**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai pengerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berikaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya.

Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dalam perusahaan dimana faktor ini dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset yang mengelola faktor produksi perusahaan sehingga perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, prilaku, sikap dan etos kerja yang baik dalam penempatannya masing-masing yang diharapkan mampu mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2012:118)** “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Berdasarkan definisi di atas, bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

CV (*Comanditer Vennotschap*) atau Persekutuan Komanditer adalah suatu bentuk badan usaha persekutuan yang didirikan oleh seorang atau beberapa orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seorang atau beberapa orang yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan bersama dengan tingkat keterlibatan yang berbeda-beda di antara anggotanya. CV merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bukan badan hukum yang diatur dalam buku pertama, titel ketiga, bagian kedua Pasal 16-35 Kitab Undang-Undang [Hukum](http://www.ngelmu.co/pengertian-huku/) Dagang, Pasal 19 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang menegaskan : “Persekutuan dengan jalan meminjam uang atau disebut juga persekutuan komanditer, diadakan antara seorang sekutu atau lebih yang bertanggung jawab secara pribadi dan untuk seluruhnya dengan seorang atau lebih sebagai peminjam uang”.

Kabupaten Kuningan merupakan salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Barat yang mayoritas warganya banyak yang bekerja sebagai petani ataupun pedagang. Di Kabupaten Kuningan terdapat beberapa pabrik produksi pengolah bawang menjadi bawang goreng, salah satunya Bawang Kim (CV. Tani Mukti Mandiri) yang berada di Jalan Raya Ciloa - Cikubangsari No.30 Dusun puhun Rt.10 Rw.2 Desa Cilaja Kecamatan Kramatmulya, Kabupaten Kuningan yang berdiri pada tahun 2014.

Bawang Kim (CV. Tani Mukti Mandiri) adalah salah satu penghasil usaha bawang goreng yang berkualitas dan terjamin mutunya yang berada di Kabupaten Kuningan. Produk yang ditawarkan oleh usaha ini adalah bawang goreng. Produk bawang goreng ini terbagi menjadi beberapa jenis yaitu bawang goreng kiloan dan bawang goreng beraneka rasa seperti bawang goreng original, bawang goreng balado, dan bawang goreng pedas asin.

Berdasarkan hasil survei atau perbandingan yang peneliti lakukan terhadap Bawang Kim (CV. Tani Mukti Mandiri) dengan pabrik bawang goreng dari pengusaha lain, seperti : bawang goreng Astri Jaya Food dimana Bawang Kim (CV. Tani Mukti Mandiri) lebih mendominasi jumlah permintaan pasarnya karena pada Bawang Kim (CV. Tani Mukti Mandiri) memiliki varian produk dan rasa yang berbeda dengan perusahaan lain hal tersebut harus diimbangi dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Hal tersebut bukan hanya berlaku pada industri milik swasta tetapi juga semua industri yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah. Seperti hal nya Bawang Kim (CV. Tani Mukti Mandiri) yang merupakan salah satu penghasil bawang goreng di daerah Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penjajagan yang peneliti lakukan pada Bawang Kim (CV. Tani Mukti Mandiri) ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai. Hal ini meliputi indikator sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kuantitas kerja pegawai.

Dalam data laporan presentase produksi yang ditetapkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tiga bulan terakhir, masih banyak ditemukan kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga tidak memenuhi target.

Tabel 1.1

Tabel Target dan Realisasi Produksi Bawang Kim

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama | Bulan | Target Produksi | Hasil Produksi | Persentase |
| 1 | Bawang goreng | Agustus | 30 ton | 25,7 ton | 85,67 % |
| 2 | Bawang goreng | September | 30 ton | 24 ton | 80 % |
| 3 | Bawang goreng | Oktober | 30 ton | 27,5 ton | 90,67 % |

*Sumber: Hasil wawancara dengan pihak Bawang Kim, 2018*

Hal ini membuktikan bahwa karyawan tidak ada kemauan untuk melebihi produksi yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

1. Efektivitas biaya

Tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan kurang lengkap, karena perusahaan kurang melengkapi fasilitas produksi seperti tutup kepala, masker, dan celemek.

