Definisi operasional variabel diperlukan dalam penelitian ini untuk memahami lebih dalam mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

Budaya patrilineal merupakan sistem pernikahan yang menjelaskan peran gender yang tidak seimbang, di mana perempuan lebih banyak diposisikan dalam ranah domestik, sedangkan laki-laki dominan dalam ranah publik, ekonomi, dan kepemimpinan. Dalam budaya patrilineal laki-laki dipandang sebagai penerus garis keturunan, pewaris harta keluarga, serta pemegang otoritas dalam pengambilan keputusan, baik dalam lingkup rumah tangga maupun masyarakat. Indikator budaya patrilineal dalam penelitian ini, antara lain: 1) *Individualism*; 2) *Masculinity*; 3) *Power Distance*; dan 4) *Uncertainty Avoidance*

Kondisi psikologis adalah keadaan internal individu yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan perilaku yang memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak dalam menghadapi situasi kehidupan sehari-hari. Kondisi ini mencerminkan keseimbangan mental dan emosional individu yang dapat berpengaruh terhadap motivasi, kepercayaan diri, ketahanan menghadapi tekanan, serta kemampuan mengambil keputusan. Indikator kondisi psikologis yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain: 1) Motivasi Kerja; 2) Tekanan; 3) *Self-Efficacy*; dan 4) Dukungan Sosial.

Aspirasi kerja adalah harapan, keinginan, serta tujuan individu yang berkaitan dengan pencapaian karier dan pekerjaan yang diinginkan di masa depan. Aspirasi ini mencerminkan orientasi seseorang terhadap jenis pekerjaan, jenjang karier, tingkat pendapatan, serta kualitas kehidupan kerja yang diharapkan. Indikator aspirasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain: 1) Orientasi Karir; 2) Harapan Ekonomi; 3) Pengembangan Kompetensi; dan 4) Pengakuan Sosial.

Kesempatan kerja adalah kondisi tersedianya lapangan pekerjaan yang dapat diisi oleh angkatan kerja sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan kualifikasi yang dimilikinya. Kesempatan kerja mencerminkan tingkat permintaan tenaga kerja yang timbul akibat aktivitas produksi barang dan jasa. Kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah sangat dipengaruhi oleh peran ganda yang dijalankan dalam suatu lingkungan. Indikator kesempatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain: 1) Akses; 2) Kualitas; 3) Fleksibilitas; dan 4) Stabilitas.

Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian yang memiliki karakteristik serupa yang digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara kebetulan atau berdasarkan ketersediaan responden pada suatu tempat tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.244.181 dan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *accidental sampling* sebanyak 109 responden.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial yang mampu menjelaskan hubungan tersebut, guna menjawab permasalahan penelitian, data yang terkumpul diolah dengan menggunakan metode *structural equation modeling* (SEM) alternative *partial least square* (PLS) dengan program smartPLS 3.0 M3 (Ghozali, 2018). Merancang model struktural (inner model) dan model pengukuran (outer model). Model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian yang telah ditetapkan. Model pengukuran mendefinisikan hubungan antara kelompok indikator dan variabel laten yang terbentuk. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator setiap variabel laten.

1. Merancang model struktural (inner model) dan model pengukuran (outer model). Model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian yang telah ditetapkan. Model pengukuran mendefinisikan hubungan antara kelompok indikator dan variabel laten yang terbentuk. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator setiap variabel laten.
2. Evaluasi model atau goodness of fit (GoF). Evaluasi ini bertujuan untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan. Indeks GoF merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi kinerja gabungan model pengukuran dan struktural. Dalam analisis Smart-PLS, dua tahap evaluasi penting digunakan, yaitu model pengukuran dan model struktural.
3. Pengujian Hipotesis dan Moderasi. Pengujian hipotesis (γ) dalam SmartPLS menggunakan pendekatan resampling bootstrapping yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone berdasarkan probabilitas data dalam menu koefisien jalur. Statistik "t", juga dikenal sebagai uji-t, dan/atau probabilitas tingkat signifikansi (nilai-p) merupakan statistik uji yang dilakukan. Indikator ini dianggap sebagai alat ukur untuk variabel laten jika temuan uji hipotesis model luar signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Loading)

Dalam penelitian ini terdapat 5 konstruk dan dengan menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Hasil *convergent validity* mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Loading Factor Measurement Model

Variabel	Kode	Indikator	Outer loading
Budaya Patrilineal (BP)	BP1	Individualism	0.872
	BP2	Masculinity	0.916
	BP3	Power Distance	
	BP4	Uncertainty Avoidance	0.891
			0.872
Kondisi Psikologis (KP)	KP1	Motivasi Kerja	0.777
	KP2	Tekanan	0.837

