

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1. Deskripsi Perusahaan

Universitas Multimedia Nusantara (UMN) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang berlokasi di Kelapa Dua, Tangerang, Banten. UMN telah mendapatkan izin dari Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia untuk beroperasi pada 25 November 2005 yang bertujuan untuk melahirkan sarjana dengan kompetensi berimbang antara keterampilan akademik (*hard skills*) dan juga non akademik (*soft skills*). Sehingga, harapannya lulusan UMN diharapkan bisa menjadi sarjana dengan karakter baik dan profesional. Perguruan tinggi ini berada di bawah naungan Yayasan Multimedia Nusantara yang didirikan oleh Kompas Gramedia (Universitas Multimedia Nusantara, 2021).



Gambar 2. 1 Peresmian Universitas Multimedia Nusantara

Sumber : (Admin UMN, 2017)

Pada 20 November 2006 keberadaan UMN secara resmi diumumkan di Hotel Santika oleh Dr. Ir Dodi Nandika yang merupakan sekretaris Kementerian Pendidikan Nasional. Selanjutnya, UMN melaksanakan kuliah perdana Angkatan pertama pada 3 September 2007 dengan tema “Pengembangan Sumber Daya Manusia Menyongsong Era ICT” dengan mendatangkan berbagai dosen tamu. Pada

tahun 2009, dua gedung UMN yang berlokasi di Scientia Garden diresmikan dan disusul dengan gedung ketiganya bernama New Media Tower pada tahun 2011. New Media Tower mendapatkan penghargaan sebagai juara pertama *Energy Efficient Building* kategori *Tropical Building* pada Asean Energy 2014 dan kategori gedung baru hemat energi dalam ajang Penghargaan Efisiensi Energi Nasional 2013. Dua tahun kemudian, pada 12 Desember 2013, UMN melahirkan Skystar Venture yang merupakan inkubator bisnis dalam upaya mencapai visi UMN untuk melahirkan *technopreneur* (Universitas Multimedia Nusantara, 2021).



Gambar 2. 2 Gedung Universitas Multimedia Nusantara

Sumber : (Angelia, 2019)

Saat ini UMN telah menyelenggarakan program studi Diploma (D3), berstrata satu (S1) dan strata dua atau master (S2). Berbagai fakultas dan program studi ditawarkan oleh UMN yang meliputi Fakultas Teknik dan Informatika (S1 Sistem Informasi, Teknik Komputer, Informatika, Teknik Fisika, Teknik Elektro), Fakultas Ilmu Komunikasi (S1 Ilmu Komunikasi, Jurnalistik dan S2 Ilmu Komunikasi), Fakultas Seni dan Desain (S1 Desain Komunikasi Visual, Arsitektur, dan Film), serta Fakultas Bisnis (D3 Perhotelan, S1 Akuntansi dan Manajemen, S2 Manajemen Teknologi). Secara bertahap UMN akan menyelenggarakan program studi strata tiga atau doktoral (S3) (Universitas Multimedia Nusantara, 2021)

Adapun budaya akademik yang dimiliki UMN adalah dengan menyelenggarakan metode pembelajaran berbasis pengalaman *atau experience-*

based learning. Metode ini dilaksanakan melalui berbagai Latihan, riset lapangan, praktik kerja, dan juga *role play* yang didukung oleh pemahaman teori. Selain itu, UMN juga menyediakan berbagai program studi pilihan yang mengantarkan mahasiswa untuk memiliki jiwa *technopreneurship* di masa depan. Salah satu upayanya adalah dengan inkubator bisnis Skystar Venture (Universitas Multimedia Nusantara, 2021)

Sebagai bagian dari Kompas Gramedia, UMN menanamkan nilai-nilai keutamaan Kompas Gramedia dalam mewujudkan karakter mahasiswa yang sesuai dengan visi UMN. Adapun nilai-nilai tersebut adalah *caring*, *credible*, *competent*, *competitive*, dan *customer delight* yang dikenal dengan sebutan 5C (Universitas Multimedia Nusantara, 2021). Adapun nilai-nilai tersebut dapat ditunjukkan dengan cara berikut :

1. *Caring*

Ditunjukkan dengan kepedulian mahasiswa terhadap diri sendiri, orang lain, ataupun lingkungan.

2. *Credible*

Ditunjukkan dengan kemampuan mahasiswa untuk bisa dipercaya dan diandalkan dalam melakukan suatu tugas dan kewajibannya sebagai seorang mahasiswa.