Tabel 1.2

Tabel Efektivitas Biaya Fasilitas Penunjang

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Fasilitas Penunjang | Biaya (Rp) | Jumlah tersedia | Jumlah Karyawan | Efektivitas Biaya (%) |
| 1 | Penutup Kepala | 17.500/pcs | 14 | 23 | 60,9 |
| 2 | Masker | 2000/pcs | 17 | 23 | 73,9 |
| 3 | Celemek | 45.000/pcs | 21 | 23 | 91,3 |
| 4 | Sarung Tangan | 2.400/pcs | 12 | 23 | 52,2 |

*Sumber: Hasil wawancara dengan pihak Bawang Kim, 2018*

Hal ini menunjukan bahwa efektivitas biaya untuk fasilitas penunjang belum terpenuhi karena perusahaan menilai ada hal yang lebih penting untuk produksi dan promosi, ada juga karyawannya yang tidak mau menggunakan fasilitas penunjang tersebut.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh:

1. Perusahaan belum memberikan upah insentif yang merata

Sistem insentif yang diberikan Bawang Kim berdasarkan masa kerja/lamanya karyawan yang bekerja disana. Pemberian uang makan oleh perusahaan disesuaikan lamanya karyawan yang bekerja di Bawang Kim. Dasar pemikirannya adalah karyawan yang lebih lama pasti memiliki loyalitas pada perusahaan.

Tabel 1.3

Tabel pemberian uang makan pada karyawan

|  |  |
| --- | --- |
| Masa Kerja | Uang Makan |
| 1-2 Tahun | Rp. 10.000,- |
| 3-4 Tahun | Rp. 20.000,- |

*Sumber: Hasil Wawancara dengan Pihak Bawang Kim, 2018*

Hal ini menunjukan adanya perbedaan pemberian insentif berdasarkan lamanya kerja atau masa kerja.

1. Pemberian *Benefit* dan *service*

Kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, olahraga dan darmawisata.

Terutama perusahaan kurang menyediakan peralatan produksi penujang seperti penutup kepala, masker, celemek dan sarung tangan.

Tabel 1.4

Tabel fasilitas penunjang produksi pada Bawang Kim

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Fasilitas Penunjang | Jumlah Karyawan | Jumlah tersedia |
| 1 | Penutup Kepala | 23 | 14 |
| 2 | Masker | 23 | 17 |
| 3 | Celemek | 23 | 21 |
| 4 | Sarung Tangan | 23 | 12 |

*Sumber: Hasil Wawancara dengan Pihak Bawang Kim, 2018*

Hal ini menunjukan adanya fasilitas penunjang produksi yang kurang memadai dan ada juga karyawan tidak ingin menggunakan alat penunjang produksi tersebut.

Berdasarkan uraian pada halaman sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kompensasi dan pengaruh nya terhadap kinerja karyawan pada Bawang Kim, kemudian dituangkan pada sebuah karya tulis berupa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAWANG KIM CV. TANI MUKTI MANDIRI”.**

1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
   * 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penelitian yang akan dibahas atau diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada Bawang Kim di Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Bawang Kim di Kabupaten Kuningan?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Bawang Kim di kabupaten Kuningan?
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi dan usaha apa saja yang dilakukan oleh Bawang Kim di Kabupaten Kuningan?
   * 1. **Perumusan Masalah**

Kompensasi merupakan cermin dan perhatian pihak manajemen perusahaan atas jasa atau kerja karyawan itu sendiri, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karwayan dalam upaya mecari hasil atas pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah meskipun perusahaan sudah memberikan kompensasi yang cukup baik namun terdapat indikasi yang menunjukkan turun atau rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: **“Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bawang Kim CV. Tani Mukti Mandiri”.**

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
   * 1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka secara umum tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada Bawang Kim di Kabupaten Kuningan.
2. Mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Bawang Kim di Kabupaten Kuningan.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Bawang Kim di Kabupaten Kuningan.
4. Mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dan usaha apa saja yang dilakukan Bawang Kim di Kabupaten Kuningan.
   * 1. **Kegunaan Penelitian**

Mengetahui penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. **Kegunaan Akademis**

Merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

1. **Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kajian ilmu dan memahami aplikasi dari teori-teori yang berkenaan dengan kompensasi dan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, dengan adanya penelitian mengenai materi ini maka diharapkan dapat digunakan secara akademis dalam hal ini Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pasundan sebagai referensi perpustakaan.

