



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Profil Perusahaan

2.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Gambar 2.1 Logo perusahaan

Sumber : <https://www.umn.ac.id/>

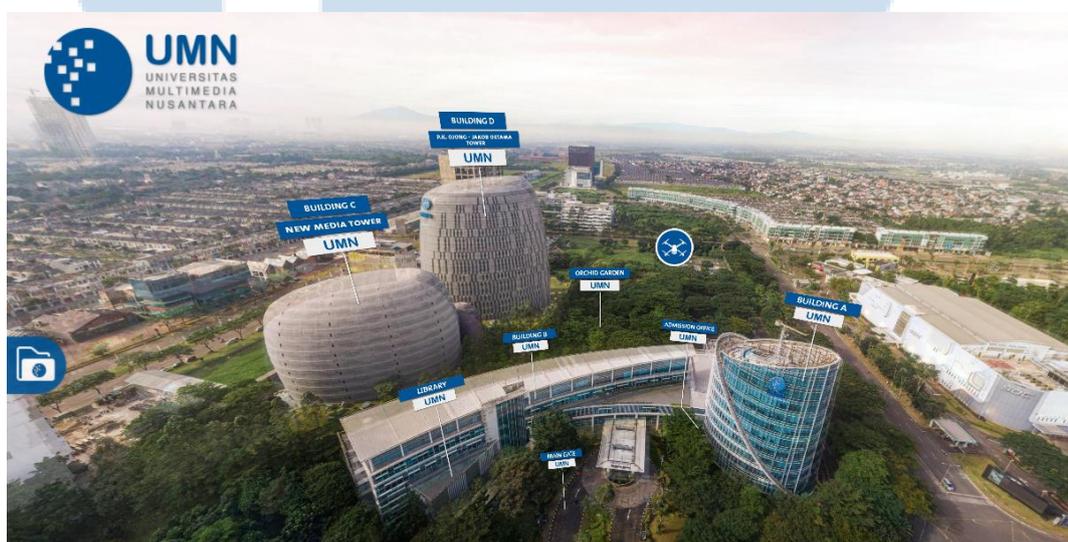
Universitas Multimedia Nusantara (UMN) pertama kali mendapatkan ijin dari kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia pada tanggal 25 November 2005. Universitas Multimedia Nusantara berjalan dibawah oleh Yayasan Multimedia Nusantara yang didirikan oleh perusahaan Kompas Gramedia. Pada tahun 2006, tanggal 20 November Universitas Multimedia Nusantara resmi didirikan oleh Kompas Gramedia dan pada tahun 2007 Universitas Multimedia Nusantara resmi mengadakan kuliah perdana dimana mengangkat sebuah tema “Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan menyongsong Era ICT”.

Pada tahun 2007 Universitas Multimedia Nusantara membangun 2 (dua) Gedung di Scientia Garden Gading Serpong, Tangerang, Banten dan diresmikan langsung oleh bapak Prof. Dr. Ir. Mohamad Nuh, selaku Menteri Pendidikan Nasional. Setelah 2 gedung pertama UMN diresmikan pada tahun 2011, Universitas Multimedia Nusantara kembali membangun Gedung ketiga yang diberi nama sebagai multimedia new tower dan diresmikan pada tanggal 28 September 2012. Gedung yang menggunakan konsep hemat energi ini membawa *New Media Tower* menjadi juara pertama sebagai Gedung *Energy Efficient Building* dalam kategori *Tropical Building* pada ASEAN Energy Award tahun 2014 dan Gedung Universitas Multimedia Nusantara juga mendapat penghargaan sebagai juara pertama kategori Gedung baru hemat energi dalam ajang penghargaan Efisiensi Energi Nasional 2013.

Universitas Multimedia Nusantara terus mengembangkan sistem perkuliahan yang menyesuaikan dengan perkembangan industry zaman sekarang yaitu *industry 4.0*. Universitas Multimedia Nusantara menghadirkan sebuah inkubator bisnis yaitu *Skystar Ventures*. Inkubator bisnis lahir pada tanggal 12 Desember 2013. Melalui *Skystar Ventures* diharapkan Universitas Multimedia Nusantara dapat mencapai visi untuk melahirkan seorang entrepreneur dibidang teknologi (*Technopreneur*). Pada tahun 2016, Universitas Multimedia Nusantara menghadirkan beberapa program studi yang baru, ada empat program studi baru yang beroperasi yaitu Program studi Teknik Elektro dan Teknik Fisika yang berada di bawah naungan fakultas Teknik dan Informatika, Program studi Arsitektur yang berada di bawah naungan fakultas Seni dan *Design*, peminatan cinematografi dan animasi yang sebelumnya berada dibawah naungan program studi desain komunikasi visual menjadi program studi tersendiri, yaitu Program studi Film dan Animasi.

Pada tahun 2017, Universitas Multimedia Nusantara melakukan beberapa pengembangan dari pengembangan fasilitas dan juga pengembangan program studi yang baru. Pengembangan fasilitas ini dilakukan untuk melengkapi perkembangan Universitas Multimedia Nusantara yang demikian pesat. Universitas Multimedia Nusantara membangun sebuah gedung yang berkonsep hemat energi pada bulan Januari 2016. Pada tanggal 27 Januari 2017. Dilakukan topping off untuk tower 3. Universitas Multimedia Nusantara membuka program studi baru yaitu D3 Perhotelan dan Multimedia *Journalism* yang sebelumnya merupakan salah satu peminatan yang berada di bawah program studi ilmu komunikasi.

2.1.2 Lokasi perusahaan



Gambar 2.2 Universitas Multimedia Nusantara

Sumber gambar : <https://360.umn.ac.id/>

Universitas Multimedia Nusantara terletak di Jl. Scientia Boulevard, Curug Sangereng, Kecamatan Kelapa dua, Tangerang, Banten 15810

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Gambar 2.3 adalah gambar dari struktur secara utuh dari Universitas Multimedia Nusantara dimana memiliki beberapa bagian di dalam strukturnya seperti :

1. Bagian pertama, Pengurus Yayasan, Rektorat, Senat & Lembaga Pengawas Universitas multimedia Nusantara (UMN), pada bagian ini di dalam strukturnya berisikan; Ketua Depan Pengawas, Ketua Dewan Pembina, Ketua Yayasan, Rektor, KA Biro Pengawas Internal, KA Biro Penjamin Mutu Internal, Kepala Biro Perencanaan Strategis, Ketua Senat Universitas, Ketua Lembaga Kode Etik dan Sekretaris.
2. Bagian kedua, Divisi Akademik, di mana pada bagian ini semua kepengurusan yang terkait dengan kepengurusan akademik di dalam Universitas Multimedia Nusantara. Pada bagian ini di dalam strukturnya berisikan; Wakil Rektor I (AKADEMIK), Dekan, Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, Kepala Laboratorium, Dosen, Kepala Biro Informasi Akademik, Kepala Seksi Sistem Informasi Akademik, Kepala Seksi Pengelolaan Administrasi Akademik, Kepala Seksi Manajemen Informasi, Kepala Tim Pelayanan Administrasi Akademik, Kepala perpustakaan, Kepala Biro Pengembangan Pembelajaran dan Kepala Seksi Studi Humaniora.
3. Bagian ketiga, Divisi Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Multimedia Nusantara, pada bagian ini mengurus setiap hal yang berhubungan dengan administrasi (keuangan) seperti penggunaan keuangan mahasiswa dan juga keuangan di dalam pengelolaan universitas. Pada bagian ini di dalam strukturnya berisikan Wakil Rektor II (Administrasi Umum dan Keuangan), Kepala Sub Divisi Pemasaran Pengembangan Usaha, Kepala Biro Rekrutmen Mahasiswa dan Pendaftaran, Kepala Seksi Rekrutmen Mahasiswa, Kepala Seksi Pendaftaran, Kepala Biro Promosi dan Humas, Kepala

Biro Pelatihan Profesional, Kepala Biro Pengelolaan Gedung, Kepala Seksi Perawatan Teknik, Kepala Seksi Layanan Gedung, Kepala Biro Teknologi Informasi, Kepala Seksi TI Bagian Infrastruktur, Kepala Seksi TI Bagian Operasi, Kepala Seksi TI Bagian Pengembangan, Kepala Biro PSDM dan Umum, Kepala Seksi Pengembangan SDM, Kepala Seksi Operasional SDM, Kepala Biro Keuangan, Kepala Seksi Penerimaan, Kepala Seksi Pengeluaran, Kepala Biro Perencanaan Strategis, Kepala Biro Inkubator Bisnis, Wakil Kepala Biro Inkubator Bisnis, Kepala Seksi Keuangan dan umum (Inkubator Bisnis), Kepala Seksi Marketing Komunikasi (Inkubator Bisnis), Kepala Seksi Program (Inkubator Bisnis)

4. Bagian keempat, Divisi Kemahasiswaan Universitas Multimedia Nusantara, pada bagian ini mengurus setiap hal yang berhubungan dengan Kemahasiswaan. Pada bagian ini di dalam strukturnya berisikan, Wakil Rektor III (Kemahasiswaan), Koordinator Administrasi Keuangan, Kepala Biro Kemahasiswaan Internal, Kepala Biro Kemahasiswaan Eksternal.
5. Bagian kelima, Divisi Hubungan dan Kerjasama Universitas Multimedia Nusantara, pada bagian ini mengurus setiap hal yang berhubungan dengan Hubungan dan Kerjasama dari internal maupun external. Pada bagian ini berisikan; Wakil Rektor IV (Hubungan dan Kerjasama), Kepala Biro Hubungan dan Kerjasama.
6. Bagian Keenam, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Multimedia Nusantara, pada bagian ini berisikan; Direktur LPPM, Kepala Biro Pusat Penelitian, Kepala Biro Pusat Inovasi dan Kepala Biro Pengabdian Masyarakat.

2.3 Tinjauan Pustaka

2.3.1 Manajemen

Manajemen menurut Handoko (2013) adalah suatu proses bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien dengan menggunakan orang-orang melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dengan memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang tersedia.

Sumber Daya Dalam Manajemen

1. Manusia, faktor manusia adalah yang paling menentukan.
2. Keuangan, uang yang digunakan untuk mencapai tujuan.
3. Metode, yaitu cara kerja atau sistem kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan.
4. Material, yaitu bahan-bahan yang diperlukan.
5. Mesin, mesin-mesin yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Market, yaitu pasar atau pemasaran sebagai tempat untuk memperjualbelikan hasil produksi.

2.3.2 Manajemen Proses

4 fungsi dari manajemen (Nickles, McHugh, & McHugh, 2012) yaitu :

1. *Planning* termasuk untuk mengantisipasi trend dan menentukan strategi dan taktik terbaik untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Untuk saat ini tren yang sedang dialami adalah mempunyai *planning* team untuk membantu memantau kondisi. *Planning* merupakan kunci dari keberhasilan manajemen proses.
2. *Organizing* berfungsi untuk merancang struktur organisasi dan menciptakan kondisi di mana setiap orang dan segala sesuatu bekerja sama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, banyak dari organisasi saat ini dirancang untuk menyenangkan pelanggan dengan keuntungan. Dengan demikian mereka harus tetap fleksibel dan mudah beradaptasi, karena ketika

kebutuhan pelanggan berubah, perusahaan harus berubah dengan mereka.

3. *Leading* berarti menciptakan visi untuk organisasi dan komunikasi, menunjukkan, melatih, membimbing, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan dan sasaran tepat waktu. Tren saat ini ialah untuk memberdayakan karyawan dengan memberi mereka kebebasan sebanyak mungkin untuk menjadi mandiri dan termotivasi.
4. *Controlling* berfungsi untuk menetapkan standar secara jelas untuk menentukan sebuah organisasi bergerak maju menuju tujuan dan sasarannya, memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada orang – orang karena telah melakukan pekerjaan dengan baik, serta mengambil tindakan korektif jika tidak.

2.3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017), agar dapat mengetahui secara lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia, mari dimulai dari apa yang hendak seorang manajer lakukan. Sebuah organisasi terdiri dari beberapa orang. Dalam hal ini, orang yang dimaksudkan adalah seperti manajer dengan tugas yang secara formal untuk dilakukan dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Secara umum teori tentang manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dari melakukan akuisisi, pelatihan, menilai, memperhatikan hubungan kerja, memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan, dan memperhatikan keadilan karyawan. Adapun beberapa konsep dan teknik yang dilakukan oleh manajer dalam mengawasi dan melakukan pengelolaan dalam karyawan yaitu :

1. Melakukan analisis pekerjaan kepada karyawan.

2. Merencanakan kebutuhan dari tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
3. Memilih kandidat pekerjaan
4. Melakukan orientasi dan melatih karyawan baru
5. Mengelola upah dan gaji karyawan
6. Memberikan insentif dan manfaat kepada karyawan
7. Menilai kinerja karyawan
8. Berkomunikasi kepada karyawan
9. Melatih karyawan dan mengembangkan karir manager
10. Membangun hubungan dan keterlibatan untuk karyawan

2.3.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada 5 area fungsional menurut Mondy (2010) yang terasosiasi dengan keefektivan sumber daya manusia yakni:

1. Susunan Kepegawaian, proses di dalam sebuah organisasi yang memastikan organisasi tersebut memiliki ketepatan jumlah karyawan dengan keahlian yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup tidak hanya pelatihan dan pengembangan tetapi perencanaan karir dan kegiatan pengembangan organisasi, manajemen kinerja dan penilaian.
3. Kompensasi, mengacu pada total dari semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas jasa pelayanannya. Penghargaan yang diberikan berupa salah satu atau kombinasi dari:
 - Kompensasi keuangan langsung; Kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
 - Kompensasi keuangan tidak langsung; Kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan dalam bentuk tunjangan rekreasi, sakit, tunjangan hari libur, jaminan kesehatan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Keselamatan, Mencakup kegiatan yang melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Kesehatan mencakup kegiatan yang melindungi karyawan dari penyakit fisik dan emosional. Aspek ini penting karena karyawan yang bekerja di dalam lingkungan yang aman dan menikmati hidup yang sehat dapat menjadi lebih produktif dan memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.
5. Karyawan dan Hubungan Industrial, Hubungan antara karyawan dan pekerja-pekerja lain ini dahulu dianggap sebagai jalan hidup banyak karyawan. Kebanyakan perusahaan akan lebih menginginkan sebuah lingkungan yang mempunyai hubungan kuat.

2.3.5 Organization Development

Brown & Harvey (2006) menjelaskan *Organization Development* atau Pengembangan organisasi sebagai suatu disiplin yang muncul yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan anggotanya melalui program perubahan sistematis. terdiri dari upaya dan program jangka panjang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk bertahan hidup dengan mengubah pemecahan masalah dan proses pembaharuan. *Organization Development* melibatkan bergerak menuju organisasi adaptif dan mencapai keunggulan perusahaan dengan mengintegrasikan keinginan individu untuk pertumbuhan dan pengembangan dengan tujuan organisasi.

Menurut otoritas terkemuka pada *Organization Development*, Richard Beckhard, pengembangan organisasi adalah upaya direncanakan, organisasi-lebar, dikelola dari atas, untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kesehatan, melalui intervensi yang direncanakan dalam proses organisasi menggunakan ilmu perilaku Pengetahuan.

Beberapa faktor untuk memahami *Organization Development* yaitu :

1. *Organization Development* bukanlah pendekatan mikro untuk berubah. Pengembangan manajemen, misalnya, adalah bertujuan untuk mengubah perilaku individu, sedangkan
2. *Organization Development* mefokuskan pada makrotujuan mengembangkan peningkatan organisasi-lebar dalam gaya manajerial.
3. *Organization Development* tidak termasuk perubahan acak atau ad hoc. *Organization Development* didasarkan pada penilaian sistematis dan diagnosis masalah, yang mengarah ke jenis masalah yang direncanakan dan spesifik.
4. *Organization Development* ditujukan untuk lebih dari meningkatkan moral atau sikap. *Organization Development* ditujukan untuk kesehatan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kepuasan peserta dapat menjadi salah satu aspek dari upaya perubahan, tetapi juga mencakup parameter efektivitas lainnya.

Karakteristik dari *Organization Development* :

1. *Change, Organization Development* adalah strategi yang direncanakan untuk membawa perubahan organisasi. Upaya perubahan bertujuan pada tujuan tertentu dan didasarkan pada diagnosis masalah Daerah.
2. *Collaborative, Organization Development* biasanya melibatkan pendekatan kolaboratif untuk perubahan yang mencakup keterlibatan dan partisipasi anggota organisasi yang paling terpengaruh oleh perubahan.
3. *Performance, Program Organization Development* mencakup penekanan pada cara-cara untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja dan kualitas.
4. *Humanistic, Organization Development* bergantung pada seperangkat nilai-nilai humanistik tentang orang dan organisasi

yang bertujuan membuat organisasi lebih efektif dengan membuka peluang baru untuk meningkatkan penggunaan potensi manusia.

5. *Systems, Organization Development* mewakili pendekatan sistem yang berkaitan dengan keterkaitan divisi, departemen, kelompok, dan individu sebagai subsistem yang saling bergantung dari total organisasi.
6. *Scientific, Organization Development* didasarkan pada pendekatan ilmiah untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

2.3.6 Organizational Structure

Struktur organisasi adalah cara atau metode di mana kegiatan organisasi dibagi, terorganisir dan terkoordinasi. Organisasi menciptakan struktur untuk mengkoordinasikan kegiatan faktor kerja dan mengontrol kinerja anggota. Struktur organisasi ditampilkan dalam bagan organisasi. Studi ini adalah metode deskriptif dan perpustakaan digunakan untuk pengumpulan data (Rezayian, 2005).

Struktur organisasi harus memfasilitasi pengambilan keputusan, reaksi yang tepat terhadap lingkungan dan resolusi konflik antara unit. Hubungan antara prinsip-prinsip utama organisasi dan koordinasi antara kegiatan dan hubungan organisasi internal dalam hal pelaporan dan mendapatkan laporan adalah tugas struktur organisasi

Sedangkan menurut Monavarian, Asgari, & Ashna, (2007). Struktur organisasi adalah seperangkat metode yang membagi tugas menjadi tugas-tugas yang ditentukan dan mengkoordinasikannya.

Hold & Antony (1991): Struktur bukanlah mekanisme koordinasi dan mempengaruhi semua proses organisasi. Struktur organisasi mengacu pada model hubungan internal organisasi, kekuasaan dan hubungan dan pelaporan, saluran komunikasi formal, tanggung jawab dan delegasi pengambilan keputusan diklarifikasi.

2.3.7 *Business Process*

Proses bisnis adalah kombinasi dari serangkaian kegiatan dalam suatu perusahaan dengan struktur yang menggambarkan tatanan logis dan ketergantungan mereka yang tujuannya adalah untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Pemodelan proses bisnis memungkinkan pemahaman dan analisis umum tentang proses bisnis. Model proses dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang suatu proses. Sebuah perusahaan dapat dianalisis dan diintegrasikan melalui proses bisnisnya (Aguilar-Saven, 2004).

Proses bisnis pastinya akan membuat pekerjaan itu lebih mudah, yaitu meninjau literatur pemodelan proses bisnis dan menggambarkan teknik pemodelan proses utama juga kerangka kerja untuk mengklasifikasikan teknik pemodelan proses bisnis sesuai dengan tujuan mereka diusulkan dan dibahas.

2.3.8 *Intrapreneurship*

Menurut timothy (2013) *intrapreneurship* menggambarkan pendekatan yang berpusat kepada orang-orang dari bawah ke atas untuk pengembangan dari inovasi radikal di dalam organisasi, di mana didalam *intrapreneurship* berisikan tentang bagaimana menemukan dan mengenal mereka yang bisa di katakan seorang *entrepreneurship* dan didalam *intrapreneurship* membutuhkan pendekatan manajemen yang berbeda.

Sedangkan menurut Robert Wolcott (2010) *intrapreneurship* adalah suatu strategi dan praktik yang digunakan untuk membayangkan, membina, meluncurkan dan mengelola bisnis baru

Menurut Antonic (2003), *Intrapreneurship* bisa diartikan sebagai suatu kewirausahaan di dalam organisasi yang sudah ada, yang dapat di lihat dari munculnya niat dan perilaku dari organisasi yang disebabkan dari adanya penyimpangan dan juga kebiasaan. Tidak hanya dilihat dari penciptaan usaha yang baru, namun bisa di lihat dari aktivitas serta

orientasi inovatif seperti dalam pengembangan produk, layanan, teknologi, teknik administrasi, strategi dan perilaku kompetitif baru.

Intrapreneurship memiliki karakteristik seperti, bertindak sebagai katalis untuk membangun dan menambah nilai bagi keseluruhan kinerja dan keberhasilan dari organisasi. Ada juga yang menghasilkan peningkatan motivasi, keterlibatan dan retensi karyawan, serta inovasi yang meningkatkan kepada akhir yang mengarah kepada pengembangan keunggulan kompetitif.

Peran dari *Human Resources* dalam peningkatan profitabilitas dilihat dari bagaimana seorang *Human Resources* dapat melakukan pengembangan dari dalam organisasi dimana dari arti *Intrapreneurship* sendiri dilihat dari bagaimana pengelolaan dari anggota maupun dari setiap karyawan yang berada di dalam divisi, di mana dari pengelolaan ini bisa dilakukannya peningkatan dari sisi kinerja dengan adanya penggantian struktur yang digunakan untuk penyesuaian atas pekerjaan yang dilakukan maupun yang ditargetkan.

