

Pengaruh Faktor Wirausaha dan Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perempuan Generasi Millennial

Nerry Kristina
Universitas Universal
Email : nerrykristina531@gmail.com

Venny
Universitas Universal
Email : vennyong1077@gmail.com

Veny Vironika
Universitas Universal
Email : venyvironika@gmail.com

Didi Sundiman
Universitas Universal
Email : sundiman.didi@gmail.com

Abstract

In this modern era, women are starting to be involved in the millennial generation process today. The purpose of this study is to find out which are the most important given entrepreneurial factors which include innovation; motivation; and work environment factors that include convenience and working conditions of women of the millennial generation. The data used is interview data with a qualitative approach. The number of samples is five informants. The results of the study indicate that entrepreneurial variables and environmental factors can have a positive effect on millennial women's performance. These results provide motivation and creativity that can improve women's performance on competitive advantage and a conducive work environment to improve women's performance for the better.

Keywords : innovation; motivation; work environment; millennial women's performance; Indonesia

Abstrak

Era modern ini, wanita mulai berkontribusi dalam pekerjaan terutama generasi millennial saat ini. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sejauh mana peran penting yang diberikan faktor kewirausahaan yang meliputi inovasi; motivasi; kreativitas dan faktor lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan dan kondisi kerja terhadap kinerja wanita khususnya generasi millennial. Data yang digunakan adalah data wawancara dengan pendekatan kualitatif. Jumlah sampel sebanyak lima orang informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor kewirausahaan dan faktor lingkungan kerja memiliki peran penting dan memberikan efek positif pada kinerja wanita millennial. Hasil ini memberikan peranan bahwa adanya motivasi dan kreativitas bisa meningkatkan kinerja wanita menuju *competitive advantage* dan lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kinerja wanita menjadi lebih baik.

Kata kunci : inovasi; motivasi; lingkungan kerja; kinerja wanita millennial; Indonesia.

1. Pendahuluan

Generasi millennial sekarang merupakan generasi terbesar dalam angkatan dunia kerja. Berdasarkan Pew Research Center, pusat penelitian tersebut memberikan definisi baru mengenai rentang usia generasi millennial yaitu yang lahir pada tahun 1981 sampai tahun 1996 (Stack, 2018). Generasi millennial saat ini memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja dan perkembangan suatu perusahaan. Menurut survei yang dilakukan Parris (2018), ada beberapa alasan generasi millennial bekerja yaitu generasi millennial sangat antusias dengan perkembangan kinerja karier mereka sendiri, ingin menunjukkan sikap profesional mereka di dunia kerja serta beberapa faktor lain.

Memasuki abad ke-20, Generasi millennial khususnya wanita mulai memosisikan dirinya di dalam berbagai peran bukan hanya sebagai ibu rumah tangga saja tetapi sebagai seorang wanita karier. Wanita juga membuktikan bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengambil peran pria khususnya pekerjaan. Di masa lampau, wanita sering kali menganggap diri mereka sendiri lebih rendah dan bergantung kepada pria. Sekarang masyarakat harus menerima kenyataan bahwa wanita mampu bekerja dan mempunyai pekerjaan seperti pria.

Beberapa dorongan yang membuat seorang wanita untuk bekerja diantaranya adalah faktor-faktor ekonomi, pemenuhan standar hidup yang layak serta peningkatan permintaan tenaga kerja wanita (Cahyaningdyah, 2009). Masuknya wanita ke dalam dunia kerja memberikan perubahan yang besar baik dalam kehidupan individu; keluarga maupun masyarakat.

Di zaman emansipasi wanita saat ini, banyak wanita generasi millennial yang memilih bekerja diluar daripada berumah tangga saja. Sebuah studi menunjukkan wanita Indonesia termasuk yang memiliki persentase tertinggi di dunia untuk posisi penting di suatu perusahaan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Grant Thornton tersebut, menunjukkan bahwa wanita Indonesia menempati 36% posisi yang tinggi di perusahaan (Thornton, 2016). Menurut Smith (2011) bahwa setiap wanita memiliki keberagaman faktor yang menyebabkan mereka sukses. Kinerja seorang wanita dalam bekerja memberikan kontribusi cukup besar dalam suatu pekerjaan karena wanita memiliki orientasi karier yang menguntungkan dalam menunjukkan perilaku yang mencerminkan konotasi yang lebih berat dengan pekerjaan di suatu organisasi (Smith, 2011).

Bagi wanita terutama untuk generasi saat ini yaitu generasi millennial, bekerja adalah suatu hal yang menantang untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam mencari serta memegang peran penting di suatu perusahaan (Hodges et al., 2015). Menurut Komalasari et al., (2017) kesuksesan seorang wanita karier terutama generasi millennial adalah apabila mereka memiliki orientasi keberhasilan seperti inovasi dan motivasi atau lingkungan kerja yang baik bisa memicu karier mereka berkembang semakin pesat tetapi ada beberapa pendapat para ahli yang mengatakan bahwa wanita yang bekerja mudah stress sehingga kehilangan motivasi dan tidak bisa berkonsentrasi yang mengakibatkan menjadi tidak berinovatif serta kelelahan ketika mengatur waktu antara pekerjaan dan rumah tangga dan beberapa faktor lainnya seperti lingkungan kerja tidak nyaman dan kelebihan beban kerja sehingga menghambat kinerja wanita karier (Gardazi et al., 2016).

