

Strategi peningkatan Motivasi dan Kinerja Karyawan Millenials melalui Manajemen Pengetahuan

Rindri Feby Utami^a

^aMagister Manajemsn, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak,

*Email: rindrifebbyutami@gmail.com

Abstrak

Kompetisi di era globalisasi memerlukan sumber daya manusia pada organisasi untuk memiliki motivasi dan kinerja yang baik, sehingga perkembangan dan daya saing perusahaan dapat terus ditingkatkan. Pada kasus karyawan milenial yang memiliki kriteria menyukai tantangan, fleksibilitas, pengembangan diri, serta pengakuan dalam pekerjaan, upaya manajemen pengetahuan dapat dipilih dalam upaya peningkatan motivasi dan kinerja. Penelitian ini merangkum penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh upaya ini terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kajian ini menguraikan pengaruh manajemen pengetahuan di perusahaan dengan bidang usaha dan sektor yang berbeda. Sehingga dapat menjadi acuan pelaksanaan manajemen pengetahuan di berbagai bidang.

Kata kunci: Globalisasi, Kompetisi, Manajemen Pengetahuan, Millenials

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan terjadi secara terbuka dan menuntut seluruh bagian dari sistem ekonomi memiliki kompetensi untuk berkompetisi. Untuk itu organisasi perlu mengembangkan sumberdaya intelektualnya untuk dapat bertahan pada kondisi tersebut, dengan pengembangan yang lebih inovatif dan konsisten (Rahadhi & Suzianti, 2020). Kompetisi ini memerlukan sumber daya manusia pada organisasi untuk memiliki motivasi dan kinerja yang baik, sehingga perkembangan dan daya saing perusahaan dapat terus ditingkatkan (Toendan, 2019).

Proses pengembangan sumberdaya dalam suatu organisasi memerlukan kerjasama dari seluruh komponen manusia yang ada dalam suatu organisasi. Saat ini, sebagian besar pekerja di industri merupakan generasi milenial, yang memiliki karakter yang amat berbeda dengan generasi sebelumnya yang kebanyakan telah berada pada level pimpinan, yakni *baby boomer*. Perbedaan ini membuat upaya pengembangan juga harus disesuaikan berdasarkan karakteristik generasi tersebut (Toendan, 2019). Generasi milenial disebutkan termotivasi dengan adanya fleksibilitas, tantangan, pengembangan pengetahuan, dan adanya pengakuan dari organisasi (Hernandez & Torres, 2018; Toendan, 2019). Maka dari itu, diperlukan upaya untuk memenuhi kebutuhan ini sehingga motivasi dan kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan (Hidayat et al., 2020). Salah satu upaya manajemen pengetahuan adalah melalui *knowledge sharing*. Berbagi pengetahuan adalah kunci yang memungkinkan dalam penerapan manajemen pengetahuan. Berbagi pengetahuan adalah proses interaksi dan interkoneksi antar individu dalam suatu organisasi untuk

mencapai tujuan bersama melalui jaringan virtual, pertemuan informal & formal. Dengan upaya ini, karyawan milenial dapat mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan sekaligus menyampaikan aspirasi, sehingga dapat merasa berkontribusi (Rahadhi & Suzianti, 2020).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki dampak positif terhadap peningkatan motivasi maupun kinerja karyawan (Falah & Parestya, 2017; Hidayat et al., 2020; Palumian et al., 2021; Rahadhi & Suzianti, 2020; Teguh & Hadiyanti, 2021; Torabi et al., 2016). Namun demikian, dalam hemat penulis, kajian yang menunjukkan uraian mengenai keberhasilan metode tersebut dengan berbagai sudut pandang dan tipe industry yang berbeda belum ditemukan. Maka dari itu, penelitian pustaka ini bertujuan untuk mengaji berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh manajemen pengetahuan bagi karyawan milenial terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Kesulitan dunia usaha dalam berserikat untuk memiliki pilihan karena dalam iklim usaha yang terus berubah menurut Kerman (2014) mengemukakan dua kesulitan yang dilihat oleh asosiasi, yaitu ujian dunia dan tantangan mitra. Ujian di seluruh dunia dipisahkan oleh globalisasi dan undang-undang tidak resmi dalam asosiasi yang diikuti oleh kemampuan dewan dalam informasi tentang kualitas bantuan, kewajiban sosial dalam iklim umum dan peningkatan kerangka kerja eksekutif (Atapattu dan Ranawake, 2017).

