

Dampak Dari Manajemen Pengetahuan Terhadap Gaya Kepemimpinan Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Umur Dan Gender di Perusahaan PT Saka Restu Gemilang

Ayu Dwiputri Sulistiyaa, Ilzar Daud^a

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

*Email : ayudwiputrisulistya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengungkapkan mengenai apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki ketika hal tersebut dikembangkan mengenai *knowledge management* yang selalu diupayakan untuk diperoleh dan dipertahankan untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih maju ke depannya. Dengan adanya kemungkinan evaluasi dari perusahaan untuk memperbaiki gaya kepemimpinannya, Dari bentuk respon yang diperoleh, responden cenderung setuju atas konteks permasalahan yang terjadi dalam perusahaan atas faktor kepemimpinan yang didasari dari umur dan gender yang mengakibatkan adanya celah yang semakin membesar atas inefisiensi pekerjaan karyawan selama berada dalam naungan manajemen perusahaan. Karyawan sendiri berharap dengan adanya respon jawaban yang diberikan, perusahaan saat ini kebanyakan bisa evaluasi untuk memperbaiki gaya kepemimpinan perusahaan dengan *knowledge management* yang ditingkatkan lagi kesadarannya.

Kata kunci: Manajemen, Pengetahuan, Kepemimpinan, Umur, Gender

PENDAHULUAN

Kinerja manajemen pada saat ini tentu saja mengalami perubahan yang berubah seiring waktu, tidak hanya berpengaruh dalam hasil yang diberikan dari manajemen kepada banyak stakeholder, tetapi juga adanya pengaruh yang tentu saja memiliki konsekuensi yang bergantung dari cara manajemen melakukan tugasnya sendiri dari setiap pemimpin dan juga memiliki faktor – faktor tertentu yang menyebabkan seseorang atau suatu kelompok memiliki sudut pandang yang berbeda-beda. Dari faktor ini, menyebabkan seseorang itu sendiri memiliki pengaruh yang menyebabkan setiap persona itu memiliki pengaruh yang berbeda – beda. Dari sini, perusahaan sendiri diajak untuk melihat lebih dalam dari apa saja pengaruh yang menyebabkan mereka bisa memberikan peningkatan yang baik dengan adanya manajemen *knowledge* yang memperluas kekayaan perusahaan, untuk mengembangkan seluruh potensi yang ada. Selain itu, dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat dilakukan oleh manajer, maka perusahaan sendiri bisa bergerak dengan kondisi yang baik, karena mampu mengatur karyawannya secara setara.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen pengetahuan adalah proses yang membantu perusahaan mengidentifikasi, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mentransfer informasi dan pengetahuan penting yang terkandung dalam memori perusahaan dan yang biasanya disimpan di perusahaan dengan cara yang tidak terstruktur (Turban, dkk. 2008). Turban, dkk. (2008, p. 400) menyatakan bahwa sistem manajemen pengetahuan dikembangkan menggunakan tiga jenis teknologi, yaitu: komunikasi, kolaborasi, dan penyimpanan dan pengambilan. Sementara itu, menurut Debowski (2006, p.151), tiga kriteria harus dipenuhi agar penerapan sistem manajemen pengetahuan berhasil: Sistem mencerminkan kebutuhan perusahaan. Sistem ini mencerminkan prinsip-prinsip manajemen pengetahuan, terutama penggerak kolaborasi dan komunikasi. Sistem ini mencerminkan perhatian yang mendalam bagi individu dalam semua fase perkembangannya.

Menurut Dalkir (2011, p. 38) fungsi atau teori sistem manajemen pengetahuan memiliki siklus enam tahap. (1) Penciptaan pengetahuan (2) Menangkap pengetahuan (3) Perbaiki Pengetahuan (4) Penyimpanan pengetahuan (5) Manajemen pengetahuan (6) Menyebarkan pengetahuan. Penciptaan pengetahuan, pengetahuan dibuat ketika orang menentukan bagaimana melakukan sesuatu atau mengembangkan keterampilan. Terkadang pengetahuan asing ditambahkan. Menangkap pengetahuan, pengetahuan baru harus diakui sebagai sesuatu yang berharga dan disajikan dengan tepat. Perbaiki Pengetahuan, pengetahuan baru harus dimasukkan ke dalam konteks untuk menanggapi, dalam hal ini intuisi manusia harus ditangkap. Penyimpanan pengetahuan, pengetahuan yang mungkin berguna harus disimpan dalam format yang sesuai dalam repositori yang ada sehingga anggota organisasi lainnya memiliki akses ke sana. Manajemen pengetahuan, seperti perpustakaan, pengetahuan juga harus disimpan dan diperbarui. Ini perlu diperiksa untuk memastikan itu relevan dan benar. Menyebarkan pengetahuan, pengetahuan yang disimpan dan diverifikasi secara keseluruhan dapat mulai disosialisasikan atau disebarluaskan pengetahuan di dalam organisasi. Dari bentuk pengetahuan manajemen, penting sekali bagi perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan sendiri bisa mempertimbangkan kontribusi yang besar, dengan mempertimbangkan seluruh asset yang dimiliki oleh perusahaan dan juga memiliki sektor kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan.