Masalah penelitian ini adalah menyelidiki apakah wanita yang bekerja bisa memberikan kinerja yang lebih baik terutama generasi millennial saat ini. Wanita yang memilih bekerja diluar, memiliki jiwa *sosio-entrepreneurship* yang membuat mereka ingin terus berinovasi, berkreaitif serta bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan rumah tangga. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana peran yang diberikan faktor perilaku kewirausahaan yang meliputi motivasi, kreativitas dan inovasi serta faktor lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan dan kondisi pekerjaan seperti lingkungan kantor terhadap kinerja wanita karier millennial.

2. Literature Review

2.1 Faktor Kewirausahaan

Faktor yang mempengaruhi kewirausahaan antara lain inovasi dan kreativitas (Sarooghi et al., 2015). Sarooghi et al., (2015) menemukan bahwa adanya hubungan kreativitas dan inovasi bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi merupakan pelaksanaan dari ide-ide baru (Rank et al., 2004). Puspitasari (2013) mengatakan bahwa pengembangan perilaku inovatif dan kreativitas dapat meningkatkan kinerja usaha yang dilakukan oleh seorang wanita ditunjukkan dengan adanya peningkatan keunggulan kompetitive (*Competitive Advantage*). Motivasi merupakan dorongan atau keinginan serta alasan wanita wirausaha untuk melakukan usaha. Perilaku kewirausahaan yang dilihat dari motivasi, adanya inovasi dan bagaimana risiko yang dihadapi oleh wanita wirausaha berdampak positif dan adanya peran seorang wanita terhadap kinerja usahanya (Syahardi et al., 2017).

2.2 Faktor Lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja meliputi berbagai aspek antara lain kenyamanan dan kondisi kerja. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan bisa memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada mereka. Yoshida et al. (2014) mengatakan bahwa memberikan karyawan atau para pekerja rasa kenyamanan akan mengeksplorasi pengetahuan; menghasilkan ide-ide yang baru yang bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut tanpa merasa khawatir pada kinerja karyawan yang bisa membawa kegagalan. Aspek kenyamanan dan kondisi kerja bisa dibina dan diterapkan dengan komunikasi yang baik serta kolaborasi antara karyawan dan atasan.

2.3 Kinerja

Menurut Basri (2012), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Fahmi (2011), kinerja merupakan hasil yang akan diperoleh seseorang dari suatu organisasi selama periode waktu tertentu.

Kinerja memperlihatkan bahwa memiliki kaitan erat dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab dari setiap individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Mathis et al., 2002). Dalam suatu organisasi, penilaian kinerja sangat penting dilakukan oleh para manajer karena untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan bawahan telah sesuai dengan target yang disepakati bersama dan seberapa jauh seorang bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lawi (2018) ; Mangundjaya (2012) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tidak optimal akan membuat motivasi dan semangat karyawan menurun. Di sisi lain, keberhasilan dalam mendorong seorang karyawan untuk berkomitmen tinggi akan menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang optimal.

2.4 Wanita

Menurut Idris & Tan (2017), Wanita terutama wanita karier adalah seorang yang memiliki peran selain di keluarga juga memiliki peran dalam dunia kerja. Alasan seorang wanita bekerja adalah untuk mencari tambahan nafkah untuk keluarga, *self-satisfaction* bahkan untuk pengembangan karier mereka sendiri. Hassan et al., (2014) mengatakan bahwa wanita saat ini telah memasuki zaman baru yaitu zaman emansipasi yang memasuki lapangan

pekerjaan dan menunjukkan peningkatan dalam pencapaian kinerja serta memberikan kontribusi terhadap suatu organisasi.

Wanita memiliki motivasi untuk bekerja dikarenakan aspek *convenience* yaitu aspek kenyamanan dalam mengatur pekerjaan dan kehidupan sehari-hari daripada menjaga anak untuk wanita yang telah menikah (Jayawarna et al., 2013; Loscocco & Bird, 2012; Luckman, 2015). Hodges et al., (2015) mengatakan bahwa sangat menantang apabila wanita yang bekerja memiliki inovasi dan kreativitas yang bisa menciptakan suatu kompetitif dalam organisasi. Sumber daya manusia yang efektif mendorong kreativitas dalam setiap pemecahan masalah dan bisa meningkatkan kinerja kerja organisasi secara keseluruhan secara khusus bagi wanita saat ini seperti *wonder women* yang menerima berbagai tantangan untuk target dan pencapaian diri sendiri (Khan et al., 2018; Sundiman, 2017).