1. **Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang cara kerja perusahaan secara nyata. Selain itu juga sebagai aplikasi penerapan dari teori-teori yang telah dipelajari peneliti selama selama mengenyam pendidikan dibangku perkuliahan.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian bagi perusahaan diharapkan peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada pihak perusahaan guna memberikan kompensasi yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

1. Bagi Pembaca dan Pihak Lain

Memberikan wawasan ataupun informasi bagi pembaca dan pihak-pihak lain mengenai penggunaan metode kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi bahan masukan untuk peneliti lebih lanjut.

1. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**
   * 1. **Kerangka Pemikiran**

Persaingan antar pelaku bisnis dalam dunia bisnis kini semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk bisa menjaga kestabilan hidup perusahaan yang telah ditetapkan. Agar keberlangsungan hidup perusahaan tetap terjaga sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki keahlian, keterampilan dan etos kerja yang tinggi sesuai tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Menurut **Hasibuan (2012:118)** : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Pengertian datas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/ perusahaan.

Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik yang harus dihitung dan diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.

Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat, penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya.

**Hasibuan (2012:118)** mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. **Gaji**

**Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.**

1. **Upah**

**Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.**

1. **Upah Insentif**

**Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsif adil dalam pemberian kompensasi.**

1. ***Benefit* dan *service***

***Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga dan darmawisata.**

Setelah menguraikan pengertian diatas, selanjutnya peneliti akan membahas tentang Kinerja menurut **Benardin & Russel**  **(dalam buku Donni Juni Priansa, 2011)** menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaann tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai”.

Menurut **Bernaddin & Russel (2011)** menyatakan ada enam indikator kinerja:

1. **Kualitas**

**Tingkat proses atau hasil dari seuatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.**

1. **Kuantitas**

**Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.**

1. **Ketepatan waktu**

**Tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.**

1. **Efektivitas Biaya**

**Tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan pelengkap digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.**

1. **Kebutuhan pengawasan**

**Keadaan yang menunjukan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.**

1. **Pengaruh interpesonal**

**Tingkat pegawai menunjukan perasaan *self esteem, godwill,* dan kerja sama diantara sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.**

Berdasarkan pendapat diatas, adanya keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja. Dengan adanya kompensasi, maka setiap karyawan akan berupaya untuk melakukan yang tebaik bagi perusahaan. Dengan demikian, dengan adanya pemberian kompensasi maka akan timbul suatu pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan meningkat lebih baik jika pelaksanaan pemberian kompensasi dilakukan dengan baik pula.

* + 1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti paparkan diatas, maka peneliti mengemukakan suatu hipotesis yaitu: “Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Bawang Kim CV. Tani Mukti Mandiri”.

Definisi operasional untuk memudahkan pembahasan dari hipotesis diatas telah dirumuskan diatas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Hal tersebut menunjukan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
3. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaann tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Melengkapi hipotesis diatas maka menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Ho : rs < : 0 Kompensasi (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0, artinya tidak ada pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bawang Kim.
2. Hi : rs > :0 Kompensasi (X) : Kinerja Karyawan (Y) : 0, artinya terdapat pengaruh, antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bawang Kim.
3. rs : sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan antara dua variable penelitian yaitu antar Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y).
4. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau α = 0,05
5. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
   * 1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan pelitiannya dalam menangkap peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti. Dalam penyusunan ini, maka penulis melakukan penelitian pada Bawang Kim CV. Tani Mukti Mandiri yang beralamatkan di Jalan Raya Ciloa - Cikubangsari No.30 Dusun puhun RT/RW 10/2 Desa Cilaja Kecamatan Kramatmulya, Kabupaten Kuningan.

* + 1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yang dilakukan untuk pengumpulan data, pengolahan data, sampai pelaporan diperkirakan dari bulan September 2018 sampai Maret 2019.