

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bandung Raya khususnya dengan Jawa Barat umumnya mempunyai potensi usaha di bidang perhotelan yang sangat *significant*. Tercatat di Bandung raya terdapat 11.000 kamar hotel pada tahun 2011 dan dengan perkiraan akan terjadi pertumbuhan menjadi 15.500 pada tahun 2012.

Dengan potensi yang ada tersebut belum di imbangi dengan potensi destinasi wisata yang layak untuk dikunjungi. Hal tersebut tentunya harus di respons oleh pemerintah untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas destinasi wisata tersebut, seperti : kawah putih, tangkuban parahu dan atau maribaya yang sampai saat ini kondisi destinasi wisata terebut perlu dibenahi.

7 juta wisatawan *local* yang berkunjung ke Jawa Barat pertahun dari 41 juta wisatawan per tahun secara nasional. Untuk wisatawan *international* yang berkunjung ke Jawa Barat sekitar 425.000 orang, dari total 17 juta setiap tahunnya secara nasional.

Tabel 1**Kedatangan Turis Ke Tempat Pariwisata di Jawa Barat**

	Kabupaten / Kota	Wisatawan Asing	Wisatawan Lokal	Jumlah
Kabupaten				
1	Bogor	228.913	4.955.079	5.183.992
2	Sukabumi	49.985	2.031.979	2.081.964
3	Cianjur	12.100	212.095	224.195
4	Bandung	867.000	5.583.468	6.450.468
5	Garut	4.983	671.858	676.841
6	Tasikmalaya	1.362	505.570	506.932
7	Ciamis	-	126.022	126.022
8	Kuningan	116	1.189.102	1.189.218
9	Cirebon	-	644.224	644.224
10	Majalengka	1.500	443.001	444.501
11	Sumedang	18.637	992.315	1.010.952
12	Indramayu	-	111.703	111.703
13	Subang	748.972	3.477.300	4.226.272
14	Purwakarta	2.782	1.957.194	1.959.976
15	Karawang	649	4.574.411	4.575.060
16	Bekasi	-	49.740	49.740
17	Bandung Barat	278.027	1.289.657	1.567.684
18	Pangandaran	10.344	1.824.367	1.834.711
Kota				
1	Bogor	13.217	5.293.040	5.306.257
2	Sukabumi	3.266	82.316	85.582
3	Bandung	432.271	1.431.290	1.863.561
4	Cirebon	1.423	1.354.722	1.356.145
5	Bekasi	-	-	-
6	Depok	7.812	1.864.273	1.872.085
7	Cimahi	339	1.968	2.307
8	Tasikmalaya	25	302.908	302.933
9	Banjar	-	50.453	50.453
	Jawa Barat	2.683.723	41.020.055	43.703.778

Sumber : Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat 2018

Tabel 1 menunjukkan data kunjungan wisatawan baik *local* maupun *international* ke lokasi wisata di Jawa Barat sejumlah 43.703.778 terdapat 1.567.684 wisatawan berkunjung ke Kabupaten Bandung Barat, suatu jumlah yang sangat *significant* karena Bandung Barat adalah wilayah hasil pemekaran dari kabupaten Bandung dan merupakan wilayah baru, hampir bisa menyaingi kunjungan wisatawan ke kabupaten Bandung Barat.

Fasilitas dan akomodasi merupakan keniscayaan yang harus dipenuhi guna memfasilitasi wisatawan yang berkunjung dan berwisata di kabupaten Bandung Barat mengingat potensi yang dimilikinya tersebut.

26,54% lokasi wisata berada di Kab. Bandung wilayah Barat berada di kec. Lembang, jadi Lembang memiliki banyak sekali destinasi wisata di banding kecamatan lainnya di kabupaten Bandung Barat. Taman Wisata Alam (TWA) Gunung Tangkuban Parahu, Maribaya, Bumi Perkemahan, *Floating Market* dan *Farm House* merupakan destinasi wisata yang berada di kecamatan Lembang.

Tabel 2**Tempat Wisata Hotel dan Restoran di Kecamatan Lembang**

No	Desa/Kecamatan	Hotel		Restoran/Rumah Makan	Tempat wisata
		Bintang	Melati/Penginapan		
1.1	Gudang Kahuripan	-	12	11	-
1.2	Wangunsari	-	-	-	-
1.3	Pagerwangi	-	-	-	1
1.4	Mekarwangi	-	2	1	-
1.5	Langensari	-	1	2	1
1.6	Kayuambon	-	2	-	1
1.7	Lembang	3	5	11	1
1.8	Cikahuripan	1	3	3	1
1.9	Sukajaya	-	2	2	-
1.10	Jayagiri	2	10	16	-
1.11	Cibogo	1	7	4	-
1.12	Cikole	-	4	6	1
1.13	Cikidang	-	-	-	-
1.14	Wangunharja	-	-	-	1
1.15	Cibodas	-	2	3	3
1.16	Suntenjaya	-	-	-	-
Jumlah		7	50	59	10