2.5 Generasi millennial

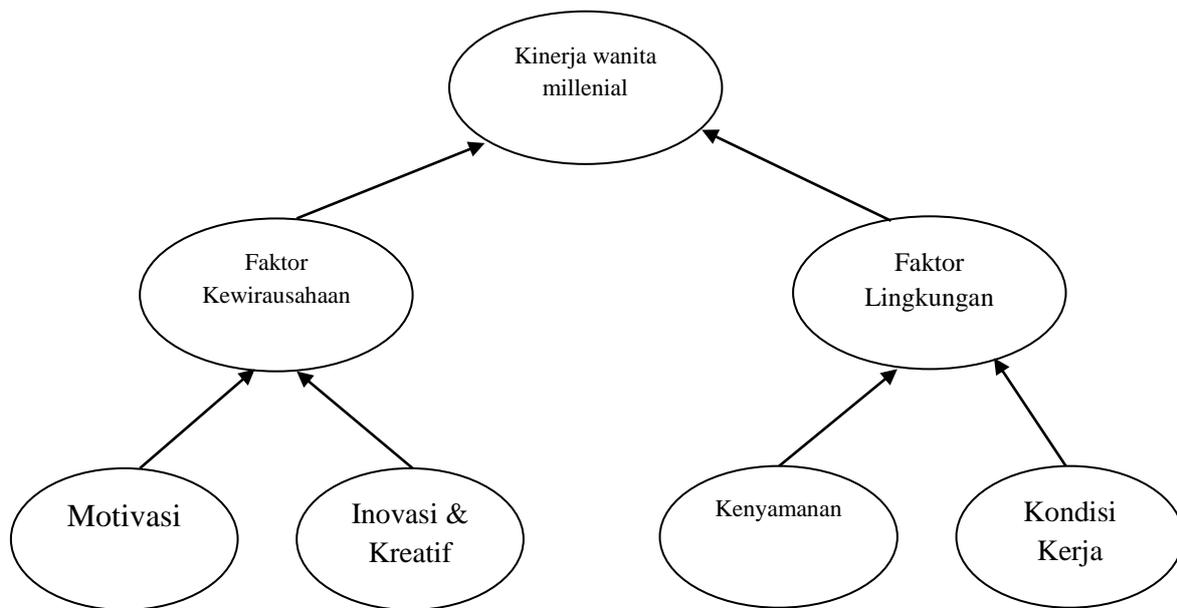
Istilah generasi millennial tersebut berasal dari dua ahli pakar sejarah dan penulis dari Amerika Serikat yaitu William Straus dan Neil Howe dalam beberapa buku mereka (Kominfo ; Pusat Data Republika, 2016). Generasi millennial sekarang adalah generasi dengan rentang usia yang lahir pada tahun 1981 sampai tahun 1996 (Stack, 2018). Kelompok generasi ke generasi digunakan oleh para peneliti untuk mengamati perubahan pandangan dari waktu ke waktu karena perbedaan generasi dilihat dari bagaimana setiap generasi memahami pengalaman yang berbeda dan cara menanggapi perubahan dunia terutama ekonomi yaitu mengenai pekerjaan mereka (Stack, 2018).

Menurut Schiffman & Kanuk (2007); Generasi millennial tumbuh karena adanya perkembangan teknologi yang memasuki kehidupan mereka. Fitriansyah & Harris (2018) mengatakan bahwa perkembangan teknologi memberikan banyak kemudahan kepada pengguna untuk berkomunikasi dan beraktivitas untuk menemukan informasi terutama generasi millennial dalam menemukan pekerjaan di dunia maya. Selain itu, generasi millennial memiliki tingkat pendidikan; pengetahuan; kemampuan dan pengalaman yang lebih baik dibanding generasi sebelumnya. Kinerja kerja generasi millennial ditentukan oleh beberapa faktor seperti adanya pelatihan dan insentif; motivasi dari atasan; jam kerja yang fleksibel; gaji yang sepadan; *reward* dari atasan; pekerjaan yang bervariasi dan menantang serta adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari (Haam & Huybers, 2011; Solnet & Hood, 2008).

Dari uraian yang terungkap sebelumnya secara singkat dapat dikemukakan hubungan empiris antara konsep yang menjadi variabel dalam penelitian ini. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wanita (Syahardi et al., 2017). Inovasi dan kreativitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja wanita (Sarooghi et al., 2015). Kenyamanan lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap kinerja wanita millennial. Kondisi lingkungan kerja juga memiliki peran penting terhadap kinerja wanita millennial. Dimana motivasi, inovasi dan kreativitas memiliki peran penting kinerja wanita millennial dalam melakukan usaha. Kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mengeksplorasi pengetahuan, menghasilkan ide-ide yang baru yang bisa meningkatkan kinerja wanita millennial (Nitisemito, 2012).

