

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi Indonesia pada Triwulan II (April-Juni) tahun 2021 meningkat dibandingkan dengan tahun sebelumnya, produk domestik bruto (PDB) dapat dijadikan sebagai indikator penting untuk mengukur kondisi perekonomian suatu negara pada suatu periode tertentu (Bank Indonesia, 2021). Maka dari itu dapat dikatakan jika PDB meningkat, maka perekonomian negara tersebut tumbuh dengan baik. Jika tingkat pertumbuhan ekonomi rata-rata antara tahun semakin tinggi, maka pendapatan perkapita masyarakat juga akan semakin tinggi (Badan Pusat Statistik, 2021).

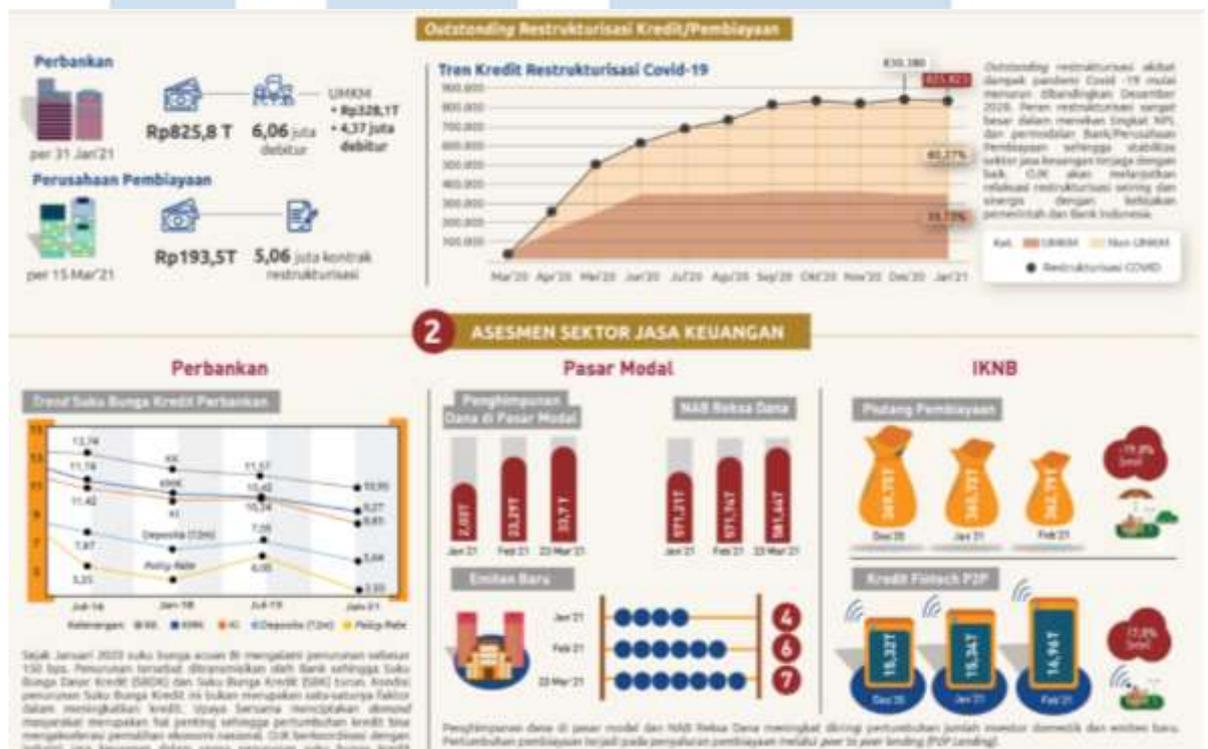


Sumber: Bank Indonesia, 2021

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan II

Berdasarkan Gambar 1.1 Perekonomian Indonesia pada triwulan II 2021, mencatat pertumbuhan meningkat untuk pertama kali sejak merebaknya *pandemic Covid-19* sebesar 7,07% (yoy). Angka tersebut tentu jauh lebih tinggi jika melihat dari triwulan II tahun 2020 dengan tingkat pertumbuhan ekonomi