3. *Comptetent*

Ditunjukkan dengan kemauan mahasiswa dalam mengembangkan diri, sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sehingga, dapat menjadi pribadi yang berkualitas dan berdaya guna bagi sesame dan lingkungannya.

4. *Competitive*

Ditunjukkan dengan sikap aktif dalam berkompetensi secara sehat dan memiliki keberanian dalam menghadapi suatu tantangan guna mencapai suatu prestasi yang terbaik.

5. *Customer delight*

Ditunjukkan dengan sikap mau memberikan dan menunjukkan hasil terbaik bagi semua pihak yang terkait, seperti orang tua, dosen, universitas, dan lainnya).

2.2. Lambang Perusahaan

Lambang dari Universitas Multimedia Nusantara ditunjukkan melalui Gambar 2.3 sebagai berikut :



Gambar 2. 3 Lambang Universitas Multimedia Nusantara
Sumber : (Universitas Multimedia Nusantara, 2021)

Lambang ini terdiri dari empat komposisi yang disatukan dengan suatu makna, berdasarkan visi dan misi yang dicanangkan, yaitu (Universitas Multimedia Nusantara, 2021) :

1. Bola dunia : melambangkan eksistensi UMN yang dicita-citakan, yaitu sebagai universitas yang memiliki kredibilitas internasional. UMN merupakan universitas global yang tidak berorientasi pada kelompok-kelompok tertentu. Sehingga, peserta didik UMN adalah semua generasi muda dunia dari segala latar belakang.
2. Kotak putih terbuka : melambangkan bahwa UMN memiliki keterbukaan untuk terus mengembangkan dan selalu melampaui diri menuju cita-cita yang tidak terbatas di luar sana. Salah satu hal yang dapat membantu untuk menghantarnya ialah ICT.
3. Kotak-kotak putih : melambangkan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi yang mampu berperan dalam konvergensi berbagai bidang

kehidupan di dunia yang saling terkoneksi secara canggih dan membentuk sebuah komunitas dunia yang harmonis.

4. Warna biru : melambangkan teknologi, khususnya teknologi informasi dan komunikasi (ICT).

2.3. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi dari Universitas Multimedia Nusantara adalah sebagai berikut (Universitas Multimedia Nusantara, 2021) :

1. Visi

Menjadi Perguruan Tinggi unggulan di bidang ICT, baik di tingkat nasional maupun internasional, yang menghasilkan lulusan berwawasan internasional dan berkompotensi tinggi di bidangnya (berkeahlian) yang disertai jiwa wira usaha serta berbudi pekerti luhur.

2. Misi

Turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan bangsa melalui upaya penyelenggaraan Pendidikan tinggi dengan melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian pada masyarakat), untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

2.4. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari Universitas Multimedia Nusantara ditunjukkan pada Gambar 2.4. Divisi LPPM UMN yang diketuai oleh Direktur LPPM sendiri secara langsung dibawah oleh rektor UMN dan setara dengan divisi akademik, administrasi umum dan keuangan, kemahasiswaan, serta hubungan dan kerja sama.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

1. *Planning*

Mengacu pada aktivitas yang meliputi menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, serta mengembangkan rencana dan peramalan.

2. *Organizing*

Mengacu pada aktivitas dalam pemberian tugas kepada bawahan, mendirikan suatu departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, menetapkan jalur atau alur wewenang dan komunikasi, serta mengkoordinasikan pekerjaan dari bawahan.

3. *Staffing*

Mengacu pada aktivitas dalam menentukan jenis karyawan yang harus diperkerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, memberi konseling, serta memberi kompensasi kepada karyawan.

4. *Leading*

Mengacu pada aktivitas dalam membuat orang lain bisa mendapatkan suatu pekerjaan, menjaga moral karyawan, serta memotivasi bawahan.

5. *Controlling*

Mengacu pada aktivitas dalam menetapkan standar, memeriksa kinerja aktual dibandingkan standar yang sudah dibuat, serta mengambil tindakan kolektif atas hal tersebut jika dibutuhkan.