Maka mengambil konsep yang serupa dengan variabel penelitian sebelumnya mengenai faktor kewirausahaan (Syahardi et al., 2017) dan faktor lingkungan kerja (Gardazi et al., 2016;

Nitisemito, 2012) yang dilakukan oleh peneliti terdahulu; peneliti saat ini akan meneliti apakah adanya hubungan yang empiris terhadap kinerja wanita millennial dan apakah bisa menciptakan keunggulan kompetitif (*Competitive Advantage*). Berdasarkan teori yang diungkapkan dan hubungan empiris yang dibangun, maka disusun menjadi model kerangka konseptual penelitian seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka yang ada pada masalah penelitian dan tujuan penelitian dalam meneliti kinerja wanita generasi millennial terhadap suatu pekerjaan dengan penggunaan tiga variabel antara lain faktor perilaku kewirausahaan, faktor lingkungan pekerjaan, kinerja wanita generasi millennial, maka dapat dirumuskan dalam proposisi untuk pengujian sebagai berikut :

P₁ : Faktor perilaku kewirausahaan yang meliputi motivasi; inovasi dan kreativitas memiliki peran penting terhadap kinerja wanita generasi millennial menjadi lebih baik.

P₂ : Faktor lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan dan kondisi kerja memiliki peran penting terhadap kinerja wanita generasi millennial menjadi lebih baik.

Berdasarkan model kerangka konseptual yang telah disusun, peneliti menggunakan indikator dari jurnal sebelumnya yaitu dengan indikator faktor kewirausahaan yang terdiri dari 3 indikator yaitu motivasi, inovasi dan kreativitas (Syahardi et al., 2017) dan indikator faktor lingkungan kerja yang terdiri dari 2 indikator yaitu kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja (Gardazi et al., 2016; Nitisemito, 2012) sebagai berikut daftar pertanyaan yang dibuat untuk menunjang proses penelitian :

Tabel 1. Pertanyaan pada saat wawancara

PERTANYAAN
1. Apakah Anda seorang wirausaha atau karyawan dalam organisasi? - Jika wirausaha, maka :

<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang menjadi motivasi Anda dalam melakukan usaha? 2. Kapan Anda memulai/merencana usaha? 3. Dimana Anda melakukan usaha? 4. Mengapa Anda membuka usaha tersebut? 5. Bagaimana kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja Anda dalam melakukan usaha? <p>- Jika karyawan, maka :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang menjadi motivasi Anda dalam bekerja? 2. Kapan Anda mulai bekerja? 3. Dimana Anda bekerja saat ini? 4. Mengapa Anda melakukan pekerjaan itu? 5. Bagaimana kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja Anda dalam melakukan pekerjaan?
2. Menurut Anda, apakah inovasi dan kreativitas dibutuhkan pada saat Anda melakukan usaha atau bekerja?
3. Menurut Anda, apakah kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja Anda?
4. Menurut Anda, bagaimana sikap Anda jika Anda termotivasi namun kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja Anda saat ini tidak baik?
5. Menurut Anda, bagaimana sikap Anda jika kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja yang baik tetapi Anda dalam kondisi tidak termotivasi; inovasi dan kreativitas kerja tidak ada?

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji proposisi peneliti yang berkaitan dengan faktor kewirausahaan yang meliputi motivasi, inovasi, kreativitas dan faktor lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan dan kondisi kerja yang memberikan dampak serta peran penting terhadap kinerja wanita generasi millennial menjadi lebih baik. Jadi, metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan cara melakukan wawancara langsung dengan informan wanita generasi millennial.

Sundiman (2017) mengatakan bahwa penelitian pendekatan kualitatif membantu peneliti menemukan data yang lebih komprehensif serta bisa mendapatkan informasi yang lebih dalam dan terperinci. Berdasarkan model dan rumusan penelitian yang telah disusun maka informan yang peneliti pilih adalah mereka yang memenuhi beberapa kriteria berikut yaitu wanita yang sedang bekerja dan wanita generasi millennial bagi mereka yang lahir dari tahun 1981-1996 (Stack, 2018).

Pemilihan informan penelitian dilakukan pada lima orang wanita generasi millennial yang diberi keterangan dengan inisial nama masing-masing informan yaitu Y, LR, J, MH dan W yang merupakan karyawan penuh waktu yang bekerja di wilayah Batam dan telah memenuhi kriteria penelitian peneliti sebagai informan dengan menggunakan instrumen penelitian wawancara secara *face to face*, metode wawancara telepon atau *recorder* atau metode wawancara lainnya karena wawancara merupakan sumber utama pendekatan penelitian kualitatif yang melibatkan data-data serta memungkinkan peneliti mendapatkan informasi tambahan yang penting (Yin, 2013). Kriteria sampel lebih spesifik dilampirkan dalam tabel 2 yaitu data informan. Lokasi penelitian adalah tempat peneliti untuk mendapatkan data;

informasi serta sumber yang komprehensif atas pertanyaan yang diajukan untuk mendukung data penelitian. Penelitian ini dilakukan di kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Semua informan terjamin kerahasiaan bahwa partisipasi mereka bersifat sukarela dan data yang terkumpul untuk tujuan penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Peneliti meneliti hubungan antara dua faktor yaitu faktor kewirausahaan yang meliputi inovasi; motivasi; kreativitas (Syahardi et al., 2017) dan faktor lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan dan kondisi kerja dengan kinerja wanita generasi millennial (Gardazi et al., 2016; Nitisemito, 2012).