Indonesia hanya sebesar -5,32 % (Bank Indonesia, 2021). Secara garis besar, meningkatnya pertumbuhan ekonomi di Kuartal II pada tahun 2021 ini membuat ekonomi Indonesia kembali ke angka positif. Karena sejak tahun 2020, Indonesia memasuki resesi karena pertumbuhan ekonomi minus pada 4 kuartal berturut-turut dikarenakan adanya virus *Covid-19*. Maka dengan adanya peningkatan PDB, diharapkan juga pendapatan perkapita masyarakat Indonesia pun meningkat sehingga masyarakat dapat memenuhi kebutuhannya hidupnya (Badan Pusat Statistik, 2021).



Sumber: OJK, 2021

Gambar 1. 2 Jaga Stabilitas Sektor Jasa Keuangan Dan Akselerasi Pertumbuhan Kredit

Pada Gambar 1.2 Dapat dijelaskan bahwa Otoritas Jasa Keuangan melindungi area jasa keuangan yang stabil dengan terus melaksanakan koordinasi dengan bermacam pihak. Pada area jasa keuangan bagian pasar modal serta NAB reksa dana, telah mengalami kenaikan pada penghimpunan dana. Peningkatan tersebut juga berlangsung pada emiten baru serta *kredit fintech P2P (peer to peer lending)*, akan tetapi pada Industri Keuangan *Non-Bank (IKNB)* masih hadapi

penyusutan piutang dari bulan Desember 2020 sebesar 369,75T serta Januari 2021 menjadi 365,72T (OJK, 2021). Penyusutan tersebut berlangsung kembali pada bulan Februari 2021 yakni sebesar 362,79T. Sehingga dengan terdapatnya penyusutan tersebut, OJK ikut dan senantiasa melaksanakan bermacam kebijakan guna meningkatkan perkembangan *kredit* pembiayaan yang berlangsung pada masyarakat, pertumbuhan yang dilakukan oleh bermacam area industri yang dapat didukung dengan sumber daya manusia yang mereka miliki (OJK, 2021).



Sumber: Kemenperin, 2017

Gambar 1. 3 Kebijakan Pembangunan Tenaga Kerja Industri

Pada Gambar 1.3 Menjelaskan tentang kebijakan pembangunan tenaga kerja industri, yang dilakukan pemerintah guna menekan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pemerintah tingkatan kualitas SDM dengan sekian banyak program pengembangan seperti pembelajaran vokasi industri, pemagangan industri, pelatihan industri, serta sertifikasi industri (Kemenperin, 2017). Dalam suatu industri, sumber daya manusia sanggup menghasilkan tujuan, sasaran dan

kegiatan dari bermacam pihak yang terdapat dalam industri. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sebagian aset yang sangat berarti untuk industri ketika melaksanakan aktivitas bisnisnya dengan baik (Saretta, 2019). *Human resource management* (HRM) dapat dijadikan suatu proses yang dilakukan industri guna memperoleh, melatih, melaksanakan evaluasi serta memberi kompensasi serta *benefit* kepada karyawan, melindungi ikatan kerja, kesehatan serta keselamatan karyawan maupun mengendalikan tentang permasalahan keadilan (Dessler, 2017).

PT XYZ hadir sebagai perusahaan yang bergerak pada Lembaga Keuangan *Non-Bank* yang hadir menunjang kesejahteraan penduduk warga negara Indonesia yang wilayah nya terletak daerah terpencil. PT. XYZ perusahaan ini berdiri pada 9 Februari 2015, perusahaan ini melaksanakan usahanya dengan metode memberikan permodalan serta pendampingan dan pembinaan usaha terhadap konsumen nya. Konsumen tidak hanya diberikan sarana *kredit* saja, tetapi diwajibkan untuk mengikuti pembekalan pengetahuan tentang kewirausahaan sebagai syarat untuk pencairan dana dilakukan. PT XYZ memberikan bunga yang ringan diantara perusahaan yang lain, sehingga dapat menunjang masyarakat guna berwirausaha dengan pinjaman modal tersebut. .

