

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, akan berisi tentang pemaparan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis dilengkapi dengan implikasi manajerial, saran dan keterbatasan penelitian.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan 8 (delapan) orang partisipan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat lima hasil penelitian diantaranya, pertama, analisis perbandingan transfer pengetahuan antargenerasi ditinjau dari efek positif, yang dimana terdapat perbedaan saat melakukan transfer pengetahuan dengan cara komunikasi formal dan informal pada karyawan dengan beda generasi, kedua, analisis perbandingan transfer pengetahuan antargenerasi ditinjau dari efek negatif, yang dimana juga terdapat perbedaan saat melakukan transfer pengetahuan dengan cara komunikasi formal dan informal pada karyawan dengan beda generasi, ketiga persepsi pada diskriminasi usia, yang ternyata dalam mentransfer pengetahuan antargenerasi dinyatakan bahwa tidak boleh adanya diskriminasi usia meskipun dengan adanya perbedaan mengenai pola pikir pada karyawan dengan beda generasi tersebut, keempat, hambatan dalam transfer pengetahuan antargenerasi dengan cara komunikasi formal dan informal, yang dimana terdapat hambatan yang

berbeda antara cara komunikasi formal dan informal, kelima, keseimbangan penyampaian transfer pengetahuan antara cara komunikasi formal dan informal, yang menyatakan bahwa dalam penyampaian transfer pengetahuan antargenerasi dengan cara komunikasi formal dan informal harus seimbang.

5.2 Implikasi Manajerial

Pada umumnya, disetiap perusahaan akan selalu meregenerasi karyawan disetiap waktu. Perusahaan harus memikirkan bagaimana merekrut karyawan dengan klasifikasi yang mereka inginkan dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Salah satu cara untuk mempermudah untuk perusahaan dalam meregenerasi karyawan mereka untuk klasifikasi yang sesuai dengan karyawan lama, maka seringkali perusahaan melakukan tahap transfer pengetahuan tetapi jarang sekali penelitian yang membahas tentang antargenerasi.

Penelitian ini membahas mengenai proses transfer pengetahuan antargenerasi dengan membedakan antara cara komunikasi formal dan informal pada karyawan perusahaan PT. Dwie Warna Karya. Dalam penelitian ini, ditemukan hasil yang menyatakan bahwa terdapat lima tema yang membahas mengenai 1) Analisis perbandingan transfer pengetahuan antargenerasi ditinjau dari efek positif, 2) Analisis perbandingan transfer pengetahuan antargenerasi ditinjau dari efek negative, 3) Persepsi diskriminasi usia, 4) Hambatan dalam transfer pengetahuan antargenerasi

dengan cara komunikasi formal dan informal, 5) Keseimbangan penyampaian transfer pengetahuan antara cara komunikasi formal dan informal. Tentunya hasil yang didapatkan sudah dianalisis sesuai dengan pernyataan langsung dari para partisipan yang bersangkutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang disadari oleh peneliti yang meliputi;

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan hanya pada satu perusahaan saja, sehingga tidak dapat dikatakan akan berlaku secara umum, karena terdapat beberapa aspek yang dilihat dari kondisi perusahaan yang tidak semuanya sama serta dibutuhkan beberapa validasi dari pihak perusahaan.
- 2) Keterbatasan penelitian yang selanjutnya adalah saat mencari partisipan yang sesuai dikarenakan pada masa pandemic Covid-19, diantaranya terdapat beberapa partisipan yang memerlukan waktu khusus untuk melakukan wawancara dengan klasifikasi partisipan tertentu.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis ingin memberikan saran kepada :