Adanya indikator motivasi; inovasi dan kreativitas membawa kinerja wanita menuju *competitive advantage* dan memiliki jiwa *sosio-entrepreneurship* yang membuat mereka ingin terus berinovasi, berkreasi serta bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi. Sedangkan indikator kenyamanan dan kondisi kerja diperlukan untuk menciptakan *convenience* di lingkungan kerja mereka menjadi lebih kondusif sehingga bisa meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik (D Sundiman et al., 2019; Didi Sundiman, 2018)

Tabel 2. Data Informan

Nama (Inisial)	Usia (th)	Pendidikan	Pekerjaan	Lama Bekerja
Y	29	SMA	Manajer Produksi	8 Tahun
LR	33	S1	Guru SD	7 Tahun
J	28	S1	Akuntansi Pajak	8 Tahun
MH	33	SMU	Purchasing	14 Tahun
W	23	SMP	Asst. Manicure & Pedicure	6 Tahun

Sumber : Data primer; 2018

Proposisi pertama menyatakan bahwa faktor kewirausahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja wanita generasi millennial. Tiga komponen dasar faktor kewirausahaan dalam penelitian antara lain motivasi, inovasi dan kreativitas. Informan wanita millennial membutuhkan inovasi (Rank et al., 2004). inovasi untuk menunjang pekerjaan menjadi lebih baik dan bisa menerima tantangan di masa depan. Selain itu, kreativitas sangat diperlukan karena pada saat melaksanakan suatu pekerjaan dibutuhkan solusi penyelesaian dalam menghadapi suatu masalah (Sarooghi et al., 2015).

Wawancara dengan informan wanita millennial memiliki pendapat yang sama terkait dengan kreativitas dan inovasi. Menurut informan Y :

“Kreativitas serta inovasi sangat membantu saya dalam memecahkan masalah” (Informan Y)

Pendapat serupa juga diutarakan oleh informan lainnya salah satunya informan J :

“Inovasi sangat menunjang kita menjadi semakin maju dan lebih baik kedepannya dan juga untuk menghadapi tantangan di masa depan. Sedangkan kreativitas dibutuhkan pada saat kita melaksanakan tugas dan juga mencari solusi dalam menghadapi masalah dalam kerja” (Informan J)

Wawancara dengan informan wanita millennial memiliki pendapat yang sama mengenai motivasi kerja, antara lain :

”Tanggung jawab dan prinsip adalah patokan saya sebagai wanita millennial termotivasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan” (Informan Y)

“Motivasi dan kreativitas sangat diperlukan untuk menghasilkan ide-ide baru yang kreatif dan inovasi karena sangat diperlukan dalam bidang pekerjaan yang berkaitan dengan seni” (Informan W)

“Menurut saya, inovasi dan kreativitas sangat dibutuhkan pada saat saya bekerja karena saya harus terus meng-update diri saya sendiri untuk siswa-siswi saya” (Informan LR)

Tanggapan dari informan wanita millennial yang berusia di atas 25 tahun berpikir bahwa mereka sebagai wanita millennial akan menikmati pekerjaan yang sekarang mereka kerjakan. Dengan adanya motivasi memberikan semangat wanita generasi millennial untuk bekerja, kreativitas dan inovasi memberikan ide dan cara wanita generasi millennial untuk menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah. Karyawan yang termotivasi akan merasakan tingkat stress yang rendah, menikmati pekerjaan mereka dan hasil positifnya adalah memiliki mental dan fisik yang sehat karena tidak terbebani ataupun merasa tertekan (Robison, 2010). Pemecahan masalah dapat menciptakan peluang bagi karyawan ataupun pekerja mencari *knowledge* dan ide-ide yang baru (Hahn and Lee, 2015). Anderson et al., (2014) mengatakan bahwa inovasi dan kreativitas diperlukan oleh seseorang dalam bekerja untuk keberlangsungan perusahaan di lingkungan kompetitif. Tanpa sinkronisasi ketiga faktor kewirausahaan ini, kinerja wanita generasi millennial tidak akan maksimal. Hubungan antara faktor kewirausahaan dan kinerja wanita millennial tidak dapat dipisahkan dalam melakukan pekerjaan. Ini membuktikan proposisi pertama dapat diterima, bahwa adanya faktor kewirausahaan memiliki peran penting pada kinerja wanita generasi millennial ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan proposisi kedua menyatakan bahwa mengeksplorasi luas informasi tentang bagaimana faktor lingkungan kerja memberikan dampak pada kinerja wanita generasi millennial. Dua komponen dasar faktor lingkungan kerja dalam penelitian antara lain kenyamanan dan kondisi kerja. Faktor lingkungan kerja dilihat dari indikator kenyamanan dan kondisi kerja memiliki peran penting terhadap kinerja generasi wanita menjadi lebih baik. Lingkungan kerja yang nyaman membuat wanita millennial menjadi merasa aman, tenang dan terinspirasi dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan kondisi lingkungan kerja yang baik membuat wanita millennial menjadi termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Kondisi kerja yang baik yang dimaksud adalah kondisi kerja yang dapat mendukung wanita millennial dalam melaksanakan pekerjaannya mulai dari keselamatan, keamanan, penerangan dan lainnya. Kenyamanan dan kondisi kerja yang kondusif pada saat melakukan suatu pekerjaan juga merupakan faktor utama kinerja wanita millennial.

