

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh pembaruan sistem absensi terhadap kinerja dan budaya kerja sebagai mediasi. Data responden yang didapatkan dalam penelitian ini berjumlah 40 mahasiswa magang di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif secara langsung dan tidak signifikan secara statistik dari Sistem Absensi terhadap penilaian Kinerja mahasiswa magang di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,205, nilai signifikan $0,205 > 0,05$ dan nilai *R Square* 0,798 atau 79,8%.
- 2) Terdapat pengaruh positif secara langsung dan signifikan secara statistik dari penerapan Budaya Kerja terhadap penilaian Kinerja mahasiswa magang di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,896, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
- 3) Terdapat pengaruh positif secara langsung dan tidak signifikan secara statistik dari Sistem Absensi terhadap penerapan Budaya Kerja mahasiswa magang di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,012, nilai signifikan $0,874 > 0,05$ dan nilai *R Square* 0,017 atau 17%.
- 4) Terdapat pengaruh tidak langsung antara Sistem Absensi terhadap penilaian Kinerja melalui penerapan Budaya Kerja sebagai variabel mediasi yang menunjukkan efek tidak signifikan secara statistik. Dibuktikan dengan hasil nilai sobel test $0,026 < 1,96$. Artinya, telah terjadi pengaruh Sistem Absensi terhadap Kinerja melalui Budaya Kerja sebagai mediasi yang tidak signifikan. Sistem absensi yang baru diharapkan dapat meningkatkan kehadiran dan disiplin mahasiswa magang, namun peningkatan tersebut tidak serta merta menjadi peningkatan kinerja yang signifikan tanpa adanya faktor lain yang berperan. Oleh karena itu, Budaya kerja yang diterapkan di perusahaan tetap memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja mahasiswa magang.

5.2 Implikasi

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya maka didapatkan implikasi penelitian sebagai berikut:

- 1) Pengembangan Sistem Absensi: Meskipun pembaruan sistem absensi menunjukkan pengaruh positif, perusahaan atau organisasi perlu mempertimbangkan peningkatan lebih lanjut atau pengintegrasian fitur-fitur tambahan yang dapat memperkuat dampak sistem absensi terhadap kinerja dan budaya kerja mahasiswa magang.
- 2) Pelatihan dan Pendampingan: Untuk meningkatkan efektivitas sistem absensi yang diperbarui, perusahaan atau organisasi dapat memberikan pelatihan dan pendampingan kepada mahasiswa magang. Hal ini nantinya akan membantu memahami pentingnya kehadiran dan kepatuhan terhadap budaya kerja perusahaan.
- 3) Evaluasi Berkelanjutan: Penting bagi perusahaan atau organisasi untuk terus melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem absensi yang digunakan. Melalui *feedback* dari mahasiswa magang dan analisis data kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengoptimalkan sistem absensi untuk mencapai hasil yang lebih signifikan.
- 4) Pengembangan Metode Penilaian: Dalam meningkatkan kinerja tentu diperlukan aspek atau kriteria yang diperlukan, namun hal itu dibutuhkan metode dan model penilaian yang sesuai. Perusahaan perlu mengkaji lebih lanjut terkait pengembangan metode ini dengan harapan menemukan ciri khas penilaian yang lebih objektif dan tetap memperlihatkan nilai budaya kerja.
- 5) Penguatan Aspek Non-Teknis: Selain pembaruan sistem absensi, perusahaan atau organisasi perlu fokus pada aspek non-teknis seperti motivasi, komunikasi, dan manajemen baik untuk meningkatkan kinerja dan budaya kerja mahasiswa magang secara keseluruhan.

Dengan demikian, meskipun pembaruan sistem absensi belum memberikan pengaruh signifikan, upaya yang konsisten dan terintegrasi dapat membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan peningkatan metode penilaian kinerja dan penerapan budaya kerja mahasiswa magang di masa mendatang menggunakan

elemen kunci dalam pembentukan perilaku profesional dan etos kerja yang tidak merugikan tujuan strategis perusahaan untuk mengelola proses pembaruan sistem secara lebih efektif tanpa mengorbankan nilai-nilai penting dalam budaya kerja.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang disampaikan beberapa rekomendasi peneliti sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan, PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) disarankan untuk terus memperbarui, mengadopsi dan memanfaatkan teknologi absensi terbaru untuk memastikan keakuratan dan efisiensi pencatatan kehadiran mahasiswa magang. Sistem absensi yang lebih canggih dan mudah digunakan akan membantu meningkatkan disiplin dan kehadiran mahasiswa, serta mempermudah monitoring dan evaluasi berkala oleh manajemen. Perusahaan dapat mengumpulkan umpan balik dari mahasiswa magang dan supervisor untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kendala yang ada. Selain itu, mengintegrasikan sistem absensi dengan sistem penilaian kinerja secara otomatis akan memberikan data yang akurat dan *real-time* mengenai kinerja mahasiswa, memudahkan penilaian dan pengambilan keputusan. Mendorong pengembangan budaya kerja positif melalui penghargaan bagi mahasiswa yang memiliki catatan absensi dan kinerja yang baik juga disarankan. Penghargaan ini dapat berupa sertifikat, insentif, atau kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan beragam. Hal ini akan memberikan hasil yang lebih representatif dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Selain itu, Mempertimbangkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja dan budaya kerja. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja mahasiswa magang.