- 1) Bagi Perusahaan PT. Dwie Warna Karya

Alangkah lebih baik apabila para karyawan dengan generasi lama PT. Dwie Warna Karya lebih memperhatikan tentang perbedaan-perbedaan kecil yang terdapat pada generasi baru, dimana dalam menerima pengetahuan diperlukan adanya cara penyampaian yang lebih detail baik secara formal dan informal, dan perlu diperhatikan apakah penerima mendapatkan pengetahuan dengan baik dan benar atau tidak, hal tersebut dapat dilakukan dengan mereview ulang mengenai tanggapan para penerima untuk mengurasi mis komunikasi, ambiguitas dan/ multitafsir dalam transfer pengetahuan.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan bagaimana proses transfer pengetahuan antargenerasi apabila ditinjau dari aspek teknologi. Seperti yang kita ketahui apabila dewasa ini teknologi berkembang sangat pesat. Dapat diulik mengenai bagaimana perusahaan menerima fakta bahwa teknologi berperan penting pada jaman sekarang, sehingga mungkin saja akan terdapat transfer pengetahuan dengan dua arah, sehingga akan sangat menarik untuk dibahas dan diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Schmidt, X., & Muehlfeld, K. (2017). What's So Special About Intergenerational Knowledge Transfer? Identifying Challenges of Intergenerational Knowledge Transfer**. *Management Revue; Baden-Baden*, 375-411.
- Kuyken, K. (2012). Knowledge communities: towards a re-thinking of intergenerational knowledge transfer. *VINE: The journal of information and knowledge management systems Vol. 42 No. 3/4, 2012*, 365-381.
- Krylova, K. O., Vera, D., & Crossan, M. (2016). Knowledge transfer in knowledge intensive organizations: the crucial role of improvisation in transferring and protecting knowledge. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, 1045-1064.
- Braga, C. M., & Aveiro, J. P. (2014). *Transfer and Management of Knowledge*. Portugal: Wiley.
- Colnar, S., & Dimovski, V. (2020). KNOWLEDGE MANAGEMENT IN SOCIAL WORK: MANAGEMENT SUPPORT, INCENTIVES, KNOWLEDGE IMPLEMENTATION AND EMPLOYEE EMPOWERMENT. *ECONOMIC AND BUSINESS REVIEW*, 383-414.
- Eva, Z. (2018). Knowledge Management System untuk SDM Menggunakan Seci Model (Studi Kasus: Koperasi Karyawan). *JURNAL INFORMATIKA, Vol.5 No.1 April 2018*, 157-168.
- Kusuma, G. H. (2015). METODE TRANSFER PENGETAHUAN PADA PERUSAHAAN KELUARGA DI INDONESIA. *MODUS Vol.27 (2): 125-139, 2015*, 125-139.
- Freeze, R. D., & Kulkarni, U. (2007). Knowledge management capability: defining knowledge assets. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, 94-109.
- Sangkala. (2007). Knowledge Management: Suatu Pengantar Memahami Bagaimana Organisasi Mengelola Pengetahuan Sehingga Menjadi Organisasi Yang Unggul.
- Gao, F., Li, M., & Clarke, S. (2008). Knowledge, management, and knowledge management in business operations. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, 3-17.

- Gerpott, F. H., Willenbrock, N. L., & Voelpel, S. C. (2017). *Intergenerational Learning in Organizations: A Framework and Discussion of Opportunities*. Newcastle University.
- Krylova, K. O., Vera, D., & Crossan, M. (2016). Knowledge transfer in knowledge intensive organizations: the crucial role of improvisation in transferring and protecting knowledge. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, 1045-1064.
- McNichols, D. (2010). Optimal knowledge transfer methods: a Generation X perspective. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, 24-37.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Smuttrasen, K., & Heo, D. (2018). From Knowledge Transfer via Co-Creation to Knowledge Transformation: A Case Study of Cross-Generation Knowledge Transfer in a Thai Construction Company. *Business And Economics Management*, 431-438.
- Oil, R. (. (n.d.). *RSPO*. Retrieved from rspo.org/: <https://www.rspo.org/about/our-organisation>
- Bahaddur, Muslikh, Handayani, & Wahyuningrum, M. M. (2013, Februari 5). *eprints.uny*. Retrieved from eprints.uny.ac.id/9785/: <https://eprints.uny.ac.id/9785/>
- Afiyanti, Y., & Rachmawati, L. N. (2014). Metodologi penelitian kualitatif dalam riset keperawatan.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta CV.