Wawancara dengan informan wanita millennial memiliki pendapat yang sama terkait dengan lingkungan kerja. Menurut informan :

“Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi kinerja kerja karena dengan adanya kenyamanan dalam lingkungan bekerja maka semua pekerjaan akan menjadi mudah, tidak merasa tertekan atau terbebani dan lebih santai dalam menghadapi segala persoalan dalam bekerja” (Informan MH)

“Menurut saya, jika saya termotivasi tetapi lingkungan kerja kurang mendukung, saya akan memilih untuk mencoba mengubah lingkungan kerja yang tidak baik tersebut” (Informan W)

Berdasarkan tanggapan semua informan apabila wanita millennial merasa tidak nyaman dengan lingkungannya maka wanita millennial akan beradaptasi dan atau membuat lingkungan tersebut menjadi nyaman dan kondusif dan hanya salah satu informan (J) yang kemungkinan informan tidak betah karena lingkungan kerja yang tidak kondusif.

“Menurut saya, sikap saya jika termotivasi namun kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja saya saat ini tidak baik adalah saya akan merasa tidak betah untuk bekerja dalam jangka waktu yang cukup panjang” (Informan J)

Peran penting tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan wanita generasi millennial dimana kondisi dan kenyamanan lingkungan kerja yang baik membuat mereka lebih fokus dalam bekerja; tidak ada tekanan dan beban kerja sehingga kinerja wanita millennial akan meningkat dan hasil pekerjaan lebih bagus dan lebih cepat selesai. Lingkungan kerja yang menciptakan kenyamanan bagi karyawan akan berpengaruh tingkat keseriusan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik karena adanya dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah bekerja di sana dan tidak akan terjadi *turn over* dalam suatu perusahaan (Budyanto & Oetomo, 2011). Kinerja yang diberikan akan terus meningkat apabila ada aspek positif dari adanya motivasi, inovasi dan kreativitas pada saat bekerja bahkan lingkungan kerja seperti tempat kerja, rekan kerja yang baik bisa memberikan dampak positif pada kinerja seorang wanita baik dari faktor kewirausahaan maupun faktor lingkungan kerja (NitiseMITO, 2012). Tanpa sinkronisasi kedua faktor lingkungan kerja ini, kinerja wanita millennial tidak akan meningkat. Hubungan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja wanita millennial tidak dapat dipisahkan dalam melakukan pekerjaan. Ini membuktikan proposisi kedua dapat diterima, bahwa adanya faktor lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting terhadap kinerja wanita generasi millennial.

Selain itu, faktor lain seperti adanya dukungan dari keluarga sebagai penopang dan dorongan ketika wanita millennial berjuang dalam pekerjaannya juga mempengaruhi kinerja kerja. Wawancara dengan informan wanita millennial memiliki pendapat yang sama terkait dengan keluarga. Menurut informan W :

“Saya adalah seorang karyawan, saya termotivasi untuk bekerja karena ingin mencari sebuah pengalaman dan juga meringankan ekonomi keluarga saya” (Informan W)

Berdasarkan data peneliti, peneliti telah melakukan proses triangulasi untuk validalitas penelitian ini. Peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber data untuk menguji keabsahan data yang berhubungan dengan masalah penelitian yang diteliti oleh peneliti. Dimana dalam hal ini peneliti telah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda pendekatan kualitatif. Hasil wawancara dengan lima informan secara keseluruhan, tanggapan informan setuju bahwa faktor kewirausahaan dan faktor lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja wanita generasi millennial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejalan dengan Hodges et al., (2015) dan Komalasari et al., (2017) yang menunjukkan bahwa pentingnya wanita millennial memiliki orientasi keberhasilan seperti inovasi dan motivasi atau lingkungan kerja yang baik bisa memicu karier mereka berkembang semakin pesat. Bahkan wanita millennial berpikir bahwa bekerja merupakan hal yang menantang dan semakin bagus kinerja seorang wanita generasi millennial semakin tinggi keunggulan kompetitif (*Competitive Advantage*) seorang wanita (Puspitasari, 2013). Wanita millennial mengeksplorasi *knowledge*; menghasilkan ide yang kreatif; memiliki hubungan dengan rekan kerja dan atasan atau bawahan menjadi lebih baik. Kinerja positif membawa usaha yang dilakukan wanita millennial mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan pekerjaannya.

Terdapat beberapa batasan metodologis dalam penelitian ini. Pertama, semua informan yang diwawancarai merupakan orang yang dikenal oleh peneliti sehingga memungkinkan terjadinya data yang bias atau varians lain yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Tingkat analisis yang dilakukan hanya pada faktor kewirausahaan dan faktor kondisi lingkungan kerja saja. Sehingga, terdapat kemungkinan adanya faktor lain diluar penelitian yang bisa mempengaruhi hasil penelitian.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kewirausahaan yang meliputi inovasi, motivasi dan kreativitas dan faktor lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan dan kondisi kerja memiliki peran penting dan memberikan dampak positif terhadap kinerja kerja wanita generasi millennial. Memasuki pada abad ke-20, Generasi millennial khususnya wanita juga mulai memposisikan dirinya di dalam berbagai peran di dunia kerja. Kontribusi dan kinerja wanita millennial yang besar dan tinggi di dunia kerja membuktikan bahwa kemampuan wanita millennial setara dengan kemampuan laki-laki. Dalam studi penelitian ini, kami bertujuan untuk menjawab pertanyaan :

Wanita yang bekerja bisa memberikan kinerja yang baik terutama generasi millennial saat ini dan sejauh mana peran yang diberikan faktor kewirausahaan yang meliputi inovasi, motivasi dan kreativitas dan faktor lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan dan kondisi kerja terhadap kinerja wanita karier millennial. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendukung wanita millennial dalam melakukan pekerjaannya. Wanita millennial akan merasa lebih tertantang dan tertarik dengan pekerjaannya sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dan konsep organisasi yang baik akan menumbuhkan kreativitas karyawan. Dampak positif yang diberikan menunjukkan bahwa adanya implementasi inovasi dan motivasi, lingkungan kerja yang kondusif mengakibatkan wanita millennial meningkatkan kinerja yang lebih baik bahkan membawa hasil positif untuk suatu organisasi atau perusahaan.

6. Daftar Pustaka

- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Basri. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Sinambela; Graha Ilmu.
- Budiyanto, B., & Oetomo, H. (2011). The effect of job motivation, work environment and leadership on organizational citizenship behavior, job satisfaction and public service

- quality in Magetan, East Java. *STIESIA*. Retrieved from <http://repository.stiesia.ac.id/873/>
- Cahyaningdyah, D. (2009). Analisis konflik pekerjaan keluarga pada wanita pekerja di industri perbankan. *Dinamika Manajemen*, November, 10–18. Retrieved from https://scholar.google.co.id/citations?user=QxZQ-U8AAAAJ&hl=en&oi=sra#d=gs_md_cita-d&p=&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3DQxZQ-U8AAAAJ%26citation_for_view%3DQxZQ-U8AAAAJ%3Ad1gkVwhDpl0C%26tzom%3D-420
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja :Teori dan Aplikasi*. Alfabeta : Bandung.
- Fitriansyah, A., & Harris, I. (2018). Pengukuran Kepuasan Pengguna Situs Web Dengan Metode End User Computing Satisfaction (EUCS). *Query: Journal of Information Systems*, 2(1). Retrieved from <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/query/article/view/1552>
- Gardazi, SF ; Mobeen, N ; Gardazi, S. (2016). Causes of Stress and Burnout among Working Mothers in Pakistan. *The Qualitative Report*, 21(5), 916–932. Retrieved from <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol21/iss5/10>
- Haam, E., & Huybers, P. (2011). Statistically significant covariance amongst a global proxy network of millennial-scale climate variations. *American Geophysical Union, Fall Meeting 2011, Abstract Id. PP23B-1836*. Retrieved from <http://adsabs.harvard.edu/abs/2011AGUFMPP23B1836H>
- Hahn, M. H., & Lee, D. S. (2015). Network structure, organizational learning culture, and employee creativity in system integration companies: The mediating effects of exploitation and exploration. *Computers in Human Behavior*, 42, 167–175. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2013.10.026>
- Hassan, F., Ramli, A., & Mat Desa, N. (2014). Rural Women Entrepreneurs in Malaysia: What Drives Their Success? *International Journal of Business and Management*, 9(4). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n4p10>
- Hodges, N., Watchravesringkan, K., Yurchisin, J., Karpova, E., Marcketti, S., Hegland, J., ... Childs, M. (2015). Women and apparel entrepreneurship : An exploration of small business challenges and strategies in three countries. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 7(2), 191–213. <https://doi.org/10.1108/IJGE-07-2014-0021>
- Idris, N., & Tan, J. (2017). Review of Literature on Women Entrepreneurs. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(3), 1–11. Retrieved from <http://gbse.com.my/v1no3jan17/Paper-40-.pdf>
- Jayawarna, D., Rouse, J., & Kitching, J. (2013). Entrepreneur motivations and life course. *International Small Business Journal*, 31(1), 34–56. <https://doi.org/10.1177/0266242611401444>
- Khan, G., Naveed, R. T., & Jantan, A. H. Bin. (2018). Status of Wonder Women: Challenges for Young Future Women Entrepreneurs in Pakistan. *International Journal of Experiential Learning & Case Studies*, 3(1), 97–109. <https://doi.org/10.22555/ijelcs.v3i1.1838>
- Komalasari, Y ; Supartha, WG ; Rahyuda, AG ; Dewi, I. (2017). Fear of Success on Women's Career Development: A Research and Future Agenda. *Article in European Journal of International Management*, 9, 60–65. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/318981196>
- Kominfo ; Pusat Data Republika. (2016). Mengenal Generasi Millennial. *Republika.Co.Id*. Retrieved from <https://republika.co.id/berita/koran/inovasi/16/12/26/ois64613-mengenal-generasi-millennial>

- L.G , Schiffman ; L.L, K. (2007). *Consumer Behavior*. New Jersey, Prentice Hall.
- Lawi, A. (2018). Strategi Peningkatan Employee Engagement sebagai Upaya Menciptakan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan. *Khazanah Ilmu Berazam*, 1(1). Retrieved from <http://www.ejournal.ymbz.or.id/index.php/1/article/view/10>
- Loscocco, K., & Bird, S. R. (2012). Gendered Paths. *Work and Occupations*, 39(2), 183–219. <https://doi.org/10.1177/0730888412444282>
- Luckman, S. (2015). Women’s Micro-Entrepreneurial Homeworking. *Australian Feminist Studies*, 30(84), 146–160. <https://doi.org/10.1080/08164649.2015.1038117>
- Mangundjaya, W. L. H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 9. <https://doi.org/10.14710/JPU.11.2.9>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba 4.
- Nitisemito, A. S. (2012). Manajemen Personalialia. *Manajemen Personalialia*.
- Parris, J. (2018). What Millennials Want in a Job: 6 Fast Facts. Retrieved from <https://www.flexjobs.com/employer-blog/what-millennials-want-in-a-job/>
- Puspitasari. (2013). *Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Petani Anggrek terhadap Kinerja Usaha: Kasus di Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan*.
- Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three Avenues for Future Research on Creativity, Innovation, and Initiative. *Applied Psychology*, 53(4), 518–528. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00185.x>
- Robison, J. (2010). Disengagement can be really depressing. *Gallup Management Journal*.
- Sarooghi, H., Libaers, D., & Burkemper, A. (2015). Examining the relationship between creativity and innovation: A meta-analysis of organizational, cultural, and environmental factors. *Journal of Business Venturing*, 30(5), 714–731. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSVENT.2014.12.003>
- Smith, J. (2011). Agency and Female Teachers’ Career Decisions: A Life History Study of 40 Women. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(1), 7–24. <https://doi.org/10.1177/1741143210383900>
- Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation Y as Hospitality Employees: Framing a Research Agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15(01), 59–68. <https://doi.org/10.1375/jhtm.15.1.59>
- Stack, L. (2018). Are You 21 to 37? You Might Be a Millennial Image. *The New York Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2018/03/01/style/millennials.html>
- Sundiman, D, Wu, C., ... A. M.-I. J. of, & 2019, undefined. (n.d.). Task-Individual-Social Software Fit in Knowledge Creation Performance. *Igi-Global.Com*. Retrieved from <https://www.igi-global.com/article/task-individual-social-software-fit-in-knowledge-creation-performance/225476>
- Sundiman, Didi. (2017). Human Resource Management in the Enhancement Processes of Knowledge Management. *Binus Business Review*, 8(3), 167. <https://doi.org/10.21512/bbr.v8i3.3708>
- Sundiman, Didi. (2018). The Effect of Knowledge Management on The Strategic Management Process Mediated by Competitive Intelligence in The Small Business Company. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 20(2), 105–115. <https://doi.org/10.9744/jmk.20.2.105-115>
- Syahardi, A., Baga, L. M., & Winandi, R. (2017). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Usaha Wanita Wirausaha pada Industri Makanan Ringan di Provinsi Sumatera Barat. *Forum Agribisnis*, 7(2), 161–172. <https://doi.org/10.29244/FA,7,2,161-172>

- Thornton, G. (2016). *Women in business Turning promise into practice Grant Thornton International Business Report 2016*.
- Yin, R. K. (2013). Validity and generalization in future case study evaluations. *Evaluation*, 19(3), 321–332. <https://doi.org/10.1177/1356389013497081>
- Yoshida, D. T., Sendjaya, S., Hirst, G., & Cooper, B. (2014). Does servant leadership foster creativity and innovation? A multi-level mediation study of identification and prototypicality. *Journal of Business Research*, 67(7), 1395–1404. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2013.08.013>