

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Melalui proses kegiatan magang yang telah dilakukan selama enam bulan oleh penulis di perusahaan Monster Group Surabaya dan pendampingan yang telah dilakukan kepada penulis, penulis dapat menyimpulkan bahwa peran seorang *business development* dalam perusahaan sangatlah penting bagi pengembangan relasi bisnis, pasar, dan pelanggan. Peran *business development* dalam perusahaan harus mampu memahami produk perusahaan, kompetitor, dan posisi bisnis di pasar serta mencari kesempatan baru bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan bisnis.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang diperoleh dari kegiatan magang mandiri adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Universitas

Saran untuk UPN “Veteran” Jawa Timur khususnya Fakultas Ilmu Komputer Program Studi Sains Data agar tetap mempertahankan hubungan baik atau kerjasama dengan Monster Group supaya dapat melanjutkan program magang mandiri selanjutnya, karena dengan adanya program tersebut mahasiswa mendapatkan ilmu dan pengalaman untuk bisa menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.

2. Saran untuk Mitra

Saran kepada Monster Group Surabaya yaitu lebih memperhatikan fasilitas perusahaan terutama toilet, lahan parkir, dan wifi. Karena wifi sangat penting untuk keberlangsungan pekerjaan. Harapannya, semoga Monster Group Surabaya dapat memperbaiki fasilitas-fasilitas yang menjadi masalah keberlangsungan pekerjaan. Saran kepada pembimbing pelaksanaan magang Monster Group Surabaya yaitu lebih responsif dalam hal penugasan. Alternatif yang dapat diusahakan pembimbing dalam memberikan pendampingan yaitu

memberikan feedback dalam penugasan yang telah diberikan. Harapannya, para pendamping bisa lebih optimal di dalam mendampingi kegiatan magang.

3. Saran untuk Mahasiswa

Sebelum terjun langsung ke lapangan mahasiswa harus sudah memiliki bekal materi yang cukup, baik itu diperoleh dari referensi-referensi maupun bertanya secara langsung kepada pembimbing. Mahasiswa juga harus memperhatikan keaktifan untuk memperoleh keterangan apa saja yang masih belum diketahui dengan bertanya kepada pembimbing. Selain itu, mahasiswa harus menjaga suasana seakrab mungkin dengan pembimbing karena akan mempengaruhi dalam proses kelancaran magang. Yang terakhir wajib membekali diri dengan keterampilan dan pengetahuan yang cukup ketika ingin melakukan magang mandiri.

4. Saran untuk Magang Mandiri

Saran untuk magang mandiri selanjutnya dengan Monster Group yaitu lebih baik memilih bidang yang sesuai dengan sains data, dikarenakan jika tetap ingin memilih *business development* nantinya kalau dikonversi pasti banyak mata kuliah wajib yang belum terambil dan harus menggantinya pada semester depan. Selain itu, terkait waktunya menurut penulis 6 bulan tepat disini terlalu lama karena masih ada tanggungan untuk membuat laporan akhir pelaksanaan magang dan juga harus memenuhi beberapa lampiran. Waktu yang tepat untuk diadakannya magang mandiri, yaitu antara 4-5 bulan sehingga sisa dari bulan atau harinya tersebut bisa digunakan untuk fokus membuat laporan akhir dan mempersiapkan diri untuk melakukan ujian seminar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dangnga, M. T., & Amran, D. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stmik Kharisma Makassar. *Jurnal Economix*, 7(2), 119–129.
- Laia, B. (2022). Sosialisasi Dampak Kegiatan Kuliah Kerja Nyata Di Desa (Studi: Desa Sirofi). *Haga: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/577>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 1(1), 10–15.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 7(4), 1–11.
- Septiana, & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643–652. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Sibarani, E. al. (2017). Metode Scrum. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(12), 293–298.
<https://www.scrumguides.org/docs/scrumguide/v2017/2017-Scrum-Guide-Indonesian.pdf>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.
<https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>