Variabel	Kode	Indikator	Outer loading
Aspirasi Kerja (AK)	KP3	Self-Efficacy	0.877
	KP4	Dukungan Sosial	0.795
	AK1	Orientasi Karir	0.770
	AK2	Harapan Ekonomi	0.841
	AK3	Pengembangan Kompetensi	0.867
Kesempatan Kerja (KK)	AK4	Pengakuan Sosial	0.806
	KK1	Akses	0.904
	KK2	Kualitas	0.944
	KK3	Fleksibilitas	0.948
	KK4	Stabilitas	0.940

Berdasarkan hasil *convergent validity* (Tabel 5.10) dengan menggunakan *second order confirmatory* ditemukan bahwa nilai *loading factor* indikator-indikator pada semua variabel laten telah sesuai dengan yang diharapkan yaitu lebih dari 0,5 (> 0.5).

Internal consistency

Internal consistency merupakan pengujian reliabilitas suatu konstruk untuk mengukur konsistensi alat pengukuran. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam pengukuran. *Internal consistency* diuji menggunakan dua kriteria, yaitu; *cronbach's alpha* (CA) dan *composite reliability* (CR) (Hair *et al.*, 2017). Hasil uji *internal consistency* dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Internal Consistency Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Budaya Patrilineal (BP)	0,911	0,922
Kondisi Psikologis (KP)	0,840	0,843
Aspirasi Kerja (AK)	0,841	0,846
Kesempatan Kerja (KK)	0,951	0,951

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 2 dapat diuraikan bahwa semua konstruk, dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas lebih dari 0,7 ($CA > 0,7$) artinya, semua konstruk dapat dianggap mampu memberikan dukungan konsistensi internal. Uji reliabilitas komposit (*composite reliability* / CR) juga dapat digunakan untuk mengukur kestabilan dan kekonsistenan dari pengukuran reliabilitas gabungan. Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai CR semua konstruk telah melebihi 0,7 ($CR > 0,7$). Artinya bahwa, nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruksya menunjukkan nilai yang memuaskan.

Discriminant Validity: Cross Loadings

Pengukuran validitas diskriminan dari model pengukuran dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruksya. Bila nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel bersangkutan lebih dari *cross loading* pada variabel laten lainnya, maka dikatakan valid. Hasil uji *Discriminant Validity: Cross Loadings* dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Cross Loadings

	Aspirasi Kerja	Budaya Patrilineal	Kesempatan Kerja	Kondisi Psikologis
AK1	0.770	0.143	-0.731	0.283
AK2	0.841	0.037	-0.722	0.240
AK3	0.867	0.085	-0.685	0.252
AK4	0.806	0.016	-0.536	0.190
BP1	0.099	0.872	-0.214	0.133
BP2	0.064	0.916	-0.179	0.146
BP3	0.029	0.891	-0.164	0.132
BP4	0.111	0.872	-0.229	0.092
KK1	-0.765	-0.224	0.904	-0.412
KK2	-0.747	-0.216	0.944	-0.398
KK3	-0.779	-0.222	0.948	-0.390
KK4	-0.788	-0.182	0.940	-0.440
KP1	0.227	0.177	-0.331	0.777
KP2	0.227	0.057	-0.376	0.837

KP3	0.272	-0.002	-0.377	0.877
KP4	0.253	0.241	-0.358	0.795

Data pada Tabel 3 menunjukkan hasil uji *cross loadings* indikator pada semua variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini. Ditemukan bahwa nilai korelasi *cross loading* indikator pada variabel laten yang bersangkutan yang nilainya lebih tinggi dari nilai *cross loading* terhadap variabel laten lainnya, sehingga dapat dikatakan data memiliki discriminant validity yang baik.

Nilai Determinasi (R-square value)

Nilai R^2 (*R-squared*) adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Parameter ini ditujukan untuk menilai *variabilitas* pada variabel budaya patrilineal, kondisi psikologis dan aspirasi kerja untuk menjelaskan variabel kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Hasil uji nilai determinasi dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4. Quality Criteria: R-Square (R2)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kesempatan Kerja	0,788	0,778

Berdasarkan hasil perhitungan (Tabel 4) ditemukan bahwa nilai adjusted R^2 variabel kesempatan kerja adalah sebesar 0,778. Artinya, kemampuan variabel budaya patrilineal, kondisi psikologis dan aspirasi kerja menjelaskan variabel kesempatan kerja adalah sebesar 77,8 persen, dan sisanya sebesar 22,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Hasil analisis terkait koefisien jalur (*path coefficient*) disajikan pada Tabel 5 yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Nilai estimasi koefisien jalur antar konstruk harus memiliki nilai yang signifikan dan dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Nilai yang dihasilkan berupa nilai t-hitung dan nilai signifikansi yang dibandingkan dengan $\alpha=0,05$ dan apabila nilai sig < 0,05 maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut dinyatakan signifikan (Hair *et al.*, 2017)

Tabel 5. Path Coefficients, Original Sample, p-values

Variable	Original sample (O)	p values	Significance
Budaya Patrilineal → Kesempatan Kerja	-0.186	0.011	Significant
Kondisi Psikologis → Kesempatan Kerja	-0.262	0.000	Significant
Aspirasi Kerja → Kesempatan Kerja	-0.777	0.000	Significant
Aspirasi Kerja x Budaya Patrilineal → Kesempatan Kerja	-0.098	0.425	Not Significant
Aspirasi Kerja x Kondisi Psikologis → Kesempatan Kerja	-0.096	0.194	Not Significant

Analisis Pengaruh Langsung. Tabel 5 menunjukkan bahwa budaya patrilineal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja ($O = -0,186$; nilai-p = 0,011), kondisi psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja ($O = -0,262$; nilai-p 0,000), aspirasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja ($O = -0,777$; nilai-p = 0,000).

Analisis Efek Moderasi. Aspirasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh budaya patrilineal terhadap kesempatan kerja ($O = -0,098$; nilai-p = 0,425), serta Aspirasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kondisi psikologis terhadap kesempatan kerja ($O = -0,096$; nilai-p = 0,194)

Pembahasan

Pengaruh Budaya Patrilineal terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Menikah di Provinsi Bali

Sistem patrilineal menempatkan garis keturunan, hak waris, serta posisi sosial keluarga pada pihak laki-laki, sementara perempuan setelah menikah umumnya masuk ke dalam keluarga suami. Konsekuensinya, wanita menikah menghadapi beban ganda, yakni kewajiban domestik dalam rumah tangga sekaligus tuntutan adat dan ritual di lingkungan banjar atau desa adat. Kondisi ini menciptakan keterbatasan waktu dan fleksibilitas bagi wanita menikah untuk berpartisipasi penuh di pasar kerja formal. Struktur patrilineal di Bali memperkuat dominasi laki-laki dalam kepemilikan aset produktif seperti tanah dan rumah, sehingga akses perempuan terhadap sumber daya ekonomi dan modal usaha menjadi lebih terbatas. Keterbatasan ini secara langsung menghambat peluang mereka untuk

mengembangkan usaha mandiri atau masuk ke sektor kerja yang lebih menjanjikan. Fenomena ini membuat tenaga kerja wanita menikah seringkali menghadapi diskriminasi implisit di pasar kerja, baik berupa preferensi perekrutan yang lebih condong pada laki-laki maupun keterbatasan kesempatan promosi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya patrilineal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali.

Pengaruh Kondisi Psikologis terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Menikah di Provinsi Bali

Tenaga kerja wanita menikah sering menghadapi tekanan berlapis, baik dari tuntutan domestik, kewajiban adat, maupun ekspektasi sosial yang dilekatkan pada peran gender. Tekanan tersebut dapat menimbulkan berbagai masalah psikologis seperti stres, kecemasan, rasa lelah berkepanjangan, hingga rendahnya rasa percaya diri. Selain beban pekerjaan rumah tangga, tenaga kerja wanita menikah di Bali juga harus berperan aktif dalam kegiatan adat dan ritual di lingkungan banjar atau desa adat. Kondisi ini tidak hanya menguras waktu dan tenaga, tetapi juga menimbulkan kelelahan mental akibat tuntutan sosial yang terus menerus. Tekanan psikologis tersebut membuat banyak wanita menikah memilih untuk tidak bekerja, mengurangi jam kerja, atau hanya terlibat dalam sektor informal yang lebih fleksibel namun berpenghasilan rendah. Dengan kata lain, kondisi psikologis yang tertekan mengurangi kemampuan mereka untuk berkompetisi dalam pasar kerja formal yang menuntut konsistensi, kedisiplinan, dan produktivitas tinggi. Dampaknya, kesempatan kerja bagi tenaga kerja wanita menikah di Bali menjadi semakin terbatas, baik dari sisi jumlah maupun kualitas pekerjaan yang dapat mereka akses. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali.

Pengaruh Budaya Patrilineal dan Kondisi Psikologis terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Menikah di Provinsi Bali dengan Aspirasi Kerja sebagai Variabel Moderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspirasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh budaya patrilineal terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya aspirasi kerja yang dimiliki oleh wanita menikah tidak cukup kuat untuk mengubah atau mengurangi dampak negatif budaya patrilineal terhadap akses dan peluang kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Budaya patrilineal yang lebih mengutamakan laki-laki sebagai pencari nafkah utama serta menempatkan perempuan pada peran domestik tetap menjadi hambatan yang signifikan, meskipun sebagian wanita memiliki motivasi, ambisi, dan cita-cita karier yang tinggi. Aspirasi kerja, yang seharusnya berfungsi sebagai pendorong individu untuk mengejar kesempatan kerja yang lebih baik, tidak mampu berperan sebagai faktor yang melemahkan kekuatan budaya dalam mengarahkan keputusan keluarga, masyarakat, maupun lingkungan kerja. Fenomena ini karena keputusan terkait pekerjaan wanita menikah dalam masyarakat patrilineal sering kali dipengaruhi oleh dominasi suami atau keluarga besar, sehingga aspirasi pribadi tidak dapat terealisasi secara optimal. Akibatnya, meskipun aspirasi kerja tinggi, pengaruh budaya patrilineal tetap mendominasi dan membatasi kesempatan kerja bagi tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali.

Hasil lain dari penelitian ini menunjukkan bahwa aspirasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kondisi psikologis terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun seorang wanita menikah memiliki aspirasi kerja yang tinggi, pengaruh kondisi psikologis seperti tingkat stres, rasa cemas, beban mental akibat peran ganda, atau rendahnya kepercayaan diri tetap menjadi faktor dominan yang membatasi partisipasi mereka dalam pasar kerja. Aspirasi kerja yang tinggi tidak cukup kuat untuk menetralkan dampak negatif kondisi psikologis terhadap akses dan peluang kerja. Tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali memiliki kondisi psikologis sering kali dipengaruhi oleh tuntutan sosial, peran domestik, dan tekanan keluarga, sehingga meskipun terdapat keinginan dan cita-cita untuk berkarier, hambatan psikologis tetap mengurangi kemampuan mereka untuk memperoleh kesempatan kerja yang optimal.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji serta analisis yang telah dilakukan diatas, maka dapat ditarik simpulan pada penelitian ini yaitu: Variabel budaya patrilineal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Variabel kondisi psikologis berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali. Variabel aspirasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh variabel budaya patrilineal dan kondisi psikologis terhadap kesempatan kerja tenaga kerja wanita menikah di Provinsi Bali.

Daftar Pustaka

- Amalia, Lathifah dan Rachmawati, Lucky. 2025. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja Perempuan pada Sektor Formal Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. Universitas Negeri Surabaya. Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi.
- Armansyah. 2013. Karakteristik dan Peluang Tenaga Kerja Wanita pada Sektor Informal. Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya. Demography Journal of Sriwijaya.
- Asih, Ni Putu Putri dan Sukadana, I Wayan. 2024. Partisipasi Perempuan pada Pasar Tenaga Kerja: Analisis Data Provinsi Bali Tahun 1980-2020. Universitas Udayana. Innovatifve: Journal of Social Science Research.
- Eliana, Novita dan Ratina, Rita. 2007. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Curahan Waktu Kerja Wanita. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Mulawarman.
- Feist, Lisa. 2024. Imbalances Between Supply and Demand: Recent Causes of Labour Shortages in Advanced Economies. ILO Working Papers.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hair, J., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In Sage.
- Majid, Fitria dan Handayani, Herniwati Retno. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Perempuan Berstatus Menikah untuk Bekerja (Studi Kasus Kota Semarang). Jurusan IESP Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Diponegoro Journal of Economics.
- Milyan; Idaman dan Sahili, La Ode. 2021. Analisis Sosial Budaya terhadap Partisipasi Angkatan Kerja Wanita dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga
- Muamar, Afif. 2019. Wanita Karir Dalam Perspektif Psikologis Dan Sosiologis Keluarga Serta Hukum Islam. Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati. Qualita.
- Mulyadi. 2016. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta Salemba Empat
- Salim, Varent Agustina. 2021. Pengaruh Modal Psikologis dan Kesadaran Penuh Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Tenaga Kependidikan Wanita. Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Yeni, Isra; Marta, Joan; Satria, Doni; Adry, Melri Roza; dan Putri, Dewi Zaini. 2022. Peluang Wanita Bekerja Keluar dari Pasar Tenaga Kerja Setelah Menikah. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia.
- Zulfanetti., Muchlis, Fuad., Rendra., Wibisono, Eristian. 2020. Demand and supply analysis of labor in the agriculture, mining and industrial sector in Jambi Province, Indonesia. Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah Vol. 8 No. 2.