PT XYZ bergerak pada bidang pembiayaan modal ventura/*microfinance institute*. PT XYZ telah resmi terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan nomor *KEP-8/D.05/2015* guna mendukung aktivitas usaha nya yang berupa modal ventura. Kehadiran PT XYZ memiliki tujuan memberikan alternatif kepada penduduk untuk memperoleh sumber serta modal usaha yang pastinya lebih mudah dan cepat jika dibandingkan dengan pengajuan pembiayaan dana dari pihak perbankan. PT XYZ juga mendukung *financial* masyarakat pada daerah belum dapat dijangkau oleh lembaga pinjaman keuangan, sehingga masyarakat dapat melakukan kegiatan pinjaman dana usaha. Maka melalui tujuan tersebut PT XYZ diharapkan dapat meningkatkan serta memajukan jiwa kewirausahaan penduduk Indonesia. Namun pada tahun 2021 PT XYZ terjadi penyusutan kinerja terhadap karyawannya.

PERIODE	Ktr Aktif	1-30	31-60	1-60	61-180	Tot PD	WO	Coll Ratio
31-Jan-21	27430	3247	723	3970	581	4551	2851	83.41%
28-Feb-21	22556	2340	910	3250	496	3746	3759	83.39%
31-Mar-21	22457	1530	703	2233	905	3138	3706	86.03%
30-Apr-21	26893	2510	634	3144	536	3680	2677	86.32%
31-May-21	25561	2108	537	2645	479	3124	2630	87.78%
30-Jun-21	23050	3135	1670	4821	2710	7531	3468	67.33%
31-Jul-21	25518	5788	3837	9625	1579	11024	3372	67.25%
31-Aug-21	26600	7376	1710	9086	777	9863	3046	62.93%
30-Sep-21	24239	4142	2552	6694	3050	9744	3543	59.80%
30-Oct-21	22557	2340	917	3250	495	3746	3759	83.38%
30-Nov-21	22325	2540	853	3393	535	3928	3808	82.41%
31-Dec-21	22393	2190	702	2892	726	3618	3712	83.84%

Sumber: Data Perusahaan, 2021

Gambar 1. 4 Pencapaian Penagihan Nasabah Nasional

Berdasarkan Gambar 1.4 Menjelaskan adanya penurunan *performance* pada karyawan PT XYZ. Pada data perusahaan, periode 31 januari 2021 karyawan PT XYZ dapat melakukan penagihan tepat waktu yang tertera pada tabel *Coll Ratio* sebesar 83,41%. Pada bulan Januari perusahaan dapat melakukan penagihan sebesar 83% hingga sampai dengan bulan Mei penagihan dapat dilakukan dengan tepat waktu diatas 80%. Namun pada bulan Juni, perusahaan mulai mengalami penurunan penagihan tepat waktu sebesar 67.33%, bulan Juli penurunan kinerja kembali sebesar 67.22%, dan bulan Agustus sebesar 62, 93% hal tersebut berlanjut hingga pada bulan September sebesar 59.80% saja. Maka dapat bisa dipastikan bahwa PT XYZ mengalami penurunan *employee performance* yang terjadi pada perusahaannya.

Absensi karyawan Divisi Collection PT XYZ NASIONAL 2021						
Tanggal	Sakit	Izin	Cuti	Alpha	Jumlah Absensi	Presentase
31 January 2021	25	21	15	12	73	14.5%
28 February 2021	14	16	18	16	64	12.7%
31 March 2021	17	21	16	14	68	11.9%
30 April 2021	22	16	14	12	64	11.2%
31 May 2021	25	19	9	15	68	11.3%
30 June 2021	21	16	15	17	69	12.1%
31 July 2021	24	15	12	21	72	12.6%
31 August 2021	21	23	13	22	79	13.8%
30 September 2021	24	26	13	22	85	14.8%
30 October 2021	27	21	15	25	88	15.4%
30 November 2021	23	16	13	19	71	12.4%
31 December 2021	21	25	13	14	73	12.7%

Sumber: Data Perusahaan , 2021

Gambar 1. 5 Persentase Absensi Karyawan Collection Nasional

Pada gambar di atas menjelaskan adanya peningkatan persentase absensi karyawan Divisi *Collection* PT XYZ secara nasional pada setiap bulannya yang terdiri dari gabungan 224 cabang. Jumlah ketidakhadiran karyawan sejak bulan april hingga bulan Oktober 2021 mulai mengalami peningkatan, khususnya jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan atau *alpha*. Pada bulan April mulai mengalami peningkatan persentase absensi sebesar 11,2%, bulan Mei meningkat kembali sebesar 12, 1%, selanjutnya pada bulai Juni 12,6%. Persentase absensi karyawan terus meningkat hingga pada bulan Oktober yaitu meningkat sebesar 15,4%. Menurut Romas (1972) dalam Sugiarti (2008) menyatakan bahwa jika angka dari absensi sudah mencapai angka 10%-15% maka dapat tergolong ke dalam keadaan perusahaan yang sudah cukup bermasalah bagi suatu perusahaan. Maka dengan adanya data tersebut, diduga akan dapat memengaruhi terhadap kinerja dari para karyawan Divisi *Collection* PT XYZ.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* kepada 12 orang karyawan PT XYZ, 9 dari 12 orang menyatakan jika kinerja yang mereka berikan di perusahaan masih belum memuaskan, sehingga berdampak pada penurunan *employee performance* diperusahaan. 8 dari 12 orang karyawan menyatakan tidak jarang pekerjaan yang mereka selesaikan belum sesuai seperti yang diharapkan pemimpin perusahaan tempat mereka bekerja. 7 dari 12 karyawan juga mengatakan tidak jarang *job desk* atau tugas yang diberikan atasan di luar dari tanggung jawab karyawan tersebut.

Menurut Gordon (2000) dalam Pawirosumarto *et al.* (2017) *employee performance* merupakan sesuatu kontribusi yang dilaksanakan oleh karyawan, dan *employee performance* mempunyai pengaruh terkait dengan besarnya suatu kuantitas *output*, kualitas *output*, serta didukung dengan perilaku yang kooperatif dan kerja sama tim. Sedangkan menurut Sarmiento *et al.* (2007) dalam Pahos dan Galanaki (2018), *employee performance* terdiri dari kemampuan serta keterampilan karyawan, dan kedua hal tersebut didapatkan secara alami maupun dipelajari sehingga mendukung karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

Didukung dengan Rivai (2005) dalam Kusuma *et al.* (2018) menyatakan bahwa, *employee performance* merupakan tugas dan kewajiban seorang yang dilakukan dengan totalitas meliputi mutu serta kuantitas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta disepakati bersama



Sumber: Insightful, 2020

Gambar 1. 6 *What People Find Distracting At Work*

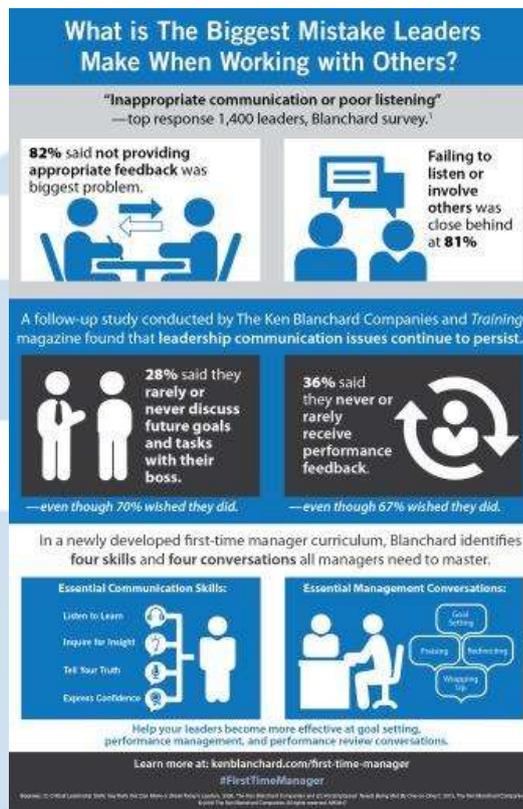
Berdasarkan Gambar 1.5 Menjelaskan mengenai gangguan di tempat kerja yang paling umum. Yang pertama, karyawan tidak jarang melakukan komunikasi yang tidak resmi ataupun komunikasi yang hanya mempunyai kepentingan secara individu sebesar 80%. Berikutnya, karyawan merasa terganggu dengan adanya kebisingan di dalam ruangan kantor sebesar 70%. Sebesar 61% karyawan merasa terganggu dengan terjadinya perubahan yang berlangsung di tempat kerja. Selanjutnya, karyawan merasa terganggu dengan adanya rapat sebesar 60%. Kendala pada sosial media juga sangat memengaruhi karyawan sebesar 56%. Untuk mengatasi beberapa gangguan tersebut adapun beberapa cara perusahaan untuk meminimalkan gangguan di tempat kerja seperti mengizinkan jam kerja yang lebih fleksibel, tetapkan ruang untuk pekerjaan yang tenang, membuat aturan

umum tentang kebisingan di kantor dan mengkomunikasikan dengan karyawan apa yang dapat diterima dan apa yang tidak (Insightful, 2020).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang didapatkan dari 12 karyawan pada PT XYZ.. Menurut 6 dari 12 orang mengatakan tidak jarang terjadi *miss communication* antar rekan kerja. Sebanyak 10 dari 12 responden ruang kerja yang ditempati sering terdengar suara bising, dikarenakan ruang kerja yang masih menyatu dengan divisi lain. Selanjutnya, 6 dari 12 karyawan berpendapat bahwa kurangnya peralatan kerja yang mendukung.

Pawirosumarto *et al.* (2017) menyatakan bahwa, *work environment* merupakan zona fisik yang memberikan dampak kepada kinerja karyawan, kualitas karyawan, keamanan terhadap karyawan. Work environment suatu lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan terkait kinerja yang dilakukan di perusahaan (Al-Omari & Okasheh, 2017). Sedangkan menurut Sunyoto (2015) dalam Parashakti *et al.* (2020), *work environment* merupakan faktor yang cukup penting untuk menunjang *performance* setiap karyawan menuju ke arah yang lebih baik, dikarenakan saat kondisi lingkungan kerja mendukung maka dapat meningkatkan motivasi karyawan tersebut





Sumber: *Blanchard Leaderchat*, 2017

Gambar 1.7 *What is The Biggest Mistake Leaders Make When Working with Others*

Berdasarkan Gambar 1.6 Menjelaskan tentang kesalahan terbesar yang dilakukan pemimpin pada saat bekerja dengan orang lain. Sebesar 82% pemimpin tidak memberikan *feedback* dengan tepat. Gagal mencermati ataupun mengaitkan tim saat pengambilan keputusan memiliki nilai sebesar 81%. Berikutnya, 28% menjelaskan pemimpin mereka sedikit mendiskusikan tugas serta tujuan masa depan tim mereka. Setelah itu 36% menjelaskan tidak pernah atau sedikit menerima *feedback* dalam bekerja. Perusahaan percaya bahwa penting bagi pemimpin untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik saat mereka memasuki peran kepemimpinan di perusahaan.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang didapat dari 12 karyawan senantiasa pada PT XYZ.. Bagi 8 dari 12 karyawan menyatakan, jika atasan mereka masih memberikan contoh yang terkadang kurang baik sehingga anggota mengikuti apa yang dilakukan oleh atasan tersebut. Dalam *in-depth interview* juga

sebanyak 60% atau 6 dari 12 responden kurang puas dengan pemberian tugas dari pemimpin mereka yang terkadang di luar dari *job desk* karyawan. 5 dari 12 karyawan PT XYZ menyatakan terkadang *feedback* yang diberikan saat melaksanakan tugas, terkadang masih sulit dipahami atau didapatkan.

Leadership style umumnya dibedakan jadi 3 ciri, yang pertama, adalah *autocratic* selaku pemimpin wajib dapat membagikan arahan yang jelas serta kapan tugas atau kewajiban tersebut wajib dikerjakan. Yang kedua, adalah *democratic* yaitu selaku pemimpin wajib dapat menarik anggota tim guna mengikuti pengambilan keputusan yang akan diambil. Yang ketiga, *delegative* yaitu selaku pemimpin yang dapat memberikan kebebasan kepada anggotanya ketika melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2017). Gaya kepemimpinan menggambarkan pola sikap berulang yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin guna menciptakan kerja baik, serta gaya tersebut bisa teridentifikasi, dan dapat diimplementasikan secara langsung dan praktis (Schermerhorn *et al.* 2017). Sebagai pemimpin teladan serta unggul, pemimpin wajib menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan wilayah kerja karyawan, dan dapat memotivasi karyawan untuk sukses menggapai tujuan serta dapat meningkatkan sikap disiplin karyawan pada perusahaan (Pawirosumarto *et al.* 2017).





Sumber: JobStreet, 2017

Gambar 1. 8 The 7 Characteristics For a Successful Organizational Culture Change

Berdasarkan Gambar 1.7 Menjelaskan tentang 7 transformasi karakteristik budaya organisasi yang sukses. Pertama, didukung oleh tujuan. Dengan adanya tujuan dalam pekerjaan karyawan akan merasa akan lebih ikut serta dalam proses perkembangan perusahaan. Kedua, komunikasi yang efisien. dengan adanya komunikasi yang efisien, diharapkan karyawan dapat melakukan tugasnya dengan lebih efisien serta efektif. Ketiga, menghargai umpan balik. Perusahaan yang menghargai adanya umpan balik pastinya akan menunjukkan adanya perkembangan di dalam perusahaan. Keempat, berorientasi pada orang. Budaya tersebut sangat berguna untuk perusahaan karena karyawan akan merasa lebih dihargai serta menunjukkan kinerja yang terbaik. Kelima, berorientasi pada tim. Area kerja yang berorientasi pada tim akan mendorong karyawan nya guna

menunjang satu dengan yang lain. Keenam, inovasi yang menginspirasi. Perusahaan yang mempunyai inovasi besar 16% lebih mempunyai tingkatan perkembangan yang lebih besar. Ketujuh, merangkul keberagaman. Budaya saling menghormati akan memunculkan penjelasan yang lebih terbuka terhadap pendapat masing-masing karyawan.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan terhadap 12 karyawan PT XYZ, terdapat informasi bahwa 8 dari 12 mengatakan karyawan kurang menerapkan budaya disiplin kerja atas pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya, sebanyak 9 dari 12 karyawan mengatakan budaya kerja yang bersifat kekeluargaan namun tidak jarang masih terjadi selisih paham antar rekan kerja.

Menurut Raf et al. (2014) dalam Pawirosumarto et al. (2017), *organizational culture* merupakan sebuah sistem dari suatu nilai yang dimiliki oleh semua anggota di perusahaan atau suatu organisasi, nilai tersebut dapat dipelajari dan diterapkan untuk dijadikan acuan perusahaan ketika ingin mencapai *goals* yang sudah ditetapkan. Didukung dengan penelitian oleh Pujiono et al. (2020), jika organisasi mempunyai budaya kuat, maka budaya organisasi dapat dijadikan salah satu alat mengarahkan perilaku kinerja dari anggota untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Budaya organisasi juga dapat diartikan sekumpulan asumsi yang diterima dan menjadi acuan oleh sesuatu kelompok serta memastikan bagaimana metode dia memandang, memikirkan, serta reaksi terhadap area sekitar (Kinicki and Williams, 2020).

Berdasarkan fenomena sesuai latar belakang yang telah ditemukan pada divisi *Collection* PT XYZ yaitu *employee performance* yang menurun, diharapkan dengan adanya *work environment* yang mendukung, *leadership style* yang sesuai, dan *organizational culture* yang baik, diharapkan akan mempunyai dampak baik bagi untuk *employee performance* pada PT XZX. Maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Pengaruh Work Environment, Leadership Style, dan Organizational Culture terhadap Employee Performance pada karyawan Divisi Collection PT. XYZ*”.

1.2 Rumusan Masalah Dan Pertanyaan Penelitian

Dengan adanya penurunan *employee performance* pada karyawan Divisi Collection PT XYZ yang telah dijelaskan pada latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work environment* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan divisi Collection PT XYZ?
2. Apakah *leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan divisi Collection PT XYZ?
3. Apakah *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan divisi Collection PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* pada karyawan divisi Collection PT XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh *leadership style* terhadap *employee performance* pada karyawan divisi Collection PT XYZ.
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* pada karyawan divisi Collection PT XYZ.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian dapat dijabarkan menjadi dua yaitu untuk manfaat akademis dan untuk manfaat praktis, yakni sebagai berikut :

1.3.1 Manfaat Akademis

Dapat memberikan pengetahuan baru, memperluas wawasan yang dimiliki dan dapat dijadikan acuan bagi para peneliti-peneliti selanjutnya di bidang sumber daya manusia, yang khususnya mengenai sumber informasi pengaruh *Work Environment*, *Leadership Style*, dan *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* pada karyawan Divisi Collection PT XYZ

1.3.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan agar dapat menjadi sumber informasi serta saran untuk suatu perusahaan untuk perhatikan pengaruh *Work Environment*, *Leadership Style*, dan *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* pada karyawan Divisi *Collection* PT XYZ

1.4 Batasan Penelitian

Adapun batasan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni sebagai berikut:

1. Peneliti melakukan penelitian kepada anggota karyawan divisi *Collection* di PT XYZ yang berstatus karyawan tetap
2. Peneliti melakukan penelitian pada anggota karyawan divisi *Collection* di PT XYZ yang telah bekerja minimal 2 tahun.
3. Peneliti akan melakukan penelitian pada karyawan divisi *Collection* di PT XYZ .

1.5 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini dilaporkan dengan sistematika seperti berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, batasan masalah penelitian, tujuan masalah penelitian, manfaat masalah penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan tentang teori yang dikutip dari para ahli-ahli, jurnal, buku, dan lain sebagainya dan dapat dimanfaatkan sebagai tinjauan ketika menganalisis suatu masalah pokok yang dipaparkan, model dan hipotesis penelitian, serta penjelasan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum objek suatu penelitian, desain penelitian, jenis suatu penelitian, ruang lingkup suatu penelitian, teknik

pengumpulan data, uji instrumen penelitian, uji model dan hipotesis penelitian, serta tabel operasional penelitian.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang bukti atas penelitian yang dilakukan, seperti uji validitas dan lainnya, serta memberikan penjelasan terkait pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan bagian akhir dari suatu penelitian, yaitu menjelaskan kesimpulan yang ada dari bab yang sudah dituliskan sebelumnya, dan memberikan suatu saran yang sesuai untuk optimalisasi suatu penelitian ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

A large, light blue watermark logo of Universitas Multimedia Nusantara (UMMN) is centered on the page. It features the letters 'UMMN' in a bold, rounded, sans-serif font.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA