

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA WANITA KHUSUSNYA WANITA MILLENIAL DI KOTA BATAM

Yolanda Jennit Setia¹, Afrianti Elsy Vanomy²

Fakultas Bisnis, Universitas Universal

¹yolanda.jsetia@yahoo.com, ²afriantielsye@uvers.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja wanita. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Dalam penelitian ini jumlah populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 140 responden. Variabel dalam penelitian ini yakni Lingkungan kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Kinerja Wanita Millenial (Y). Pengujian instrument didalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita dengan hasil t hitung $6,827 < 0,6763$, tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita dengan hasil t hitung $7,118 < 0,6763$ dan Lingkungan kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita dengan hasil f hitung sebesar $85.013 > f$ tabel $0,697$. Dengan menggunakan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pendidikan, Kinerja Wanita, Generasi Millenial

PENDAHULUAN

Indonesia sedang memasuki era baru demografi yang lebih dikenal sebagai era bonus demografi yang terjadi akibat berubahnya struktur umur penduduk yang ditandai dengan menurunnya rasio perbandingan antara jumlah penduduk nonproduktif (usia kurang dari 15 tahun dan 65 tahun ke atas) terhadap jumlah penduduk produktif (usia 15-64 tahun) atau yang disebut sebagai rasio ketergantungan (*dependency ratio*). Bonus demografi merupakan fenomena langka karena hanya akan terjadi satu kali dalam sejarah suatu bangsa. Ini mengingat bonus demografi terjadi ketika proporsi jumlah penduduk usia produktif berada di atas 2/3 dari jumlah penduduk keseluruhan, atau dengan kata lain bonus demografi terjadi ketika rasio ketergantungan angkanya berada di bawah 50 (Budiati et al., 2018).

Pada tahun 2020, tahun dimulainya bonus demografi, generasi millennial berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun. Usia tersebut adalah usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Tiga tahun menjelang era tersebut terjadi (2017), jumlah generasi milenial sudah dominan dibandingkan generasi lainnya. Menurut Susenas 2017, jumlah generasi milenial mencapai sekitar 88 juta jiwa atau 33,75 persen dari total penduduk Indonesia. Proporsi tersebut lebih besar dari proporsi generasi sebelumnya seperti generasi X yang (25,74 persen) maupun generasi *baby boom*+veteran (11,27 persen). Demikian juga dengan jumlah generasi Z baru mencapai sekitar 29,23 persen (Budiati et al., 2018).

Menurut data BPS, jumlah penduduk kota Batam sejak tahun 2015 hingga 2020 sebagai berikut :

Tabel 10 Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Tahun 2015-2020 sumber : BPS

Jenis Kelamin	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin (Jiwa)					
	2020	2019	2018	2017	2016	2015
laki-laki	724.069	701.240	678.068	654.804	631.338	607.400
perempuan	697.892	674.769	651.705	628.392	605.061	581.585
total	1.421.961	1.376.009	1.329.773	1.283.196	1.236.399	1.188.985

Setiap organisasi ataupun industri mempunyai tenaga kerja untuk menggapai tujuan organisasi ataupun perusahaan (Candra & Sundiman, 2020). Sumber daya Manusia perlu dikelola dengan baik supaya lebih produktif sehingga ke depannya mampu menuntaskan segala kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan di dalam suatu organisasi tertentu. (Susan, 2019). Sumber daya manusia akan senantiasa bertahan dikarenakan mereka mempunyai kompetensi manajerial ialah keahlian untuk merumuskan visi dan strategi industri dan keahlian untuk mendapatkan serta memusatkan sumber daya lain (Karendra, 2016). Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat berarti didalam tiap proses aktivitas yang ada didalam organisasi maupun industri (Hasibuan, 2005). Bersamaan berkembangnya era, keahlian serta prestasi sangat sulit didapatkan dari sumber daya manusia yang ada bila tidak melaksanakan pembekalan ataupun pengembangan yang bisa berakibat pada efisiensi dan efektifitas suatu organisasi (Susan, 2019).

Generasi milenial saat ini ialah generasi terbanyak dalam angkatan dunia kerja. Bersumber pada Pew Research Center, pusat riset tersebut membagikan definisi baru mengenai rentang umur generasi milenial adalah yang lahir pada tahun 1981 hingga tahun 1996 (Stack, 2018). Generasi milenial dikala ini membagikan kontribusi yang besar terhadap kinerja serta pertumbuhan sesuatu industri. Menurut survei yang dilakukan (Parris, 2018), ada sebagian penyebabnya generasi milenial bekerja yakni generasi milenial sangat bersemangat dengan pertumbuhan kinerja karier mereka sendiri, mau menampilkan perilaku handal mereka di dunia kerja dan sebagian aspek lain.

Merambah abad ke- 20, Generasi milenial khususnya perempuan mulai memosisikan dirinya di dalam bermacam kedudukan bukan hanya menjadi ibu rumah tangga saja namun menjadi seseorang wanita karier. Wanitalah yang meyakinkan bahwa mereka mempunyai keahlian (skill) dalam hal pekerjaan yang tidak bisa dipandang sebelah mata. Di zaman dulu, perempuan kerap kali menyangka diri mereka sendiri lebih rendah serta sangat bergantung kepada laki- laki. Saat ini publik wajib menerima realitas bahwa wanita sanggup bekerja serta memiliki pekerjaan setara dengan pria.