Motivasi merupakan kapasitas yang menyusun, mengidentifikasi, serta mengawasi data otoritatif buat khasiat jangka panjang (Darroch, 2003 dalam Mosconi serta Roy 2013). Buat memperoleh data administrasi yang terbaik, tidak lumayan cuma mengawasi data hierarkis, tetapi tidak hanya mendesak data yang digerakkan oleh tiap orang dalam asosiasi, Chidamburanathan serta Swaroopran (2015) mengatakan kalau tiap orang mempunyai nilai papan informasi luar biasa. Krough (1999) dalam Alavi serta Leidner (1999) melaporkan kalau papan informasi merupakan program buat mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengaitkan pemanfaatan informasi di dalam asosiasi buat menolong asosiasi dengan bisnis yang menang.

Kinerja adalah proporsi kegunaan kerja pekerja dalam menyelesaikan kewajiban dan pekerjaannya, bagaimana perwakilan telah ditambahkan untuk kemajuan organisasi. Mangkunga (2005:67) menyatakan bahwa, pelaksanaan adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang wakil dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Memperkirakan penugasan kerja yang hendak diberikan kepada perwakilan sebab penerapan pekerja ialah salah satu aspek berarti dalam mewujudkan penerapan organisasi yang efisien (Hamid, 2014: 30).

Indikator pendugaan tingkatan penerapan yang representatif dalam menggapai penerapan pekerjaan yang optimal, sebagaimana dikemukakan oleh Dharma dalam Koencoro (2013: 4) bisa dilihat dari 3 strategi pendugaan berikut ini:

1. Mutu kerja merupakan fasilitas yang dengan baik seseorang perwakilan melaksanakan apa yang sepatutnya ia jalani.
2. Jumlah Jumlah kerja merupakan metode lama seseorang pekerja bekerja dalam satu hari. Besarnya pekerjaan ini bisa dilihat dari kecepatan kerja tiap pekerja.
3. Reliability Berkaitan dengan apakah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang dilakukan. Untuk situasi ini posisi standar waktu tidak benar-benar ditentukan tergantung pada pengalaman masa lalu atau dalam pandangan pergerakan waktu yang diteliti.

Generasi milenial, atau yang biasa disebut sebagai generasi baru, merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 dan 2000. Generasi ini memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan generasi *baby boomer*, khususnya pada poin motivasi di dunia kerja (Hernandez & Torres, 2018). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa generasi milenial memerlukan keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, pekerjaan yang bermakna, pengakuan yang cukup, dan peluang untuk berkontribusi. Saat motivasi-motivasi tersebut terpenuhi, generasi milineal akan cenderung mencapai loyalitas dan retensi mereka di dunia pekerjaan, kondisi ini akan membuat mereka berupaya untuk mencapai tujuan diri dan tujuan organisasi dengan maksimal (Hernandez & Torres, 2018; Martinez, 2017). Generasi milenial merupakan pengguna *asli* teknologi. Generasi ini dapat menggunakan teknologi dengan lancar dan cepat. Hal ini dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan atau organisasi apabila pengetahuan ini dimanfaatkan dengan baik pada era kemajuan teknologi (Hernandez & Torres, 2018).

Manajemen pengetahuan merupakan disiplin ilmu baru yang saat ini banyak menarik perhatian (Hernandez & Torres, 2018). Manajemen pengetahuan adalah sebuah proses penciptaan dan penggunaan pengetahuan berdasarkan pengalaman sebelumnya untuk meningkatkan efektivitas kegiatan organisasi; kegiatan tersebut meliputi merangsang penciptaan, penangkapan, pengumpulan, penyimpanan, penyebaran, pemahaman dan penerapan pengetahuan tacit dan eksplisit di antara para anggotanya, untuk membuat keputusan dan menciptakan nilai dalam organisasi (Ng et al., 2012; Torabi et al., 2016). Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan dan mengelola pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk menghasilkan serta mempertahankan keunggulan kompetitif, termasuk inovasi di pasar global, dan memungkinkan sebuah organisasi menghadapi globalisasi dan persaingan global (Hernandez & Torres, 2018; Lenzion, 2015).

METODE PENELITIAN

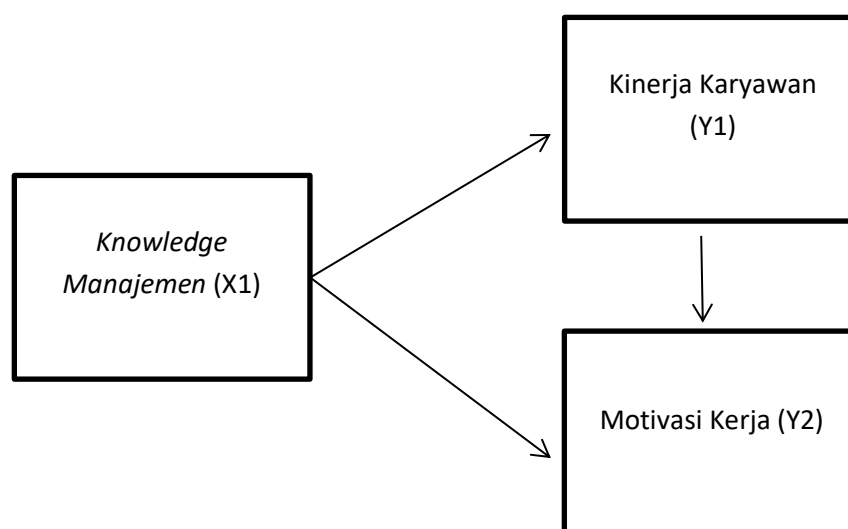
Penelitian ini merupakan eksplorasi informatif (eksplorasi logis) dengan metodologi kuantitatif. Pemeriksaan diarahkan ke PT Garudafood Indonesia yang beralamat di Jalan Veteran Gresik 61122 Jawa Timur, Indonesia. Diperoleh contoh 120 responden dengan mengumpulkan informasi menggunakan polling dan rapat, kemudian, pada saat itu, informasi selanjutnya dibedah menggunakan cara pemeriksaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Generasi milenial memiliki ciri kepemilikan *self-esteem* yang tinggi dan memiliki optimism bahwa berbagai hal sangat mungkin untuk dilakukan. Generasi ini memiliki kecenderungan untuk memilih pekerjaan menantang untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja, hal ini diiringi pula dengan peningkatan kinerja mereka saat mereka telah menemukan alasan dan ruang kontribusi pada perusahaan atau organisasi yang mereka ikuti (Hidayat et al., 2020). Dalam bab ini, upaya manajemen pengetahuan yang telah dilakukan perusahaan maupun organisasi dari berbagai sektor untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan milenial akan diuraikan, sehingga dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan manajemen pengetahuan.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki - laki	65
2	Perempuan	35

Tabel 1 Karakteristik Responden



Gambar 1. Model Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Standarisasi	T	Sig
X	Y2	0.565	5.594	0.000
Y1		0.476	4.132	0.000
R ² :0,675				

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Jalur motivasi dan Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Pengetahuan

Dalam hubungan antara Knowledge Management dengan inspirasi dan eksekusi yang representatif, terdapat muatan faktor Kinerja Karyawan sebagai faktor interior. Estimasi dampak Kinerja Pegawai sebagai variabel interceding adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = PY1X + (PY1X \times PY2Y1)$$

Dampak langsung Manajemen Pengetahuan pada pelaksanaan perwakilan 0.476

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY1X \times PY2Y1 \\ &= 0,661 \times (0.476) \\ &= 0,314 \\ \text{Total Efeect (TE)} &= PY1X + (PY1X \times PY2Y1) \\ &= 0,358 + 0,314 \\ R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,437) (1 - 0,675) \\ &= 1 - (0,563) (0,325) \\ &= 1 - 0,1829 \\ &= 0,8171 \text{ atau } 81,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji jalan, informasi untuk variabel eksekutif memiliki koefisien beta sebesar 0,661 dan nilai t sebesar 8,669 dengan nilai kemungkinan besar sebesar 0,000 untuk mempengaruhi representasi variabel tersebut. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai alpha terendah yang digunakan sebesar 0,05. Hasil road test menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya variabel informasi dewan memiliki hasil yang sangat menguntungkan terhadap kinerja pekerja, hal ini berarti semakin banyak informasi administrasi maka semakin representatif informasi administratif.

Eksplorasi ini mendukung pemeriksaan yang diarahkan oleh Shofa (2013) di mana informasi papan mempengaruhi eksekusi pekerja. Yayasan bisnis Sangkala (2007) dalam Mardhotillah (2011) menyatakan bahwa papan informasi merupakan perkembangan eksekusi dalam menciptakan, menangkap, memindahkan, dan mengakses informasi dari data yang tepat ketika diharapkan menggunakan pertimbangan yang sehat, untuk membantu pilihan yang sesuai. . Sejak saat ini kapasitas untuk mengawasi informasi telah menjadi faktor penting dalam memberdayakan bisnis yang serius.

Sedangkan pada motivasi kerja diperoleh data sbagai berikut,

$$Y = PY1X + (PY1X \times PY2Y1)$$

Direct Effect (pengaruh langsung) *Knowledge Management* terhadap motivasi kerja sebesar 0,565.

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY1X \times PY2Y1 \\ &= 0,661 \times (0,565) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= 0,373 \\
\text{Total Efeect (TE)} &= PY1X + (PY1X \times PY2Y1) \\
&= 0,358 + 0,314 \\
R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2) \\
&= 1 - (1 - 0,437) (1 - 0,675) \\
&= 1 - (0,563) (0,325) \\
&= 1 - 0,1829 \\
&= 0,8171 \text{ atau } 81,71\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji jalan, informasi untuk variabel eksekutif memiliki koefisien beta sebesar 0,661 dan nilai t sebesar 8,669 dengan nilai kemungkinan besar sebesar 0,000 untuk mempengaruhi representasi variabel tersebut. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai alpha terendah yang digunakan sebesar 0,05. Hasil road test menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bernilai positif yang artinya variabel informasi dewan memiliki hasil yang sangat menguntungkan terhadap kinerja pekerja, hal ini berarti semakin banyak informasi administrasi maka semakin representatif motivasi kerja. Begitupun juga kebalikannya.

Dengan cara yang sama sebaliknya. Eksplorasi ini memiliki beberapa batasan selama siklus kulminasi, sebagian dari hambatan yang terkandung dalam pemeriksaan ini adalah sebagai berikut:

1. Pemindaian ini ditujukan untuk satu organisasi di bidang modern saja, sehingga hasil ujian ini tidak dapat menjawab kondisi di organisasi yang berbeda dengan berbagai bidang modern.
2. Penyelesaian survey mengenai inspirasi dan pelaksanaan proporsi pekerja diselesaikan oleh perwakilan sendiri, hal ini dapat menimbulkan kecenderungan dimana seorang perwakilan mengevaluasi presentasinya sendiri. Untuk ilmuwan tambahan, menyelesaikan jajak pendapat perwakilan dan pelaksanaan jajak pendapat dapat ditunjuk ke administrator langsung dari pekerja yang bersangkutan.
3. Ada masalah dengan benar-benar melihat menggunakan survei, khususnya bahwa kadang-kadang jawaban yang benar yang diberikan oleh model tidak mencerminkan keadaan sebenarnya.

KESIMPULAN

Manajemen pengetahuan merupakan sebuah upaya penting untuk dilakukan oleh organisasi dalam era globalisasi ini, selain untuk menjaga kompetisi di pasar, juga berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kenyataan bahwa sebagian besar komponen sumberdaya organisasi masa kini adalah milenial meningkatkan pentingnya upaya ini. Milenial memerlukan ladang aktualisasi yang lebih, berhubungan pula dengan pola kebutuhan milenial yakni tantangan, keterlibatan, pengakuan, dan juga dinamika. Sehingga, dengan adanya manajemen pengetahuan, karyawan milenial merasakan tantangan untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan diri mereka. Hasil penelitian dari berbagai sektor dan bidang

industry juga menunjukkan bahwa karyawan milenial cenderung mengalami peningkatan motivasi serta kinerja setelah mengalami program manajemen pengetahuan ini.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kinerja karyawan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan sangat efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

REFERENSI

- Agustiani, F. N., & Sadana. (2019). *Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*. Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi, 3(2), 100-131. Retrieved from Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi.
- Falah, Ahmad Sahas Nur dan Arik Prasetya. 2017. *Pengaruh Knowledge Manajement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis, 5(25).
- Falah, A., & Paresty, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 192–198.
- Hernandez, M. A. V., & Torres, V. G. L. (2018). Knowledge Management Model focused on the millennial generation. *2018 IEEE Technology and Engineering Management Conference, TEMSCON 2018, January 2019*. <https://doi.org/10.1109/TEMSCON.2018.8488451>
- Hidayat, M., Aulia, Abdi, M. N., & Firman, S. (2020). Strategi Pengembangan Pegawai Generasi Milenial (Studi Empiris Pada Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Makassar). *Jurnal Economix*, 8(2), 184–195.
- Lendzion, J. P. (2015). Human resources management in the system of organizational knowledge management. *Procedia Manufacturing*, 3, 674–680.
- Martinez, B. (2017). *A SWOT analysis on Millennials in the workplace: increasing manager success with Millennial employees in the hotel industry*. California State Polytechnic University, Pomona.
- Ng, A. H. H., Yip, M. W., binti Din, S., & Bakar, N. A. (2012). Integrated knowledge management strategy: a preliminary literature review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 209–214.
- Ong, Jogan Oscar dan Masyudzulhak Mahasan. 2020. *Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Komunikasi, 2(1), 159-168.
- Palumian, Y., Gunawan, K. A., Tarigan, Z. J. H., & Umbara, A. N. (2021). The Role of

Knowledge Sharing and Learning Orientation in Improving Innovative Work Behavior among Millennials in Indonesia. *Petra International Journal of Business Studies*, 4(1), 74–84. <https://doi.org/10.9744/ijbs.4.1.74-84>

Rahadhi, A., & Suzianti, A. (2020). Knowledge Sharing Strategy for Indonesian Millennial Workforce. *ACM International Conference Proceeding Series*, 30–36. <https://doi.org/10.1145/3400934.3400942>

Tamala, S. S. N., & Fadili, D. A. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal FEB UNMUL*, 23(1), 39–45.

Teguh, H., & Hadiyanti, S. U. E. (2021). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco*. 2(2), 1363–1371.

Toendan, R. Y. (2019). Manajemen Pengetahuan Sebagai Keunggulan Kinerja Dalam Strategi Berbasis Pengetahuan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 9(2), 31–38.

Torabi, M. H. R., Kyani, A., & Falakinia, H. (2016). *An investigation of the impact of knowledge management on human resource performance in management of Keshavarzi bank branches in Tehran*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 471–481.