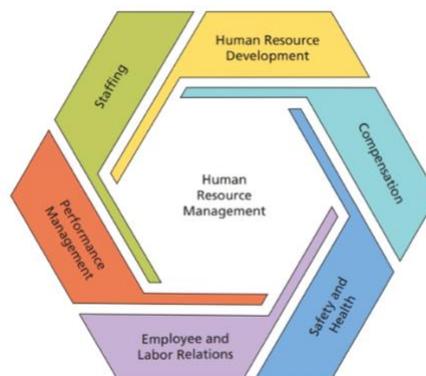
2.5.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2020) dalam buku *Human Resource Management* mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan permasalahan terkait keadilan karyawan. Armstrong & Taylor (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pendekatan yang strategis untuk

bisa mencapai ketenagakerjaan yang efektif dan pengembangan tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi dan berkualitas untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.

Sementara Beardwell & Thompson (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengacu pada kumpulan kebijakan atau peraturan untuk mengatur pekerjaan dalam hubungan kerja karyawan. Sehingga akan berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, pembelajaran, pengembangan, penghargaan, komunikasi, keterlibatan, kerja tim, dan manajemen kinerja karyawan. Menurut Martocchio (2019), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk bisa mencapai tujuan organisasi.

Martocchio (2019) dalam buku *Human Resource Management, Global Edition* menyatakan terdapat 6 bidang fungsional dari manajemen sumber daya manusia, yaitu :



Gambar 2. 5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber : (Martocchio, 2019)

1. *Staffing*

Suatu proses memastikan bahwa organisasi selalu mempunyai jumlah karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan dan waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan *job analysis*, *human resource planning*, *recruitment*, dan *selection*.

2. *Performance management*

Proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa proses organisasi hadir untuk bisa memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan juga organisasi. Pada proses ini akan dilakukan *performance appraisal* untuk bisa meninjau dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.

3. *Human Resource Development*

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengembangkan individu, terdiri dari *training, organizational development career planning, dan career development*.

4. *Compensation*

Merupakan semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai suatu imbalan atas layanan yang sudah dilakukan oleh karyawan kepada organisasi. Imbalannya dapat berupa *direct financial compensation, indirect financial compensation, atau non-financial compensation*.

5. *Employee and Labor Relations*

Aktivitas organisasi untuk mengakui serikat pekerja dan melakukan negosiasi dengan niat baik, dengan catatan karyawan perusahaan ingin serikat tersebut mewakili mereka.

6. *Safety and Health*

Keselamatan mengacu pada aktivitas untuk melindungi karyawan dari berbagai cedera yang disebabkan oleh kecelakaan dalam melakukan pekerjaan dan kesehatan mengacu pada karyawan yang bebas dari penyakit fisik ataupun emosional.

2.5.3. Human Resource Information System

Human Resource Information System (HRIS) merupakan sebuah sistem informasi yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi terkait sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mendukung keputusan manajerial (Kavanagh, Carlson, & Johnson, 2020). Adapun tujuan HRIS adalah untuk bisa

mengurangi interaksi tatap muka antara karyawan HR dengan karyawan lain melalui suatu sistem layanan yang menggunakan aplikasi berbasis intranet (Kamaludin & Kamaludin, 2017). Namun, aplikasi HRIS dalam setiap organisasi akan berbeda sesuai dengan tujuan organisasi dan manajerial (Dey & Saha, 2020).

Penerapan HRIS tidak selalu berjalan dengan baik, beberapa penelitian menemukan bahwa terdapat beberapa kemudahan dan juga kesulitan yang dirasakan oleh penggunanya. Beberapa kemudahan yang didapatkan adalah adanya kecepatan dalam mengakses dan merespons suatu informasi, mengurangi adanya eror, mengurangi pekerjaan yang berkaitan dengan dokumen, serta membantu dalam standarisasi program. Sementara tantangan yang dihadapi adalah adanya ketakutan atas perubahan dalam mengerjakan sesuatu, kurangnya komitmen dan keterlibatan dari manajemen tingkat bawah, dianggap bukan sebagai suatu keuntungan, serta adanya kesulitan dalam mengubah budaya organisasi (Khan, Hussainy, Khan, & Khan, 2017).

2.5.4. Perceived Ease of Use

Perceived ease of use mengacu pada adanya keyakinan pengguna bahwa pengoperasian suatu sistem tertentu adalah sederhana dan mudah (Rui-Hsin & Lin, 2018). Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, *perceived ease of use* terbukti penting dalam suatu organisasi ketika mengadopsi suatu teknologi baru (Linden, Nimmegeers, Geskens, & Weijters, 2020). Selain itu *perceived ease of use* dikatakan sebagai komponen utama dalam mengadopsi teknologi dan menentukan perilaku penggunaan suatu sistem (Ozturk, Bilgihan, Nusair, & Okumus, 2016).

Berdasarkan definisi tersebut, maka *perceived ease of use* pada penelitian yang dilakukan mengacu pada keyakinan pengguna bahwa *pengoperasian human resource information system* adalah sederhana dan mudah. *Perceived ease of use* nantinya akan tercermin dalam kepuasan karyawan dan *perceived usefulness* yang dirasakan oleh pengguna HRIS. Adapun persepsi pengguna tidak selalu positif, dalam hal ini HRIS tidak mudah untuk digunakan. Sehingga akan menyebabkan adanya persepsi pengguna atas manfaat yang dirasakan lebih sedikit (Kolatshi, 2017).

2.5.5. Perceived Usefulness

Perceived usefulness mengacu pada harapan subjektif seorang pengguna atas sistem informasi tertentu untuk dapat meningkatkan performa kerja (Rui-Hsin & Lin, 2018). Selain itu, *perceived usefulness* dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang pengguna percaya bahwa penggunaan sistem informasi akan berguna bagi pekerjaannya (Qudah, Al-Shboul, Al-Zoubi, Al-Sayyed, & Cristea, 2020). Noutsas, et al (2017) menyatakan bahwa *perceived usefulness* adalah keyakinan seseorang bahwa penggunaan suatu sistem dapat berguna bagi dirinya dengan meningkatkan pengerjaan tugas yang kemudian meningkatkan kinerja.

Perceived usefulness dengan *perceived ease of use* dan *attitudes* dari pengguna dianggap sebagai salah satu dimensi penting dalam menjelaskan perilaku pengguna dan penerimaan teknologi (Kolatshi, 2017). Alalwan, et al (2018) menyatakan bahwa *perceived usefulness* memiliki peran penting dalam pencapaian suatu hasil yang berharga dari penggunaan sistem informasi. Adapun salah satu pengaruh dari *perceived usefulness* adalah pada biaya yang dirasakan, seperti waktu dan usaha, yang harus diinvestasikan seseorang dalam mengadopsi suatu teknologi (Hauk, Hüffmeier, & Krumm, 2018).

2.5.6. User Satisfaction

Satisfaction mengacu pada evaluasi seseorang dan respons yang diberikan atas suatu layanan yang dialami dengan melibatkan pengguna dan penyedia layanan (Yachin, 2018). Sementara *user satisfaction* dianggap sebagai suatu fungsi atas *perceived usefulness*, *information quality*, *service quality*, dan *system quality* dalam penerimaan dan keberhasilan suatu sistem informasi (Oktal, Alpu, & Yazici, 2016). *User satisfaction* juga dianggap dapat mengukur sejauh mana suatu produk atau layanan yang diberikan organisasi memenuhi atau melampaui harapan pengguna (Su, Gu, Du, Zhou, & Huang, 2020).

Aplikasi HRIS dalam suatu organisasi memberikan beberapa kemudahan, yaitu dapat memfasilitasi respons yang cepat atas suatu perubahan dan dapat meningkatkan *user satisfaction* (Irum & Yadav, 2019). Adapun *user satisfaction* menunjukkan pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Ketika *user*

satisfaction meningkat, maka angka *turnover intention* akan menurun dan begitu juga sebaliknya (Shahreki, Ganesan, Raman, Chin, & Chin, 2019).

2.5.7. Turnover Intention

Turnover intention mengacu pada intensitas keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan lain (Chen & Wang, 2019). Hal ini sejalan dengan Ghadi yang menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan kemungkinan seorang karyawan dalam mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain (Ghadi, 2017). *Turnover intention* juga dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran dalam mengetahui angka *actual employee turnover* (Santhanam & Srinivas, 2019).

Isu *turnover intention* atas karyawan dengan performa tinggi merupakan masalah yang penting bagi organisasi. Adapun *turnover intention* akan semakin tinggi ketika perusahaan sedang melalui suatu perubahan (Srivastava & Agrawal, 2020). Penerapan *human resource information system* dalam suatu organisasi merupakan salah satu perubahan baru yang harus dihadapi oleh karyawan. Perubahan tersebut dapat dianggap sebagai gangguan atau ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan adanya penurunan kepuasan karyawan dan meningkatkan angka *turnover intention* (Shahreki, Ganesan, Raman, Chin, & Chin, 2019).

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA