

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengaruh perkembangan zaman yang semakin maju membuat banyak perusahaan telah berdiri di Indonesia dengan berbagai macam latar belakang yang berbeda sesuai dengan bidangnya. Dengan berdirinya banyak perusahaan di Indonesia dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan penduduk dan dapat mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Tidak hanya dari segi latar belakang yang berbeda antara perusahaan satu dengan yang lain, namun pada umumnya tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba atau keuntungan atas hasil kegiatan usaha yang dijalankan. Perusahaan yang baik bisa dilihat dari cara kinerjanya dalam mengelola kegiatan operasional usahanya dengan maksimal. Namun, seringkali Perusahaan mengalami beberapa permasalahan yang menyebabkan perusahaan tersebut gagal, merugi, bahkan sampai berhenti. Ada dua faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan yaitu pengambilan keputusan yang tepat dan sumber daya manusia yang mendukung.

Pengambilan keputusan mengambil peran penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Pengambilan keputusan ialah hasil dari pemecahan masalah, jawaban dari suatu pernyataan, pemilihan dari salah satu alternatif yang ada, dan akhir dari proses pemikiran tentang masalah yang sedang dihadapi. Keputusan merupakan hasil akhir dari pengambilan keputusan. Dalam dunia bisnis pengambilan keputusan harus dibarengi dengan data yang valid agar dapat menghasilkan keputusan yang memberikan dampak baik bagi perusahaan. Salah satu hal yang mempengaruhi kurang tepatnya dalam mengambil keputusan adalah perusahaan tersebut tidak dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang telah berkembang saat ini, sehingga data yang ada tidak dapat di dimaksimalkan dengan baik. *Data driven* merupakan suatu cara melakukan pekerjaan berdasarkan data yang ada. *Data driven* memiliki manfaat yang

signifikan dalam pengembangan bisnis atau dengan kata lain pengolahan data (*data-driven*) juga dapat menjadi solusi bagi permasalahan bisnis.

Monster Group sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang teknologi juga memerlukan pengambilan keputusan dengan memanfaatkan pengolahan data (*data-driven*). Beberapa permasalahan yang dihadapi misalnya pada pengembangan bisnis *monster point* dan juga evaluasi kepuasan karyawan. *Monster point* adalah salah satu layanan bisnis dari Monster Group yang digunakan oleh salah satu transportasi darat (bus) dan *game*. Sistem *point* yang didapat pun berbeda sesuai dengan platform yang digunakan. Perolehan *point* pada layanan transportasi didapat ketika *customer* melakukan pemesanan untuk pengiriman paket dan ketika *customer* mengajak temannya untuk menggunakan kode *referral* miliknya. Sedangkan perolehan *point* dalam layanan *game* dapat didapatkan ketika user memenangkan *game* tersebut dimana *game* tersebut berupa kuis. *Point* yang didapat bisa ditukarkan dengan *voucher*, barang, atau juga dapat digunakan untuk berbelanja.

Pengolahan data pada *monster point* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui rata-rata tingkat pemasukan dan pengeluaran *point* secara keseluruhan maupun dari masing-masing membernya dalam kurun waktu jam dan hari. Hasil dari pengolahan data (*data driven*) *monster point* nantinya disajikan dalam bentuk dua bentuk grafik yaitu *line chart* untuk mengetahui rata-rata *point* secara keseluruhan dan *bar chart* untuk mengetahui rata-rata *point* dari masing-masing member. *Line chart* digunakan untuk menampilkan data berbentuk *time series* yang artinya data tersebut memiliki perubahan dari waktu ke waktu. *Bar chart* digunakan dalam visualisasi data dari masing-masing member karena dapat membandingkan nilai antara beberapa kategori untuk menunjukkan nilai terkecil dan terbesar dari suatu data. Hal ini dilakukan agar dapat menetapkan strategi dalam pengembangan bisnis *monster point* kedepannya.

Selain dalam fokus bisnis, permasalahan mengenai sumber daya manusia masih juga menjadi sorotan yang masih belum terselesaikan baik

oleh perusahaan ataupun pemerintah untuk dapat tetap bertahan dari persaingan di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk menggerakkan perusahaan menuju yang lebih baik. Walaupun perusahaan atau organisasi didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya maka semua kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kontribusi kinerja para karyawannya (Widjaja, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Kinerja karyawan pada umumnya memiliki arti sebagai tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan dalam menilai keaulitas dan yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widjaja, 2021). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Karyawan membutuhkan suatu pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya, rasa aman atas pekerjaannya, perasaan diperlukan oleh lingkungannya dan bentuk aktualisasi diri masing-masing. Apabila hal ini dipenuhi, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, kejelasan peran, otonomi,

manajemen, evaluasi kerja, gaji, *reward*, kompensasi, lingkungan fisik dan kerja, hubungan antara karyawan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja, pelatihan dan promosi (Pitasari & Perdhana, 2018).

Sementara itu, kepuasan kerja merupakan tindakan dan ungkapan antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan (Sunarta, 2019). Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan selain melihat dari kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Septiana & Widjaja, 2020). Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik (Dangnga & Amran, 2019). Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor penting lainnya yang harus diperhatikan untuk meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan (Nugraha & Tjahjawati, 2021). Pemberian kompensasi dilakukan perusahaan untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang lebih bermutu dan pemberian kompensasi haruslah dapat

memberikan motivasi kepada karyawan sehingga kinerja mereka selalu meningkat. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup serta adanya rasa ketidakpuasan karyawan dari pembayaran yang kurang maka akan mengurangi tingkat kinerja dari karyawan itu sendiri sehingga akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, melalui program Magang Mandiri atas kerjasama antara program studi Sains Data dan juga Monster Group Surabaya mengusulkan proyek dengan tema mengimplementasikan *data analytics* pada pengembangan bisnis *monster point* dan evaluasi kepuasan karyawan di Monster Group Surabaya. Penulis melaksanakan kegiatan magang selama 6 bulan atau setara dengan 1 semester sebesar 20 sks. Diharapkan melalui kegiatan Magang Mandiri MBKM ini dapat memberikan pengalaman pembelajaran di bidang *Business Development* dan *Data Science* di dunia industri secara nyata.

1.2 Tujuan Magang Mandiri

Adapun tujuan dari kegiatan magang mandiri di Monster Group Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman dan keterampilan mahasiswa terhadap dunia kerja
2. Memberikan pengalaman kepada mahasiswa dengan terjun langsung di dunia kerja
3. Mampu mengaplikasikan ilmu yang di dapat selama perkuliahan di tempat magang
4. Mampu melakukan riset pasar mengenai rekrutmen profesi di bidang solusi teknologi
5. Mampu melakukan riset mengenai *vending machine* yang merupakan produk dari Monster MAC
6. Mampu melakukan riset pasar mengenai metaverse di dunia bisnis

7. Mampu melakukan riset pasar mengenai produk AR/VR maupun interactive software untuk Monster AR
8. Mampu melakukan riset partnership dan asosiasi untuk mengembangkan jaringan bisnis TOG Indonesia
9. Mampu melakukan riset award sebagai strategi pencapaian TOG Indonesia
10. Mampu melakukan riset dan menganalisis SWOT website competitor
11. Mampu membuat user persona untuk meningkatkan strategi pemasaran produk
12. Mampu melakukan riset mengenai strategi dalam mengembangkan produk
13. Mampu melakukan analisis mengenai evaluasi kepuasan karyawan untuk pengembangan bisnis Monster Group Surabaya
14. Mampu menggunakan metode omax dan scrum untuk mengetahui nilai produktivitas developer di Monster Group Surabaya

1.3 Manfaat Magang Mandiri

Adapun manfaat dari kegiatan magang mandiri di Monster Group Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat untuk UPN “Veteran” Jawa Timur

Sebagai sarana untuk membantu dalam meningkatkan kualitas mahasiswa melalui magang dan sebagai sarana pengenalan instansi UPN “Veteran” Jawa Timur kepada badan-badan usaha atau instansi atau perusahaan.
2. Manfaat untuk Mitra Penyelenggara MBKM
 - a. Membantu melaksanakan tugas sehari-hari pada saat penulis melaksanakan magang
 - b. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerja sama dengan UPN “Veteran” Jawa Timur
3. Manfaat untuk Mahasiswa

- a. Menguji kemampuan pribadi dalam berkreasi pada bidang ilmu yang dimiliki serta dalam tata cara hubungan masyarakat pada lingkungan kerjanya.
- b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta keterampilan mahasiswa

1.4 Mahasiswa menguraikan tujuan penulisan topik Magang

Tujuan penulisan Proyek/Magang Mandiri yakni untuk memberikan gambaran kepada pembaca mengenai implementasi *data analytics* pada pengembangan bisnis *monster point* dan evaluasi kepuasan karyawan di Monster Group Surabaya. Dengan adanya penulisan laporan ini diharapkan dapat menjadi sarana referensi ataupun acuan untuk sumber inspirasi di kemudian hari. Penulisan laporan ini juga dapat memberikan informasi pengembangan bisnis Monster Group Surabaya khususnya untuk *monster point* dalam pengambilan keputusan bisnis kedepannya. Pada sisi karyawan dapat menjadi acuan untuk memperbaiki peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik agar dapat memberikan dampak yang positif pula bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, tujuan lain dari penulisan topik Proyek/Magang Mandiri ini adalah untuk memenuhi luaran konversi mata kuliah sebanyak 20 sks di Prodi Sains Data.