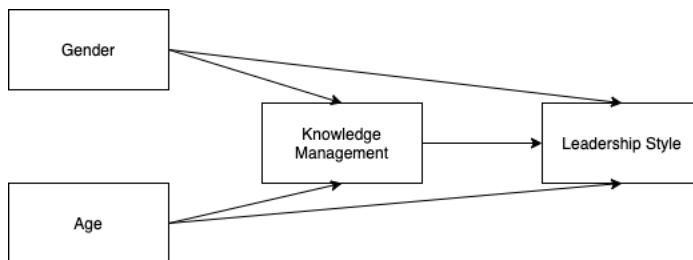
METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan adalah dengan Likert Scale yang disusun dengan analisis deskriptif kualitatif. Dari sini, umur responden juga dijabarkan secara spesifik, yakni generasi Z. Selain itu, responden sendiri berasal dari perusahaan yang berbeda-beda. Peneliti sendiri juga menggunakan skala Likert karena ingin mencoba melihat lebih spesifik dari kasus riil yang terjadi dalam lapangan perusahaan. Dari sini, ada dua jenis kelompok respon, antara setuju dan tidak setuju, yang kemudian dibagi menjadi 4 frekuensi, yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil kesimpulan yang diperoleh atas satu respon

digabungkan kembalimenjadi dua jenis kelompok tersebut untuk memperoleh inti kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Namun, dalam artikel ini diulas beberapa faktor yang juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang baik secara langsung maupun tidak. Jenis kelamin dan umur merupakan faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang, adanya perbedaan jenis kelamin dan umur akan berbeda juga gaya kepemimpinan seseorang. Jenis kelamin dan umur dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang secara langsung atau dapat melalui faktor lainnya yaitu manajemen pengetahuan yang mana faktor tersebut juga akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan seseorang. Uraian korelasi beberapa faktor diatas diilustrasikan pada gambar 1.



Gambar 1. Korelasi antara variabel *intervening*

Responden yang digunakan pada artikel ini memiliki demografi yang dikategorikan berdasarkan umur dan jenis kelamin. Jenis kelamin laki – laki dan perempuan memiliki jumlah sampel yang sama untuk menghindari terjadinya bias terhadap hasil penelitian. Responden dikategorikan berdasarkan rentang umur seperti 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan lebih dari umur 40 tahun. Kisaran umur tersebut dianggap telah mencakup umur yang telah atau sedang mengemban jabatan kepala divisi atau lebih tinggi di perusahaannya masing masing (tabel 1). Responden telah diberikan sepuluh pertanyaan yang telah disiapkan dan hanya perlu menjawab jawaban antara sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Jawaban dari setiap responden disajikan pada tabel 2 dan data tersebut merupakan data acak tidak diurutkan berdasarkan jenin kelamin, umur, atau nama responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah	Umur 26-30	Umur 31-35	Umur 36-40	Umur > 40
1	Laki-laki	5	1	1	1	2
2	Perempuan	5	0	1	2	2

Sumber: Berdasarkan responden yang disurvei secara random melalui G-Form

Table 2. Analisa responden secara umum

Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
1	SS	S	S	S	S	S	SS	S	S	SS
2	S	S	SS	STS	SS	SS	TS	TS	S	SS
3	SS	S	TS	SS	S	S	S	S	SS	S
4	SS	SS	SS	S	S	S	STS	SS	S	S
5	STS	SS	TS	S	S	TS	SS	TS	SS	STS
6	SS	TS	S	TS	SS	SS	S	S	STS	STS
7	S	S	SS	S	S	TS	SS	TS	S	S
8	TS	TS	S	TS	SS	SS	SS	SS	STS	S
9	TS	S	SS	STS	TS	TS	S	TS	STS	S
10	S	SS	S	TS	SS	TS	SS	S	SS	SS

Keterangan :

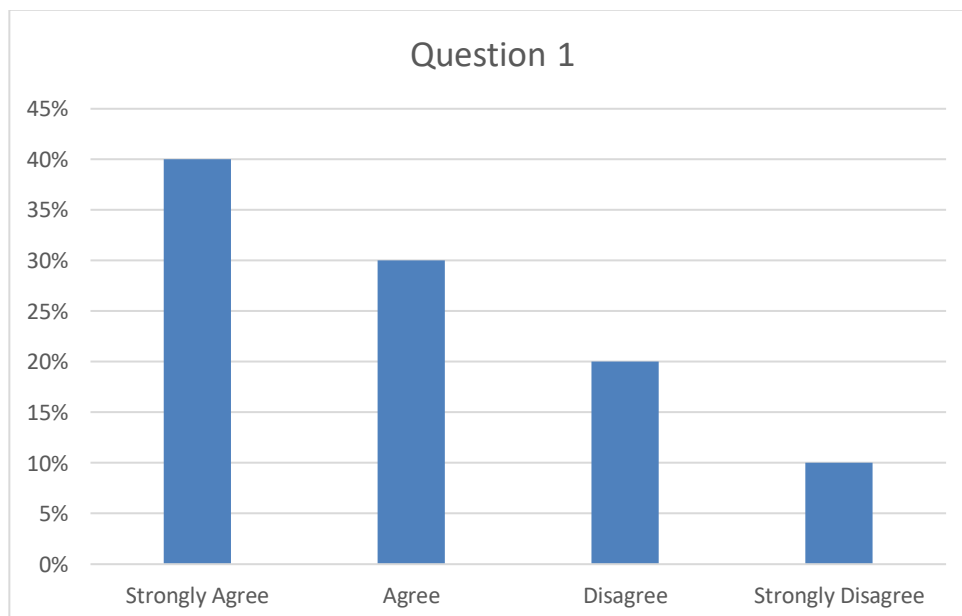
Q : *Question* (Pertanyaan)

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

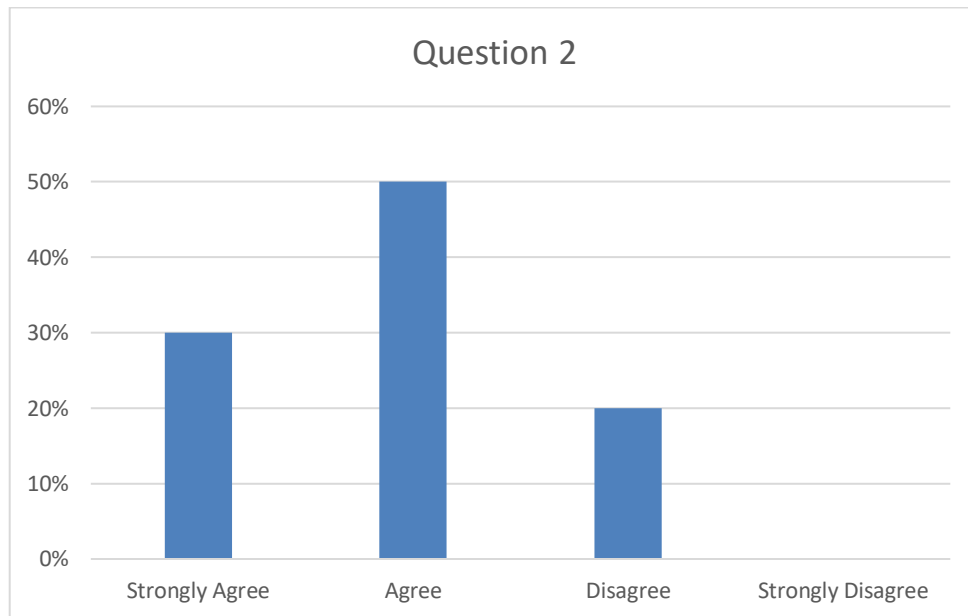
TS : Tidak Setuju



Gambar 2. pertanyaan 1

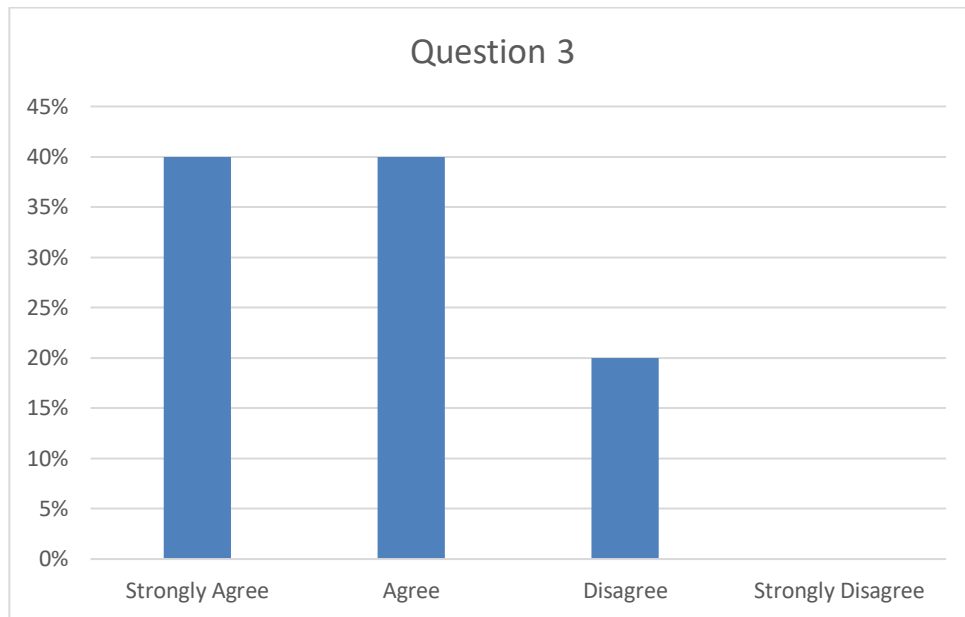
Data yang diolah pada Oktober, 2021

Dari 10 responden yang menjawab pertanyaan, “Apakah pengetahuan manajemen mampu membantu karyawan dalam mencapai tujuannya”? Sebagian cenderung setuju, dengan respon Sangat setuju 40%, setuju 30%, dengan pendapat kontra 20% dan sangat tidak setuju 10%. Sebagian mengatakan bahwa dari sisi ini, pengetahuan manajemen mampu mengakomodir kebutuhan perusahaan yang sifatnya berkelanjutan.



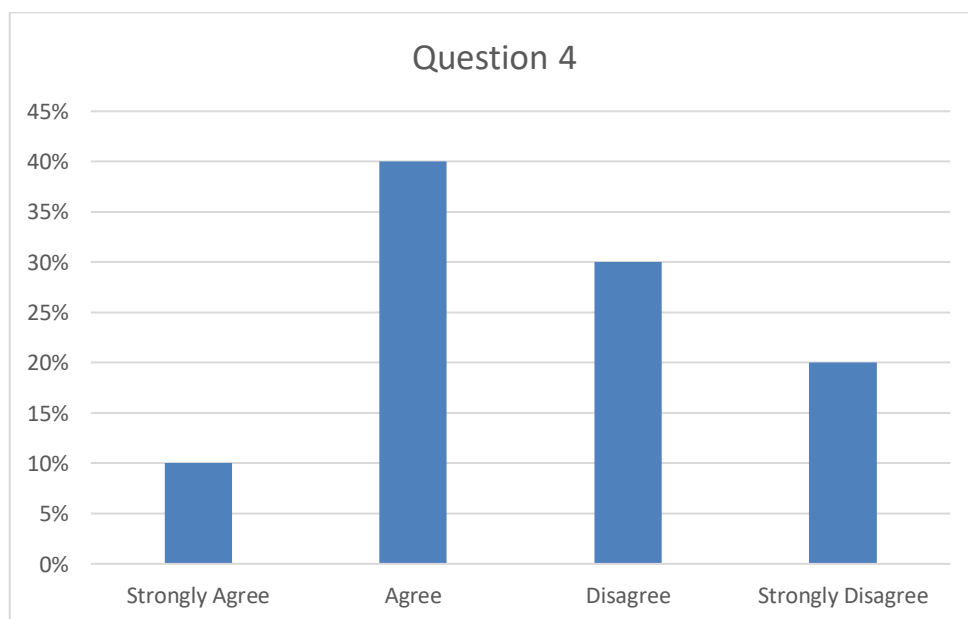
Gambar 3 pertanyaan 2
Data yang diolah pada Oktober, 2021

Dari 10 audiens yang dibagi menjadi 5 laki – laki dan 5 perempuan, menyatakan dari bentuk pertanyaan, Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap faktor umur karyawan ketika mengembangkan potensinya”? Sebagian responden setuju, dengan respon sangat setuju sebesar 30%, dan setuju dengan respon 50%. Sisa responden lainnya menolak opini tersebut dengan tidak setuju 20%. Dari sini, umur karyawan yang cenderung masih baru memasuki usia produktif, memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensinya secara maksimal.



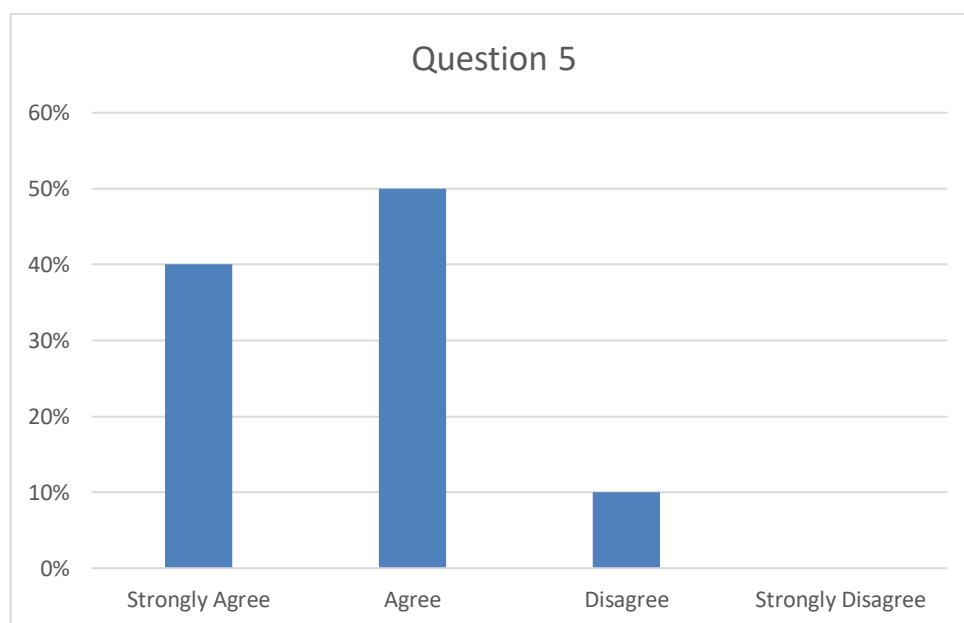
Gambar 4 pertanyaan 2
Data yang diolah pada Oktober, 2021

Dari 10 responden yang dibagi menjadi 5 laki – laki dan 5 perempuan, menyatakan bahwa secara mayoritas, menyatakan setuju, ketika masing – masing dari mereka ditanyakan “Apakah dampak dari pengetahuan manajemen mampu mempermudah manajer dalam mengatur karyawannya”? mayoritas responden sendiri, menjawab sangat setuju, dengan respon 40%, setuju dengan respon 40% dan tidak setuju dengan respon 20%.



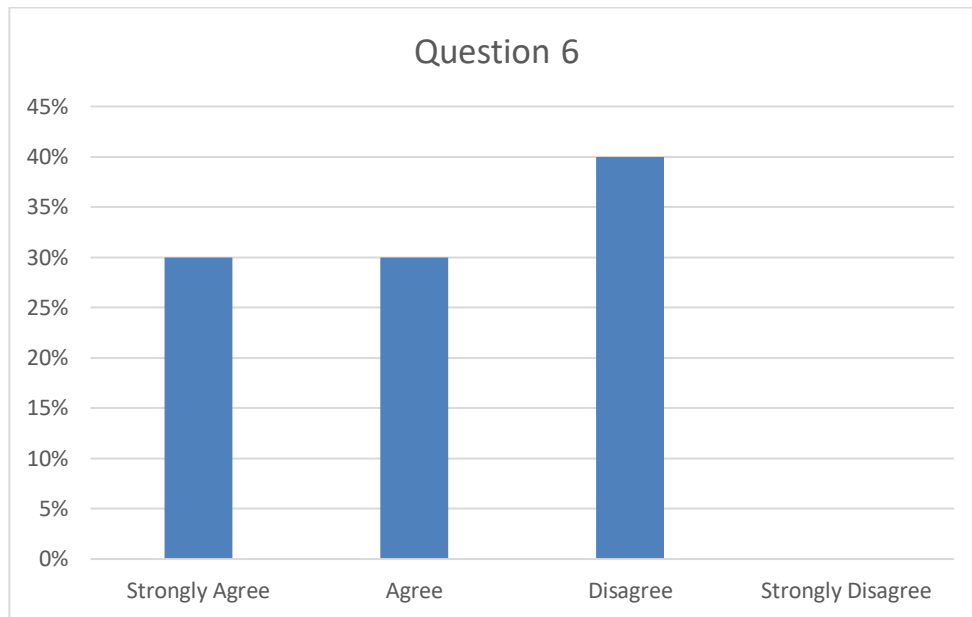
Gambar 5 pertanyaan 4

Dari 10 responden, diantaranya yakni 50% laki - laki dan 50% perempuan, menunjukkan bahwa secara mayoritas banyak yang menolak atas bentuk pertanyaan, “ Apakah *knowledge management* mampu memberikan pengaruh yang signifikan dalam cara manager memperlakukan karyawan secara baik ?”, karena bentuk penolakan ini ditandai dengan tidak setujunya bentuk respon pertanyaan tersebut, yang ditandai dengan 30% respon tidak setuju dan 20% respon sangat tidak setuju, sementara yang setuju mencapai 40% dan sangat setuju 10%. Hal ini penting sekali untuk digarisbawahi, bahwa pada dasarnya perusahaan sendiri perlu memahami secara lebih lanjut dalam memahami karyawan mereka dan juga mencoba melakukan koordinasi dengan manager dari karyawan tersebut, guna mencapai tujuan perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan.



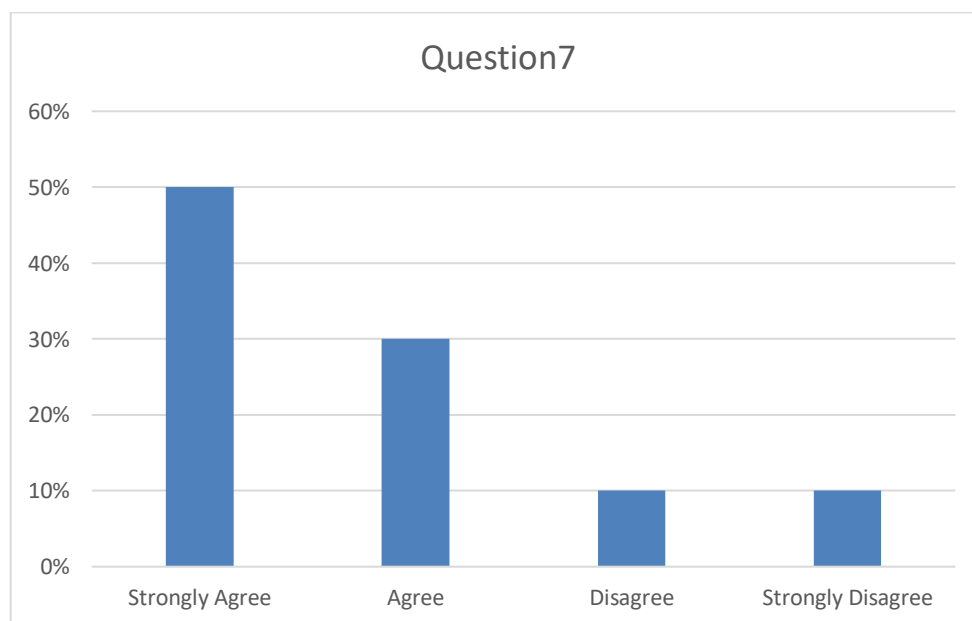
Gambar 6 pertanyaan 5
Data yang diolah pada Oktober, 2021

Dari 10 responden ini, yang diantaranya 50% laki – laki dan 50% perempuan, menyatakan bahwa kebanyakan responden setuju dengan pertanyaan, “Apakah umur manager berpengaruh dalam membentuk gaya kepemimpinan ?”. Sebagian. Responden menjawab, sangat setuju sebesar 40% dengan opini setuju 50%, dan tidak setuju 10%. Maka, umur manager tentu saja memberikan pengaruh dalam cara mereka memiliki pola pikir tertentu yang berdampak pada efisiensi perusahaan.



Gambar 7 pertanyaan 6
Data yang diolah pada Oktober, 2021

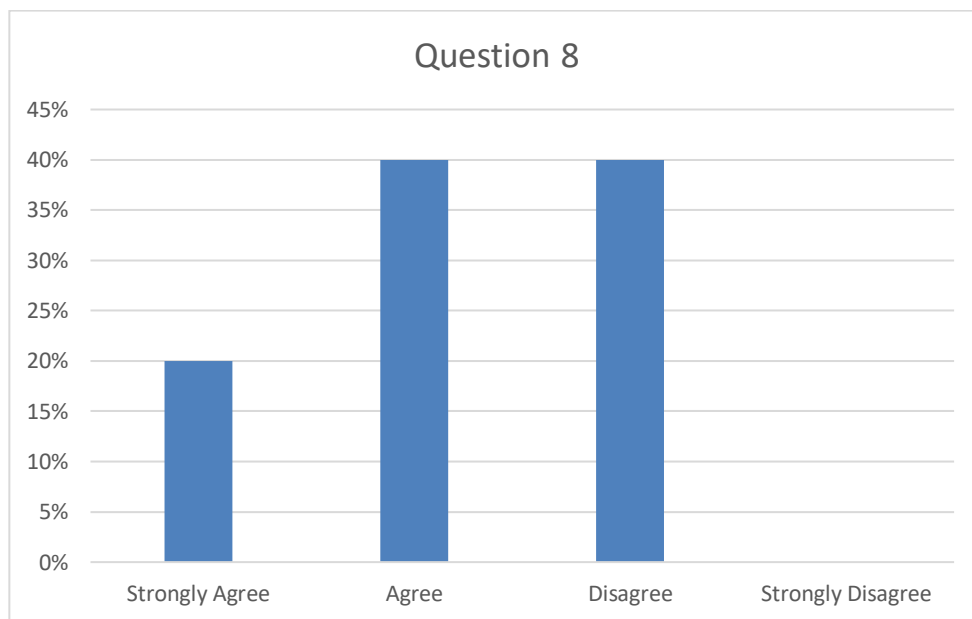
Dari 10 responden , yang diantaranya 50% laki - laki dan 50% perempuan, menunjukkan bahwa mereka cenderung setuju dalam memberikan respon dari “ Apakah *knowledge management* mampu memberikan strategi kepemimpinan manager ?”. Dari sini, respon sangat setuju sebesar 30%, setuju 30% dan tidak setuju 40%. Dengan demikian, dengan adanya ilmu pengetahuan, manajemen yang dimiliki oleh perusahaan.



Gambar 8 pertanyaan 7

Data yang diolah pada Oktober, 2021

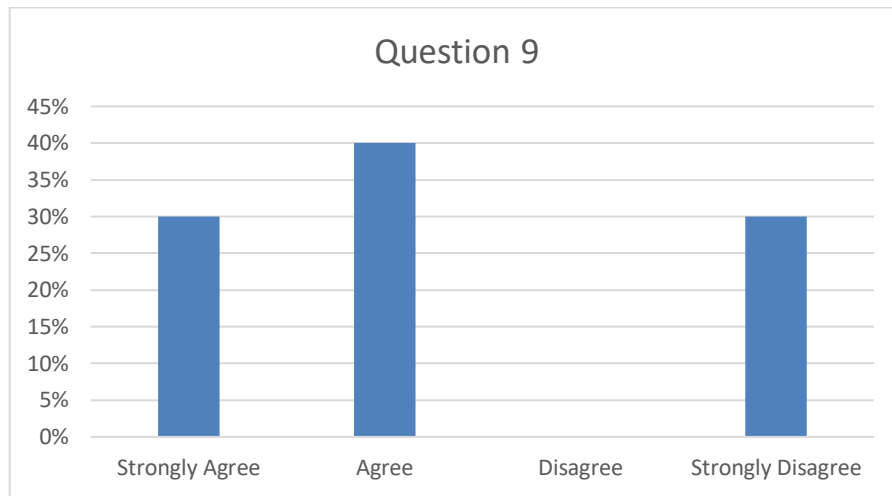
Dari respon ini, yang diantaranya terdiri dari 50% laki – laki dan 50% perempuan, menunjukkan bahwa kebanyakan responden, sangat setuju dengan respon dari pertanyaan “Apakah ada kemungkinan perubahan *knowledge management* membuat manager bisa semakin objektif ?” Hal ini perlu diperhatikan, karena banyak sekali kejadian dari manager yang melakukan improvisasi secara konstan dan memberikan pengaruh yang cukup baik.



Gambar 9 pertanyaan 8

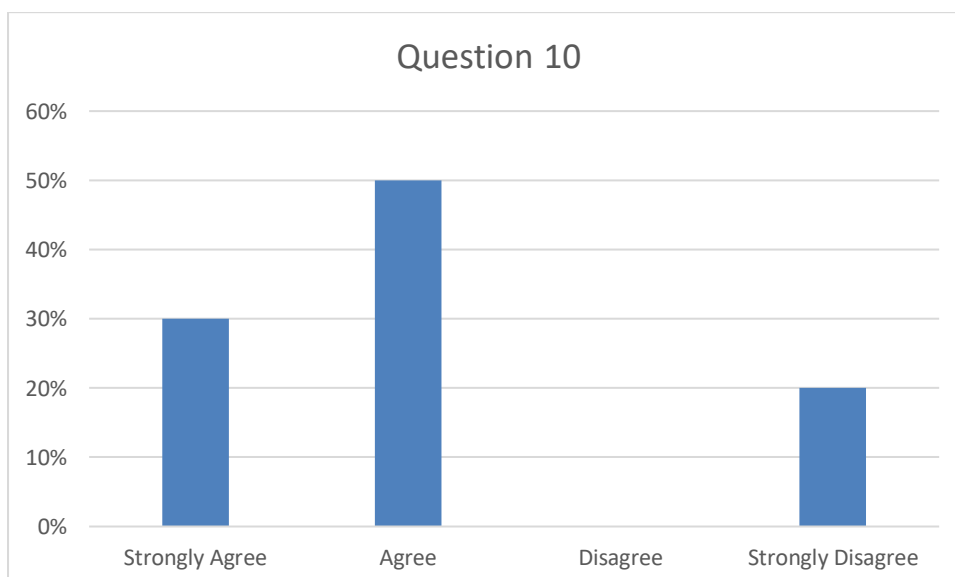
Data yang diolah pada Oktober, 2021

Dari data ini, berdasarkan pertanyaan ke-8 yang ditujukan kepada responden dengan 50% laki – laki dan 50% perempuan, menunjukkan bahwa mayoritas menjawab sangat setuju dengan prosentase 20% dan 40% prosentase setuju, yang disusul dengan kontra opini 40% tidak setuju, berdasarkan pertanyaan. “Apakah *leadership style* mampu menunjukkan pengaruh signifikan dalam gender?”. Sebagian setuju dan sebagian menolak, dengan respon sangat setuju sebesar 20% dan respon setuju sebesar 40%. Perusahaan sendiri tidak hanya juga perlu mempertimbangkan pola – pola yang terjadi dalam diskriminasi karyawan yang terjadi dalam perusahaan, tetapi perlu berkontribusi dalam kesetaraan karyawan untuk mencegah tindakan superior dalam perusahaan.



Gambar 10 pertanyaan 9
Data yang diolah pada Oktober, 2021

Dari data ini, berdasarkan pertanyaan ke-9 yang ditunjukkan oleh responden, menunjukkan bahwa kebanyakan responden cenderung setuju, dengan persentase 30% dan 40% cenderung setuju untuk merespon pertanyaan, “Apakah gender karyawan mempengaruhi manajemen pengetahuan di perusahaan?”. dari sini, dengan adanya faktor gender karyawan, bentuk *knowledge management* bisa terjadi bias dalam pemahaman tertentu ketika menerapkan operasi manajemen, yang mengakibatkan diskriminasi yang meruncing karyawan.



Gambar 11 pertanyaan 10
Data yang diolah pada Oktober, 2021

Berdasarkan koresponden dari 10 responden, menyatakan bahwa mereka cenderung setuju atas pertanyaan dari, “ Apakah *knowledge management* mampu memberikan kesetaraan atas masalah gender karyawan?”. dari sini, 50% responden setuju dan 305 responden sangat setuju, karena dengan adanya kesadaran dari sisi eksternal yang memiliki variasi ilmu yang lebih luas, menuntut manajemen untuk memahami dan mengerti betul apa yang harus manajemen perbaiki untuk meruubaha gaya kepemimpinannya secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan, dari penelitian kualitatif yang disajikan dari hasil dan pembahasan di atas, menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju atas adanya permasalahan yang terjadi dalam perusahaan dari segi umur dan gender yang dampaknya terjadi ke gaya kepemimpinan, yang mana memberikan pengaruh kepada karyawan. Kebanyakan respon yang diperoleh mengucapkan sangat setuju dan setuju, meskipun juga ada beberapa respon yang memiliki nilai kontra yang lumayan besar. Hal ini juga perlu dipertimbangkan agar perusahaan sendiri bisa merubah manajemennya.

REFERENSI

- Al Amiri, N., Abdul Rahim, R. E., & Ahmed, G. (2020). Leadership styles and Organizational Knowledge Management Activities: A systematic review. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 22(3), 250. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.49903>
- Băeșu, C., & Bejinaru, R. (2020). Knowledge management strategies for leadership in the Digital Business Environment. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 14(1), 646–656. <https://doi.org/10.2478/picbe-2020-0061>
- Gustriansyah, R., Kurniawan, Y., Antony, F., & Lukman. (2015). Dampak Faktor-Faktor Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pengembangan Produk Baru. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia 2015*.
- Reizandi, F. (n.d.). *Knowledge management system*. Retrieved October 25, 2021, from <https://bbpombandung.app/kms/artikel/1/knowledge-management-system>