

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Muti level marketing saat ini mulai banyak di minati oleh beberapa golongan masyarakat yang suatu usaha itu sendiri melakukan pemasaran secara langsung yang dimana para mitra usaha bekerja sendiri dalam memasarkan suatu prodoknya masing-masing tanpa campur tanggung dari pihak perusahaan. Dalam segi pembagian bonus MLM biasanya di lihat dari tinggat keberhasilan para mitranya dalam memasarkan produk atau sistem yang di jajakan perusahaankarena berjenjang atau berkesinambungan MLM terdapat beberapa sebutan untuk menyebut para mitranya Up line (mitra atas) Down Line (mitra bawah) dalam sektor MLM beberapa tingkatan sangat berpengaruh dalam penghasilan para mitranya karena mitra bawah akan membatu mitra atas dalam mencapai keberhasilan suatu usaha dan sebaliknya. Mitra atas lah yang mengajak mitra bawah untuk bergabung, Imbalannya dalam bentuk potongan harga, komisi, atau insentif yang ditetapkan oleh perusahaan produsen secara berjenjang sesuai dengan jumlah nilai penjualan (biasanya disebut volume point atau bussiness point) yang diberitahukan kepada distributor independen sejak mereka mendaftar sebagai anggota.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan dengan latar belakang dan kemampuan dan minat yang berbeda adalah tantangan dalam menjalankan sebuah organisasi atau

perusahaandan kemampuan dan minat yang berbeda adalah tantangan dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Tak jarang perbedaan tersebutmenjadikan perpecahan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia. tantangan dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan dan kemampuan dan minat yang berbeda adalah tantangan dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Tak jarang perbedaan tersebut menjadikan perpecahan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia. Jika suatu organisasi telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi tersebut. Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Organisasi dan perilaku organisasi adalah salah satu komponen penting dalam pendirian oganisasi baru, terutama sumber daya manusia yang berperan aktif dalam proses tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. Banyak faktor yang erlu diperhatikan dan dipelajari dalam berorganisasi terutama ilmu manajemen sumber daya manusia, seperti halnya budaya organisasi, prilaku individu dan kinerja yang saling berkaitan serta pengaruhnya terhadap aktivitas suatu organisasi (wulantika dan wijaya 2018).

Menurut Farisidan Pane (2020) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan suatu perusahaan akan

tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu penunjang dalam meningkatkan sumber daya manusia yang baik, karena pada dasarnya pegawai tersebut akan merasa nyaman saat bekerja dikarenakan perusahaan memberikan apa yang pegawai itu butuhkan saat bekerja, serta perusahaan akan mendapatkan hasil yang maksimal dari apa yang perusahaan berikan kepada setiap pegawainya. Amalia dan Rizaldi (2021) berpendapat, cara yang dapat dilakukan pihak manajemen untuk memberikan kepuasan terhadap karyawannya adalah dengan memberikan perhatian.

Menurut Bhastary (2020), kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu stres kerja. Stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dalam diri, psikologis manusia atau individu sangat terpengaruh akibat faktor eksternal akibatnya bisa terjadi stres kerja, sedangkan internal diri pun berpengaruh dalam mengelola apa yang diterima. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda. Stress ditentukan pula oleh individunya sendiri. Stres kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja karena seseorang yang tidak mengalami stres semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan

dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja (Farisidan Pane2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh(Farisi dan Pane2020), stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila stress kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuankaryawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang dilakukannya. Stres juga disebut sesuatu yang bersifat bahaya yang melanda atau mengancam mental dan fisik, respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban yang diberikan kepadanya. Apabila seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya.

Sedangkan Penelitian lain menyatakan hal yang sebaliknya dari penelitian di atas salah satunya yang di lakukan oleh (Yasadan Dewi2019) Berdasarkan hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadapkepuasan kerja. Ini berarti semakin tinggi tingkat stress di kalangan pegawai PNSBadan Pendapatan Daerah Kota Denpasar maka semakin rendah tingkat kepuasankerja yang dirasakan pegawai.

Selain stres kerja, kompensasi pun menjadi faktor lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi di berikan saat karyawan tersebut telah

menyelesaikan pekerjaannya dan perusahaan memenuhi hak dari setiap pegawainya. Balas jasa bisa berupa uang atau fasilitas yang di berikan oleh suatu perusahaan, kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan karena telah memenuhi kebutuhan suatu individu atau kelompok pekerja/pegawai di suatu perusahaan, kompensasi juga bisa di terima baik langsung atau tidak langsung sesuai dengan kebutuhan dari karyawan/ pegawai tersebut. Menurut (Fajrinadan Kustini, 2022) jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dengan baik, maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi, sehingga pemberian balas jasa atau kompensasi yang cukup akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi dan Pane2020), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga apabila kompensasi pada

Pernyataan di atas bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendro dan Adi, 2019) yang menyatakan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dilihat dari pemberian insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan. Oleh karena itu kompensasi menurun tetapi kepuasan kerja karyawan meningkat, yang disebabkan oleh bimbingan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dan pimpinan juga memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat.

Alasan penulis memilih perusahaan PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) di karenakan PT.BEST saat ini merupakan salah perusahaan yang bergerak di bidang MLM dan paling banyak di minati oleh golongan masyarakat dan sudah memiliki legalitas usaha serta beberapa kali mendapatkan penghargaan yang di cantumkan di websitenya seperti Helmy Attamimi Award.

Kendala utama dari PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi adalah masih banyaknya beberapa golongan masyarakat yang menganggap bahwa bisnis MLM adalah bisnis penipuan dan terap kali bonus yang di berikan perusahaan hanya mengiming-imingi belaka untuk memikat para calon mitra usaha.

PT Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan langsung (*direct selling*) dengan menerapkan konsep syariah tanpa riba. Jumlah karyawan di PT. BEST adalah 125 oraang yang di bagi pertiap divisinya sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan dari pegawainya, Produk yang mereka jual adalah produk yang di butuhkan oleh semua segmen masyarakat, jadi PT BEST memabat habis semua segmen dengan produk yang mereka miliki, yang mana produknya di antara lain, eco racing motor, eco racing mobil, eco disel, dan eco ship adalah produk penghemat bahan bakar yang di miliki PT BEST. Lvn collagen, eco maxx, habspro, calsium, adalah produk suplemen kesehatan yang di miliki PT BEST. Eco farming, eco sida, slow releseadalah produk peternakan dan pertanian yang di miliki PT BEST, serum, lipstik, piling oil, crem siang dan malam, serta cleansing oil adalah produk kecantikan yang di miliki PT BEST, Dengan sistem *direct selling*, PT Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) memberikan peluang kepada masyarakat untuk

menjadi mitra usaha tanpa menggunakan syarat-syarat tertentu seperti tanpa batasan waktu.

Masyarakat yang telah menjadi mitra usaha akan berkesempatan mendapatkan bonus dan *reward* dari bagi hasil omset penjualan mitra. Perusahaan ini telah terdaftar sebagai anggota Asosiasi Perusahaan Penjualan Langsung Indonesia (AP2LI) serta mendapatkan legalitas yang lengkap dari Kementerian Perdagangan Republik Indonesia pada Desember 2019. Perusahaan ini memiliki motto “Go Berkah No Riba” dengan maksud meraih keberkahan tanpa riba.

Pada rangkaian menggali permasalahan yang terjadi di PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) maka dilakukan penyebaran kuesioner awal kepada 10 responden Pegawai PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST), Berikut adalah hasil survey awal penulis dengan menyebarkan kuisisioner menggunakan Google Form yang di sebar pada tanggal 12 Mei 2022 dan melakukan wawancara acak terhadap responden yang telah mengisi survey awal dari peneliti, serta dapat dilihat pada table dibawah ini.

Table 1.1
Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi

No	Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda menarik karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan Anda	7	70%	3	30%
2.	Apakah Anda merasa senang karena berkesempatan untuk mempelajari hal baru dalam pekerjaan Anda	8	80%	2	20%
3.	Apakah Anda tidak merasa bosan dengan pekerjaan Anda yang tidak pernah berubah setiap harinya	4	40%	6	60%
4.	Apakah Anda dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang Anda lakukan	6	60%	4	40%
5.	Apakah pendapatan yang diperoleh dapat meningkatkan semangat kerja	8	80%	2	20%

	Anda				
6.	Apakah perusahaan sesekali telat memberikan upah yang seharusnya Anda peroleh	5	50%	5	50%
7	Apakah pegawai dengan kinerja baik dapat memperoleh kesempatan promosi jabatan	0	0%	10	100%
8	Apakah perusahaan memberikan promosi jabatan bagi pegawai untuk meningkatkan karier ke jenjang yang lebih tinggi	0	0%	10	100%
9.	Apakah Anda merasa kecewa karena tidak berkesempatan memperoleh promosi jabatan	8	80%	2	20%
10	Apakah Anda merasa nyaman karena atasan Anda memperhatikan kondisi Anda	9	90%	1	10%
11	Apakah pimpinan Anda memberikan dukungan pada semua pegawai	7	70%	3	30%
12	Apakah perhatian yang diberikan pemimpin Anda menyeluruh terhadap semua pegawainya	8	80%	2	20%
13	Apakah rekan kerja Anda bisa diajak bekerjasama dengan baik	8	20%	2	20%
14	Apakah rekan kerja Anda selalu memberikan dukungan pada Anda	6	60%	4	40%
15	Apakah Anda menganggap rekan kerja sebagai saingan	5	50%	5	50%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa,kepuasan pegawai PT Bandung Eco Sinergi Teknologi terhadap promosi jabatan sangat rendah. Terlihat 10 dari 10 responden menjawab tidak untuk pertanyaan nomor 7 “apakah pegawai dengan kinerja baik dapat memperoleh kesempatan promosi jabatan” dan nomor 8 “apakah perusahaan memberikan promosi jabatan bagi pegawai untuk meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi”, serta 8 dari 10 responden menjawab ya pada pertanyaan no 9 “apakah Anda merasa kecewa karena tidak berkesempatan memperoleh promosi jabatan”.Hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh penulis, bahwa di perusahaan tersebut tidak memiliki promosi jabatan. Posisi jabatan yang tinggi hanya ditempati oleh

keluarga pemilik perusahaan, maka pegawai yang tidak memiliki keterikatan keluarga dengan pemilik perusahaan akan ditempatkan pada staff yang tidak memiliki jenjang karir.

Table 1.2
Hasil Survey Awal Stres Kerja Pegawai di PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi

No	Stres Kerja (Variabel X1)	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Apakah Anda merasa nyaman dengan pekerjaan Anda saat ini	8	80%	2	20%
2.	Apakah kerja keras Anda sebanding dengan keuntungan yang Anda terima	5	50%	5	50%
3.	Apakah aturan dalam menjalankan tugas membuat Anda tertekan	4	40%	6	60%
4.	Apakah Anda mengerti dengan jelas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas Anda	7	70%	3	30%
5.	Apakah Anda selalu mendapat kemudahan saat mengerjakan pekerjaan Anda	4	40%	6	60%
6.	Apakah Anda sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan Anda	4	40%	6	60%
7.	Apakah perusahaan memberikan Anda waktu istirahat yang cukup	6	60%	4	40%
8.	Apakah Anda mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan Anda	7	70%	3	30%
9.	Apakah tugas yang harus dikerjakan setiap harinya membuat Anda kelelahan	6	60%	4	40%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa, stres kerja pegawai PT Bandung Eco Sinergi Teknologi diakibatkan oleh tugas yang dikerjakan setiap harinya. Terlihat 6 dari 10 responden menjawab ya pada pertanyaan nomor 9 “apakah tugas yang harus dikerjakan setiap harinya membuat Anda kelelahan”. Hal ini juga diperkuat dari wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, dimana sebagian pegawai merasa kelelahan saat jumlah mitra kerja yang datang ke perusahaan membludak.

Table 1.3
Hasil Survey Awal Kompensasi PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi

NO	Kompensasi (Variabel X2)	Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Apakah Anda mendapatkan gaji sesuai dengan UMR setempat	6	60%	4	40%
2.	Apakah nominal gaji yang Anda terima mengalami kenaikan seiring dengan lamanya bekerja	8	80%	2	20%
3.	Apakah gaji yang Anda terima tidak sesuai dengan yang Anda harapkan	4	40%	6	60%
4.	Apakah perusahaan memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi	6	60%	4	40%
5.	Apakah perusahaan menobatkan salah satu pegawainya sebagai pegawai berprestasi di setiap bulannya	8	80%	2	20%
6.	Apakah perusahaan tidak mengistimewakan pegawai yang berprestasi	5	50%	5	50%
7.	Apakah perusahaan memberikan asuransi dana pensiun	0	0%	10	10%
8.	Apakah perusahaan sering mengadakan liburan tahunan (rekreasi)	6	60%	4	40%
9.	Apakah pemberian asuransi perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan anda	10	100%	0	0%
10.	Apakah perusahaan memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	5	50%	5	50%
11.	Apakah perusahaan memberikan makan siang untuk seluruh pegawai	10	100%	0	0%
12.	Apakah perusahaan mematok harga untuk tempat parkir	0	0%	10	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa adanya permasalahan kompensasi terkait asuransi yang diberikan PT Bandung Eco Sinergi Teknologi kepada pegawainya. Terlihat 10 dari 10 responden menjawab tidak pada pertanyaan nomor 7 “apakah perusahaan memberikan asuransi dana pensiun” dan menjawab ya pada pertanyaan nomor 9 “Apakah pemberian asuransi perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan anda”. Hal ini diperkuat dari hasil

wawancara oleh penulis bahwa perusahaan tidak memberikan asuransi kepada pegawainya, melainkan hanya memberikan gaji bulanan saja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dengan adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan terkait kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Bandung Eco Sinergi Teknoligi (BEST)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas terdapat fenomena yang terjadi di PT. Bandung Eco Sinergi Teknoligi (BEST), diantaranya:

1. Tidak adanya promosi jabatan pada pegawai yang tidak memiliki keterikatan keluarga dengan pemilik perusahaan PT. Bandung Eco Sinergi Teknoligi (BEST). Kondisi ini menunjukan bahwa kepuasan kerja di perusahaan tergolong masih rendah.
2. Tidak adanya kenaikan jenjang karir di perusahaan PT. Bandung Eco Sinergi Teknoligi (BEST). Hal ini terinsikasikan bahwa masih kurangnya kepuasan kerja pegawai di perusahaan.
3. Beberapa orang di perusahaan PT. Bandung Eco Sinergi Teknoligi (BEST) merasa kecewa akibat tidak adanya promosi jabatan di perusahaan.
4. Sebagian pegawai merasa kelelahan saat bekerja di PT. Bandung Eco Sinergi Teknoligi (BEST). Hal ini terindikasikan bahwa Stres Kerja di perusahaan tergolong masih tinggi.

5. Perusahaan PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi tidak memiliki atau memberikan asuransi kepada setiap pegawainya.
6. Perusahaan PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) tidak memberikan asuransi sesuai dengan kebutuhan pegawainya, hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di perusahaan tergolong masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja pegawai PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).
2. Seberapa besar pengaruh secara parsial Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).
3. Seberapa besar pengaruh secara parsial Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).
4. Seberapa besar pengaruh secara simultan Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan

Kerja karyawan pada PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST), serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka ada tujuan penelitian yang hendak dicapai, tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja pegawaiPT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).
2. Untuk mengetahui besar pengaruh secara parsial Stres Kerja terhadap Kepuasan PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).
3. Untuk mengetahui besar pengaruh secara parsial Kompensasi terhadap Kepuasan PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).
4. Untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan Stres Kerja dan Kompensasi terhadap PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya untuk penulis sendiri, selain itu berguna juga bagi pendidikan secara langsung maupun tidak langsung.

Kegunaan tersebut antara lain:

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

1. Menambah ilmu pengetahuan wawasan dan keterampilan khususnya untuk penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru, yang dimana dapat oleh penulis aplikasikan di masa yang akan datang;

2. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum pernah diperoleh dari pendidikan formal.

b. Bagi Universitas/Keilmuan

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran untuk dapat diaplikasikan kepada para pelajar.

c. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi ataupun perusahaan berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan bagi PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST).

1.4.2 Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran ilmiah ataupun ilmu pendidikan bagi siapapun yang membutuhkannya.
- b. Sebagai pijakan dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan kerja praktek di PT. Bandung Eco Sinergi Teknologi (BEST) yang beralamat di Grand Surapati Core Blok B 9-10 B 23-25, Jl. PH.H. Mustofa No. 39, Pasirlayung, Kec Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40192.