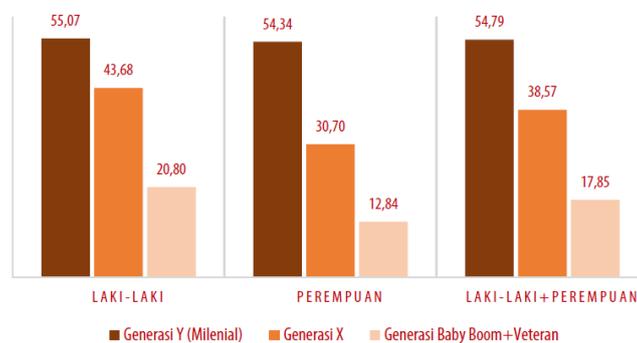
Di era emansipasi perempuan dikala ini, banyak perempuan generasi milenial yang memilih bekerja diluar daripada menjadi ibu rumah tangga. Suatu riset menampilkan perempuan Indonesia tercantum yang mempunyai persentase paling tinggi di dunia buat posisi berarti di dunia industri. Bersumber pada survei yang dicoba oleh Grant Thornton tersebut, menampilkan kalau perempuan Indonesia menempati 36% posisi yang besar di industri (Grant Thornton, 2016). Bagi (J. Smith, 2011) apabila setiap perempuan mempunyai keberagaman aspek yang menimbulkan mereka sukses. Kinerja seseorang perempuan dalam bekerja membagikan kontribusi yang lumayan besar dalam hal pekerjaan karena perempuan mempunyai orientasi karier yang menguntungkan dalam menampilkan sikap yang mencerminkan kesuksesan dalam dunia kerja (J. Smith, 2011).

Saat ini, sebagian besar wanita memiliki pekerjaan yang paling banyak menggunakan keterampilan sosial atau fundamental - seperti pekerjaan hukum, mengajar dan konseling - menyumbang 52% pekerjaan di pekerjaan ini pada tahun 2018 (naik dari sekitar 40% pada tahun 1980). Persentase wanita juga meningkat pesat di antara mereka yang bekerja dalam

pekerjaan yang paling mengandalkan keterampilan analitis - seperti akuntansi dan kedokteran gigi - dari 27% pada tahun 1980 menjadi 42% pada tahun 2018, menurut analisis data pemerintah dari Pusat Penelitian Pew (Kochhar, 2020).

Kesuksesan seorang wanita karier terutama generasi millennial adalah mereka mempunyai harus berorientasi pada keberhasilan melalui inovasi serta motivasi ataupun didukung oleh area kerja yang baik sehingga dapat merangsang karier mereka tumbuh secara pesat. Namun sebagian komentar yang berasal dari para pakar yang mengatakan apabila perempuan yang bekerja gampang stress sehingga kehabisan motivasi serta tidak dapat berkonsentrasi sehingga menyebabkan tidak berinovasi dan keletihan saat mengendalikan waktu antara pekerjaan dan rumah tangga serta sebagian aspek yang lain seperti area kerja tidak aman serta kelebihan beban kerja sehingga membatasi kinerja perempuan karier (Gardazi et al., 2016).

Ketenagakerjaan juga tidak terlepas dari jam kerja. Jam kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada tingkat produktivitas yang rendah pula. Generasi milenial yang identik dengan generasi yang selektif dalam pemilihan pekerjaan akan mempertimbangkan lamanya jam kerja dalam pekerjaannya. Generasi milenial akan memerhatikan kenyamanan dan keuntungan dalam bekerja. Bahkan, bekerja paruh waktu lebih disukai oleh generasi milenial. Pekerjaan paruh waktu memiliki jam kerja yang lebih fleksibel. Dengan demikian, generasi milenial dapat mengendalikan waktu untuk melakukan pengembangan diri (Budiati et al., 2018).

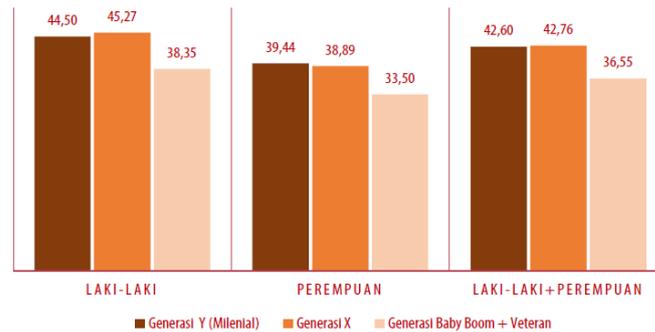


Gambar 2 Penduduk Yang Bekerja Berdasarkan Jenis Kelamin dan Generasi

Rata-rata jam kerja antara generasi milenial dan generasi X tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Pada tahun 2017, rata-rata jam kerja dalam seminggu tercatat sebesar 42,60 jam untuk generasi milenial dan 42,76 jam untuk generasi X. Perbedaan hanya terlihat pada generasi *baby boom* dan veteran, rata rata jam kerja pada generasi tersebut lebih rendah dibandingkan generasi setelahnya, yaitu selama 36,55 jam dalam seminggu. Kemudian, perbedaan rata-rata jam kerja generasi milenial terlihat pada daerah perkotaan dan perdesaan. Pada tahun 2017, rata-rata jam kerja generasi milenial di daerah perkotaan lebih rendah dibandingkan di daerah perdesaan, yaitu selama 45,37 jam dalam seminggu untuk perkotaan dan 39,22 jam dalam seminggu untuk perdesaan. Padatnya aktivitas perekonomian di perkotaan menuntut jam kerja yang lebih lama dibandingkan di perdesaan (Budiati et al., 2018).

Selain itu, rata-rata jam kerja perempuan milenial juga lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki milenial. Pada tahun 2017, rata-rata jam kerja perempuan milenial tercatat sebesar 39,44 jam dalam seminggu, sedangkan rata-rata jam kerja laki-laki milenial tercatat sebesar 44,50 jam dalam seminggu. Pola ini juga terjadi pada Generasi X, Generasi *Baby Boom*, dan Veteran. Lebih rendahnya jam kerja perempuan milenial ini berhubungan dengan ranah domestik. Perempuan milenial akan berusaha meluangkan waktu lebih banyak dengan

keluarga. Oleh karena itu, perempuan milenial akan memilih pekerjaan dengan jam kerja yang lebih minimal, jam kerja yang lebih fleksibel, atau membuat usaha sendiri (Kirnandita, 2017).



Gambar 3 Rata-Rata Jam Kerja Dalam Satu Minggu Menurut Jenis Kelamin dan Generasi

Kemudian jika dianalisis berdasarkan jenis kelamin, kecenderungan laki-laki milenial untuk bekerja di sektor formal hampir sama dengan perempuan milenial. Pada tahun 2017, generasi milenial yang bekerja pada sektor formal tercatat sebesar 55,07 persen untuk laki-laki dan 54,34 persen untuk perempuan. Berbeda dengan generasi milenial, kecenderungan perempuan *baby boom* dan veteran untuk bekerja di sektor informal lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hal ini dapat dikarenakan banyaknya perempuan *baby boom* dan veteran yang sudah mulai memilih untuk mengurus keluarga. Kondisi tersebut mendorong mereka untuk bekerja pada sektor informal yang lebih fleksibel (Budiati et al., 2018).

Dibidang pendidikan, Indonesia dapat meningkatkan PDB tahunan sebesar US\$135 miliar di tahun 2025, atau 9% di atas keadaan normal. Indonesia telah membuktikan bahwa kita dapat meraih kemajuan yang pesat dalam menangani penyebab-penyebab ketidaksetaraan gender-tiga di antaranya yakni keberhasilan dalam menggandakan pendaftaran siswa perempuan di sekolah-sekolah menengah dalam waktu kurang dari satu dekade, kemajuan yang cepat dalam menurunkan angka kematian ibu, serta kenaikan kuota sebesar 30% untuk kandidat perempuan di masing-masing tingkat pemerintahan (Purnomo, 2018).

Menurut (Wahida, 2019), Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Menurut (Daryanti et al., 2020), konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita. Menurut (Ramlafatma, 2020) Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja dosen perempuan.

Menurut (Wirawan, Ketut Edy ; Bagia, I Wayan ; Susilla, 2019) ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Nababan et al., 2016), pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena – fenomena yang terjadi pada perempuan didalam dunia kerja saat ini, peneliti tertarik untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja wanita khususnya generasi milenial

Perumusan Masalah :

1. Apakah faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja wanita milenial di Kota Batam?
2. Apakah faktor tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja wanita milenial di Kota Batam?

Tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Mengetahui faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita milenial di Kota Batam

2. Mengetahui faktor tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja wanita milenial di Kota Batam

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi akan selalu menyesuaikan diri terhadap lingkungan disekitar organisasi tersebut. Lingkungan kerja dapat berubah-ubah setiap waktunya sehingga perusahaan atau organisasi harus dapat menyesuaikan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Industri harusnya dapat mencerminkan suatu keadaan yang menunjang kerjasama antara tingkatan atasan, bawahan ataupun yang mempunyai status jabatan yang sama di industri.

Menurut Schultz (2006) lingkungan kerja bagaikan sesuatu keadaan yang berkaitan dengan identitas tempat bekerja terhadap sikap dan perilaku karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terbentuknya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dirasakan dalam pekerjaannya ataupun dalam kondisi tertentu yang wajib terus dicermati oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton serta kelelahan.

Sebaliknya, menurut (Sedermayanti, 2009) lingkungan kerja merupakan sebuah totalitas perlengkapan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan dekat dimana seorang bekerja, tata cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik secara perseorangan ataupun kelompok.

Menurut (Khoiriyah, 2009) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja seperti:

1. Penerangan.

Penerangan merupakan kebutuhan cahaya yang dibutuhkan untuk menerangi setiap ruang kerja karyawan diperusahaan. Setiap penerangan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kenyamanan dari karyawan tersebut. Dengan mengatur penerangan dengan baik akan meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas dan tanggung jawab yang di terima.

2. Suhu udara.

Suhu udara di dalam ruang kerja harus sesuai dengan kondisi dan kebutuhan yang diperlukan agar dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan aman sehingga dapat meningkatkan produktivitas didalam pekerjaan.

3. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan suatu keadaan dimana kenyamanan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan.

4. Ruang gerak.

Perusahaan harus memperhatikan ruangan kerja karyawan agar mereka dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan leluasa dengan memberikan ruangan kerja yang sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Pendidikan

Kualitas dan keahlian karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka yang dipengaruhi oleh tingkatan pendidikan. Pendidikan bukan hanya memberikan pengetahuan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab, namun dapat digunakan untuk meningkatkan keahlian dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut (Hasibuan, 2005) pendidikan merupakan suatu penanda yang mencerminkan keahlian seorang dalam menuntaskan sesuatu pekerjaan. Dengan adanya latar belakang pendidikan seseorang dapat

menduduki sesuatu jabatan tertentu. Tingkatan pendidikan yang didapatkan oleh seseorang merupakan proses yang sangat panjang yang diawali dengan pendidikan oleh keluarga hingga perguruan tinggi.

Pendidikan merupakan sesuatu aktivitas yang dapat meningkatkan pengetahuan seorang termasuk meningkatkan kemampuan teori serta keahlian dalam mengambil keputusan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut aktivitas dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan dari awal (Ranupanjoyo serta Husnan, 2006: 12). Seorang yang memiliki pendidikan akan menghadapi interaksi antara pemahaman, atensi serta uraian yang dinyatakan dalam tingkah laku serta kerutinan. Selain itu melalui pendidikan kita dapat melihat dari berbagai sudut pandang, berfikir rasional dan memiliki kemampuan tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupan seseorang (Syarif, 2000: 45).

Menurut Tirtaraharja & La Su Lo (2006: 273) terdapat beberapa tingkatan pendidikan didalam kehidupan sehari-hari yaitu:

a. Pendidikan dasar (SD)

Pendidikan dasar membagikan bekal dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan kehidupan sehari-hari berupa pengembangan perilaku, pengetahuan dan keahlian dasar.

b. Pendidikan menengah (SMP)

Pendidikan menengah ini di tempuh dalam waktu 3 tahun setelah pendidikan dasar. Didalam pendidikan menengah ini membagikan bekal lanjutan dan ekspansi dari pendidikan dasar.

c. Pendidikan menengah atas (SMA)

Pendidikan menengah atas ini merupakan pendidikan yang mempersiapkan para peserta didik untuk siap hidup bermasyarakat dimana pendidikan ini ditempuh selama 3 tahun.

d. Pendidikan Tinggi (kuliah)

Pendidikan tinggi ini mempersiapkan peserta didik menjadi masyarakat yang memiliki keahlian sesuai dengan ilmu yang di pelajari selama bangku kuliah. Didalam pendidikan tinggi ini peserta didik dapat meningkatkan keahlian dalam bidang akademik mau pun profesional yang dapat menambah nilai personal didalam dunia kerja ataupun dalam bermasyarakat.

e. Pendidikan Lanjutan

Pendidikan lanjutan ini merupakan pendidikan yang didapatkan semasa hidupnya setelah pendidikan menengah atas ataupun pendidikan tinggi hingga akhir hayatnya. Pendidikan ini biasanya didapatkan dalam kehidupan sehari-hari seperti menjadi orang yang lebih sabar ataupun yang lainnya.

Kinerja Wanita Milenial

Kinerja merupakan suatu hasil dari peranan pekerjaan seorang ataupun kelompok dalam periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seorang ataupun kelompok tersebut memenuhi persyaratan suatu pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Bernardin dan Russell, 2002). Menurut (As'ad, 2001) kinerja merupakan salah satu hasil yang dicapai seorang dalam meningkatkan kemampuan didalam pekerjaannya. Seiring meningkatnya kinerja seseorang akan memiliki dampak yang sangat besar terhadap peningkatan didalam suatu perusahaan.

Mangkuprawira serta Hubeis (2007) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari proses pekerjaan yang direncanakan pada waktu dan tempat karyawan bekerja. Sebaliknya bagi (Veithzal & Jauvani, 2010) kinerja ialah sikap nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan seperti sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di emban.

Menurut Suprihatiningrum (2012) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan yaitu:

1. Motivasi

Karami et al (2013) berkata kalau motivasi berasal dari bahasa Latin move yang berarti pergerakan ataupun menggerakkan. Menurut Cong serta Van (2013) motivasi merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Motivasi dapat berbentuk motivasi intrinsik serta ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan sifat dari pekerjaan itu sendiri yang mengakibatkan membuat seorang termotivasi, bukan karena adanya beberapa rangsangan seperti status pekerjaan maupun pendapatan yang dihasilkan namun dapat juga seseorang lagi melaksanakan hobinya. Sebaliknya motivasi ekstrinsik merupakan faktor-faktor diluar pekerjaan yang menjadi salah satu aspek utama yang membuat seseorang termotivasi.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu perasaan yang positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari penilaian karakteristiknya. Kepuasan kerja yang meningkat dengan pesat dapat membuat karyawan terus meningkatkan kinerja dan komitmennya serta rasa tenang dalam bekerja.

3. Tingkatan stres

Banyak pikiran (stress) ialah sesuatu keadaan internal yang terjalin dengan ditandai hambatan fisik, kawasan, serta suasana sosial yang berpotensi pada keadaan yang kurang baik dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja seseorang menurun.

4. Keadaan fisik pekerja

Sesuatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan area kerja yang baik dan nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan dengan menciptakan suasana kerja yang baik memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan ialah suatu proses penentuan tugas yang harus dilaksanakan, sesuai dengan prosedur yang digunakan dalam melakukan tugas, dan bagaimana suatu pekerjaan dapat berhubungan dengan pekerjaan yang lain di dalam organisasi (Simamora 2006).

Wanita bekerja adalah wanita yang menjalankan peran produktifnya dalam menghasilkan produk atau jasa yang bernilai ekonomis dan bertujuan untuk mempertahankan hidup, mendapatkan upah dan meningkatkan taraf kehidupan dengan mengalami perkembangan dan kemajuan dalam bidang pekerjaan. Wanita karir mengacu pada sebuah profesi. Karir adalah karya. Jadi, ibu rumah tangga sebenarnya adalah seorang wanita karir. Namun wanita karir adalah wanita yang bekerja di luar karirnya sebagai ibu rumah tangga.

Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yuniarti & Suprianto, 2020) dengan judul **“pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada direktorat operasi/produksi PT. X”** menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ramlafatma, (2020) mengenai **“analisis peran ganda dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen perempuan di Kabupaten Sumbawa”** menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja dosen perempuan.

Menurut Nababan et al., (2016), dalam penelitian yang berjudul **“pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) area manado”** menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

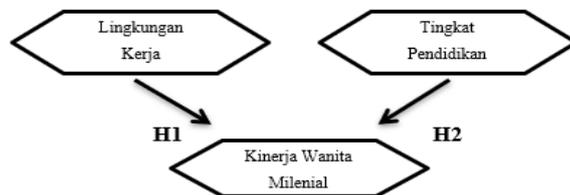
Menurut (Wirawan, Ketut Edy; Bagia, I Wayan; Susilla, 2019), dalam penelitian yang berjudul “**pengaruh tingkat pendidikan dalam pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan**” menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Daryanti et al., (2020), dengan judul “**pengaruh konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja wanita melalui komitmen organisasi pada PT. Mangli Djaya Raya**” menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita.

Menurut (Danthi, 2017), dalam penelitian yang berjudul “**pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pada badan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak provinsi bali**” menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian (Sofyan, 2013) mengenai “**pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA**” menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.

Hipotesis hubungan antar variabel adalah :



Gambar 4 Model Penelitian

H1: Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Wanita Milenial

H2: Tingkat Pendidikan Mempengaruhi Kinerja Wanita Milenial

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengumpulkan data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang memiliki tujuan untuk menguraikan atau menggambarkan mengenai sifat-sifat dari suatu situasi atau objek penelitian dan melakukan analisis data serta pengujian hipotesis (Wijayanti & Sundiman, 2017).

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk memprediksi dan menguji pengaruh variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Yunan, 2017).

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah wanita yang bekerja yang sedang bekerja dalam rentang umur 20-40 tahun di Kota Batam. Usia tersebut adalah usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia (Budiati et al., 2018). Menurut (Hair, Joseph F; Black, William C.; Babin, Barry J. ; Anderson, 2010) merekomendasikan jumlah sampel minimal adalah 5-10 kali dari jumlah per pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner.

Total pertanyaan dalam penelitian ini adalah 14 pertanyaan, sehingga minimal ukuran sampel penelitian ini adalah $14 \times 10 = 140$. Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 140 responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut :

Kuesioner

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala Likert digunakan mengukur respon subyek ke dalam 4 poin skala dengan interval yang sama.

Studi Keperpustakaan

Metode ini digunakan sebagai landasan teori yang memadai dan dipergunakan untuk menentukan variabel-variabel yang diukur dan menganalisis hasil-hasil penelitian sebelumnya (review) dengan membaca literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen didalam penelitian ini menggunakan pemograman SPSS versi 25. Menggunakan analisis regresi berganda

Uji Validitas

Dengan menggunakan uji validitas peneliti dapat mengetahui ketepatan data asli dengan data yang terkumpulkan (Sugiyono, 2008). Dalam SPSS menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) (Wahyuni, 2014a).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu derajat konsistensi atau kesenjangan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2008).

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada juga yang memaknakannya sebagai berikut:

Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel (Wahyuni, 2014b).

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen apakah positif ataupun negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan, dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Untuk melihat pengaruh pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda (Nababan et al., 2016).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi bermakna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur kuatnya antar variabel bebas atau variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan yang bertujuan untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. (Suliyanto, 2011).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent ataupun variable bebas. Dampak dari multikolinieritas ini yaitu menimbulkan tingginya variabel pada sampel. Perihal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t- hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen (Mulyono, 2019a).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model terjadi regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Yunan, 2017). Salah satu teknik untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, ialah dengan melihat grafik scatterplot ataupun dari nilai prediksi variabel terikat yakni SRESID dengan residual error ialah ZPRED. Apabila tidak ada pola tertentu serta tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik yakni yang tidak ada heteroskedastisitas (Mulyono, 2019b).

Uji T dan Uji F

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F. Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan (Hidayat, 2013). Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F: F Tabel dalam Excel, jika F hitung $>$ dari F tabel, (H_0 di tolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) $<$ Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian dan Karakteristik Responden

Responden penelitian ini ialah wanita milenial yang sedang bekerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan wanita di kota Batam dalam rentang usia 20-40 tahun yang berjumlah 280.032 jiwa pada tahun 2020 (sumber : data BPS). Jumlah responden penelitian ini 140 responden. Metode pengumpulan data diterapkan dengan mendistribusikan kuesioner untuk 140 responden dan akan dianalisis menggunakan pemrograman software SPSS 25

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
"20-30 Tahun"	114	81,4	81,4	81,4
"31-40 Tahun"	26	18,6	18,6	100
Total	140	100	100	

Tabel 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden yang paling banyak pada penelitian ini, diketahui responden yang berusia 21 - 30 tahun yakni 114 responden (81,4%), dan yang berusia 31 - 40 tahun yakni 26 responden (18,6%). Disimpulkan penelitian ini ialah mayoritas responden yang berusia 21-30 tahun yang sedang bekerja.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas penelitian ini dilangsungkan terhadap 3 variabel yang ada, yaitu lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan kinerja wanita. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung atau *Pearson Product Moment* dengan nilai r tabel dimana df sebesar 138 ($n-2$) dan sig 0,05 (uji 2 sisi) adalah 0,1660. Jika r tabel < r hitung maka valid. Hasil uji validitas untuk lingkungan kerja (X_1) yakni:

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,651	0,176	Valid
	X1.2	0,711	0,176	
	X1.3	0,592	0,176	
	X1.4	0,621	0,176	
	X1.5	0,617	0,176	

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas untuk tingkat pendidikan (X_2) yakni:

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan	X2.1	0,711	0,176	Valid
	X2.2	0,650	0,176	
	X2.3	0,631	0,176	
	X2.4	0,720	0,176	
	X2.5	0,500	0,176	

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan

Hasil uji validitas untuk kinerja wanita (Y) yakni:

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kinerja Wanita	Y.1	0,735	0,176	Valid
	Y.2	0,673	0,176	
	Y.3	0,739	0,176	
	Y.4	0,608	0,176	

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini memakai Alpha Cronbach. Jika nilai Alpha $> 0,6$ maka *reliable*. Hasil uji reliabilitas penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja (X_1) ialah sebagai berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
0,635	5

Tabel 6 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Hasil uji reliabilitas penelitian ini untuk variabel tingkat pendidikan (X_2) ialah sebagai berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
0,635	5

Tabel 7 Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan

Hasil uji reliabilitas penelitian ini untuk variabel kinerja wanita (Y) ialah sebagai berikut :

Cronbach's Alpha	N of Items
0,635	5

Tabel 8 Uji Reliabilitas Kinerja Wanita

Kesimpulan yang diperoleh adalah keseluruhan instrumen variabel lingkungan kerja, pendidikan dan kinerja wanita telah reliabel karena nilai Alpha > 0,6.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,437	0,926		1,552	0,123
	LINGKUNGAN_KERJA	0,376	0,055	0,431	6,827	0
	TINGKAT_PENDIDIKAN	0,354	0,05	0,449	7,118	0

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel di atas bisa didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,437 + 0,376 X_1 + 0,354 X_2$$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,437. Artinya nilai keputusan pembelian (Y) ialah 1,437.
2. Lingkungan kerja (X_1) yakni 0,376. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja 1%, maka kinerja wanita mengalami peningkatan 0,376. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja wanita.
3. Tingkat pendidikan (X_2) yakni 0,354. Artinya setiap peningkatan tingkat pendidikan 1%, maka kinerja wanita mengalami peningkatan 0,354. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tingkat pendidikan dan kinerja wanita.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini hasil pengujian koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa besar persentase lingkungan kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2), berpengaruh terhadap kinerja wanita (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,437	0,926		1,552	0,123
	LINGKUNGAN_KERJA	0,376	0,055	0,431	6,827	0
	TINGKAT_PENDIDIKAN	0,354	0,05	0,449	7,118	0

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sesuai tabel diketahui Adjusted R Square sebesar 0,547 atau 54,7%, disimpulkan bahwa variabel independen hanya dapat menjelaskan 54,7%, sedangkan sisanya 45,3% tidak dapat dijelaskan dalam model ini. Namun, dapat diuraikan oleh variabel pendukung berlainan yang tidak tersedia dalam pengkajian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Jika nilai VIF tidak lebih dari 0,10 berarti model regresi tidak memiliki gejala. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN_KERJA	0,817	1,224
	TINGKAT_PENDIDIKAN	0,817	1,224

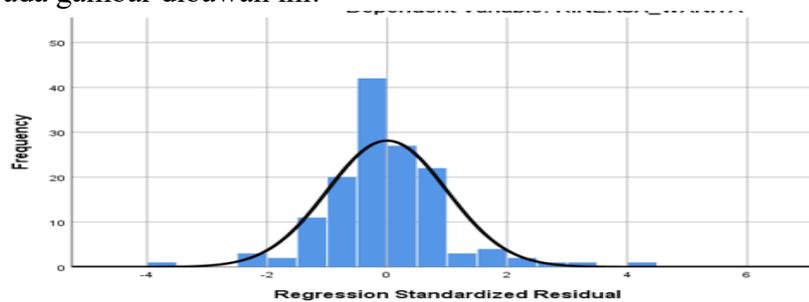
a. Dependent Variable: KINERJA_WANITA

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan table output *coefficients* pada bagian *collinearity statistics* diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan adalah 0,817 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan adalah $1,224 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Normalitas

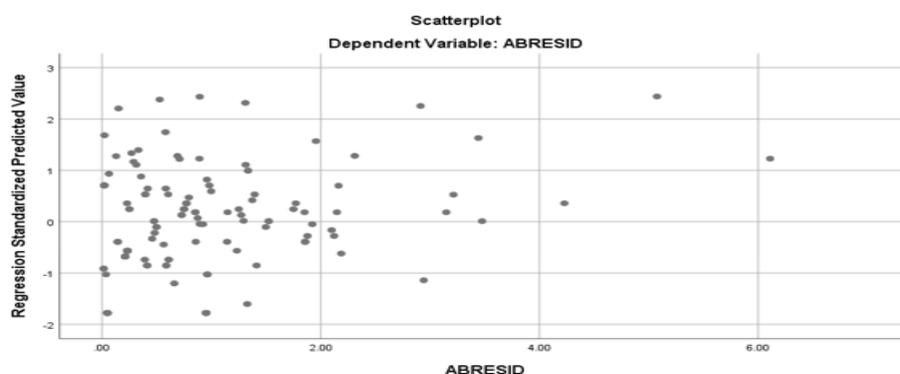
Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan 3 cara, yaitu menggunakan Histogram, diagram Normal *P-P Plot Regression Standardized*, dan uji *Kolmogorov Smirnov*. Histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 5 Diagram Histogram

Relevan diagram histogram di atas menunjukkan data terdistribusi normal, yang normal terlihat dari kurva menyerupai loceng, simetris dan tidak miring ke kanan ataupun ke kiri.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji T & Uji F

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,437	0,926		1,552	0,123
	LINGKUNGAN_KERJA	0,376	0,055	0,431	6,827	0
	TINGKAT_PENDIDIKAN	0,354	0,05	0,449	7,118	0

a. Dependent Variable: KINERJA WANITA

Tabel 15 Hasil Uji T

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1) memiliki t hitung 6,827 sedangkan t tabel 0,6763, maka t hitung < t tabel ($6,827 < 0,6763$) dengan signifikan $0,000 > 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita.
2. Tingkat pendidikan (X_2) memiliki t hitung 7,118 sedangkan t tabel 0,6763, maka t hitung < t tabel ($7,118 < 0,6763$) dengan signifikan $0,000 > 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Ditarik kesimpulan bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita

Berikut dilampirkan tabel hasil uji F :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326,828	2	163,414	85,013	,000 ^b
	Residual	263,344	137	1,922		
	Total	590,171	139			

a. Dependent Variable: KINERJA WANITA

b. Predictors: (Constant), TINGKAT_PENDIDIKAN, LINGKUNGAN_KERJA

Tabel 12 Hasil Uji F

Nilai F hitung sebesar 85.013 dan nilai F sebesar 0,697 dapat diamati berdasarkan tabel diatas. Angka tersebut menampilkan F hitung $85,013 > F$ tabel 0,697 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan tingkat pendidikan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita (Y).

Deskripsi Indikator Variabel

Variabel kinerja wanita dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan dalam penelitian ini. Hal ini diketahui dari hasil uji koefisien determinasi atau *R Square* yakni 0,547. Artinya, variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan 54,7%, sedangkan sisanya

45,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Masing-masing pengaruh variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Wanita

Berdasarkan hasil uji T diperoleh dengan nilai t-hitung $6,827 < 0,6763$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita dimana menandakan hipotesis penelitian ini menerima H1 dan menolak H0. Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja memperoleh nilai koefisien 0,376. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahida, 2019), (T. A. Smith, 2016) dan (Ramlatma, 2020). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menurut (Wahida, 2019) adalah Lingkungan Kerja ialah salah satu aspek bernilai dalam menciptakan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menuntaskan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Wanita

Berdasarkan hasil uji T diperoleh dengan nilai t hitung $7,118 < 0,6763$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja wanita dimana menandakan hipotesis penelitian ini menerima H1 dan menolak H0. Hasil pengujian terhadap variabel tingkat pendidikan memperoleh nilai koefisien 0,354. Hasil pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maharani, 2019), (Saufi, 2018) dan (Khairuzzaman, 2016). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan menurut (Maharani, 2019) yaitu pendidikan serta pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendidikan yang berbeda- beda dengan minimnya pemahaman dan penguasaan bidang pekerjaan akan menghasilkan insani yang tidak sanggup bersaing serta tidak mampu mewujudkan kesuksesan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Wanita

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung dari lingkungan kerja dan tingkat pendidikan sebesar $85,013 > F$ tabel 0,697 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja wanita dimana menandakan hipotesis dalam penelitian ini H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan memperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,547 atau sebesar 54,7% sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat pendidikan merupakan faktor yang dapat bersama-sama mempengaruhi kinerja wanita.

KESIMPULAN

Dari hasil seluruh analisis yang telah dibuat dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Wanita Khususnya Wanita Milenial”, kesimpulannya adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja wanita. Hal ini diamati dari hasil t hitung $6,827 < 0,6763$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$.

2. Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja wanita. Hal ini diamati dari hasil t hitung $7,118 < 0,6763$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$.
3. Lingkungan kerja dan tingkat pendidikan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita. Dibuktikan dari hasil f hitung sebesar $85,013 > F$ tabel $0,697$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan penelitian ini, maka saran yang bisa penulis berikan, yaitu:

1. Peneliti berharap pengkajian berikutnya sanggup menambahkan variabel independen lain selain lingkungan kerja dan tingkat pendidikan yang tentunya memengaruhi variabel dependen kinerja wanita serta hasil penelitian ini dipakai sebagai acuan dan perbandingan guna melangsungkan penelitian serupa dimasa mendatang.
2. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan kinerja wanita khususnya wanita milenial. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang penelitian ini, maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah time series datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.
3. Bagi pemerintah Kota Batam, sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang dalam upaya mengurangi jumlah diskriminasi kinerja wanita di Kota Batam, dan juga dapat membantu wanita milenial untuk mendapatkan pekerjaan dengan lebih mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*.
- Candra, W., & Sundiman, D. (2020). *Sustainable Leadership KEY FACTORS: STUDY ON PROFIT AND NON PROFIT ORGANISATIONS IN BATAM INDONESIA*. 22(2), 122–130. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.2.122>
- Danthi, N. M. A. (2017). 11 MOTIVASI 2017-258-Article Text-1059-3-10-20180202. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Bali*, 4(1), 83–94. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.258.83-94>
- Daryanti, W., Nurhardjo, B., Apriono, M., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Mangli Djaya Raya The Performance Of Woman Workers Throught Organization Commitment At PT. Mangli Djaya Raya). *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 13(2).
- Gardazi, S. F., Mobeen, N., & Gardazi, S. A. A. (2016). Causes of stress and burnout among working mothers in Pakistan. *Qualitative Report*, 21(5), 916–932.
- Grant Thornton. (2016). *Women in business: Turning promise into practice - Grant Thornton international business report 2016*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hair, Joseph F; Black, William C.; Babin, Barry J.; Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, S. P. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2013). *Uji F & Uji T*. Statistikian.Com.

- Karendra, I. A. (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Perkembangan Usaha Pada Kpri Pertagama Kota Madiun. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 4(1), 57. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v4i1.633>
- Khairuzzaman, M. Q. (2016). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN*.
- Khoiriyah, L. (2009). *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kochhar, R. (2020). *Women Make Gains in the Workplace Amid a Rising Demand for Skilled Workers*. Pew Research Center Social & Demography Trend. <https://www.pewsocialtrends.org/2020/01/30/women-make-gains-in-the-workplace-amid-a-rising-demand-for-skilled-workers/>
- Maharani, H. (2019). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah)*.
- Mulyono. (2019a). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. Binus Univerity Business School. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>
- Mulyono. (2019b). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. Binus Univerity Business School. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>
- Nababan, Y., Tawas, H., & Uhing, J. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 751–759. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14417>
- NitiseMITO, A. (1992). *Manajemen personalia*.
- Parris, J. (2018). *What Millennials Want in a Job: 6 Fast Facts*. <https://www.flexjobs.com/employer-blog/what-millennials-want-in-a-job/>
- Purnomo, H. (2018). *Pak Jokowi, Mau Ekonomi Tumbuh 9%? Kuncinya ada di Wanita!* CNBC Indonesia.
- Ramlafatma. (2020). Analisis Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan Di Kabupaten Sumbawa. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, VIII(2).
- Saufi, M. (2018). *PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SURABAYA INDUSTRIAL ESTATE RUNGKUT DENGAN MELALUI PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA.
- Sedermayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*.
- Smith, J. (2011). Agency and female teachers' career decisions: A life history study of 40 women. *Educational Management Administration and Leadership*, 39(1), 7–24. <https://doi.org/10.1177/1741143210383900>
- Smith, T. A. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Stack, L. (2018). *You Might Be a Millennial Image*. <https://www.nytimes.com/2018/03/01/style/millennials.html>
- Suliyanto. (2011). Uji Asumsi Klasik Normalitas. *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi Dengan SPSS*, 1, 69.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.

- Veithzal, R., & Jauvani, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed)*. 2010.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Bank BRI Cabang Palopo. *EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(1), 1–5.
- Wahyuni, N. (2014a). *UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS*. <https://Qmc.Binus.Ac.Id/>.
- Wahyuni, N. (2014b). *UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS*. <https://Qmc.Binus.Ac.Id/>.
- Wirawan, Ketut Edy ; Bagia, I Wayan ; Susilla, G. P. A. J. ; (2019). Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Manajemen, Vol 5 No. 1, Maret Tahun 2019*, 5(1).
- Yunan, A. (2017). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT BELI KONSUMEN ROKOK DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Masyarakat Muslim Kecamatan Waylima Kabupaten Pesawaran)*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktoreat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11–19.