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung Barat 2019

Dari tabel 1.2. dapat diketahui bahwa hotel berbintang di Kab. Bandung Barat sebanyak 7 hotel (3 diantaranya berada di kecamatan Lembang) dan 50 penginapan. Berdasarkan informasi dari PHRI Jabar bahwa tingkat hunian kamar per Juni 2019 di kabupaten Bandung Barat sebesar 64% apabila melihat kondisi pada tahun lalu terdapat penurunan sebesar 8,6%. Hal ini mengindikasikan penurunan tingkat hunian diakibatkan oleh tingkat persaingan hotel di kabupaten Bandung Barat yang semakin ketat diakibatkan bermunculannya hotel baru. Kondisi tersebut tentunya memacu setiap hotel untuk meningkatkan pelayanan yang optimal sehingga dapat mengundang tamu untuk dapat menginap dan menikmati pelayanan yang

disediakan oleh hotel tersebut. Tentunya hal tersebut tidak terlepas dari kinerja hotel itu sendiri terutama kinerja karyawannya.

Hotel Sindang Reret merupakan salah satu bisnis hotel dan restoran keluarga yang hadir meramaikan khasanah pelayanan akomodasi di desa Cikole kecamatan Lembang. Hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang yang berdiri semenjak 1989 menjadi salah satu fasilitas akomodasi bagi wisatawan atau turis yang berkunjung ke Lembang, terutama bagi para pemburu destinasi wisata apalagi bersama keluarga.

Usaha jasa perhotelan yang dilakukan oleh Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole tidak lepas dari persaingan usaha dengan hotel sejenis di wilayah Kabupaten Bandung Barat, sehingga kunci utama dalam memenangkan persaingan usaha tersebut adalah bagaimana meningkatkan kinerja melalui budaya organisasi dan motivasi karyawan sehingga pelanggan terpuaskan ketika memakai produk dan pelayanan yang disiapkan oleh Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole Kabupaten Bandung Barat. Namun pada kenyataannya, Peneliti mendapatkan beberapa komentar yang bersumber dari salah satu portal online booking, dimana tamu atau pelanggan yang datang ke Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole Kabupaten Bandung Barat memberikan komentar terhadap kinerja karyawan yang didapat selama menginap di Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole Kabupaten Bandung Barat. Kegiatan survey awal yang dilakukan peneliti mengambil sampel pendapat atau komentar tamu atau pelanggan yang menginap di Pantai Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole Kabupaten Bandung Barat dari salah satu agen perjalanan *online*, ulasan konsumen dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Konsumen berinisial “N” yang memberikan komentar bahwa “rasa makanannya mengecewakan, tidak sesuai ekspektasi pesen cumi bakar mentega dikira ada rasa bakar2nya ehh ternyata seperti capcay. Saya menyesal makan malam bersama klien saya disini”.
- b. Konsumen berinisial “S” memberikan ulasan “I went to the restaurant during long week end. The service was bad because I think there were understaff. I had to wait almost an hour for the food and still there were some food that didnt show up. The waiter also dont bother to clean up the dirty table not untill we aks her to”.
- c. Konsumen berinisial “M” memberikan ulasan “very poor service when I complained about the noise from military training facility they laughed at me and after asking my money back the called the police. I will not advise anyone to stay there. Very unfriendly staff with no accountability”.

Dari komentar pertama konsumen tersebut dapat diartikan bahwa masih terdapatnya permasalahan dalam kinerja pelayanan terutama di sektor restoran, dari komentar pertama terlihat bahwa makanan yang dipesan tidak sesuai ekspektasi atau harapan dari konsumen dan untuk komentar kedua terlihat bahwa konsumen kecewa karena pelayanan yang lambat untuk makanan yang dipesannya serta pelayan restoran atau waiter nya tidak mempunyai inisiatif untuk melakukan *clean dan clear up* meja sehingga piring dan peralatan yang kotor dimeja membuat tidak nyaman bagi tamu yang ada.

Untuk ulasan no.3 dapat dijelaskan bahwa konsumen mengeluhkan tentang

keramaian yang terjadi di sekitar hotel dan restoran Sindang Reret tetapi karyawan dan staf hotel tidak bisa mengatasi keluhan tersebut mungkin belum mempunyai kecakapan mental ketika menghadapi kondisi seperti itu

Komentar konsumen dari hasil review *online* tersebut pada akhirnya berdampak pada kinerja hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang terutama dalam pencapaian tujuan organisasinya.

Lebih lanjut kondisi ini dikhawatirkan akan berdampak terhadap pencapaian target kerja organisasi dikaitkan dengan semakin berkembangnya divisi usaha yang dimiliki oleh hotel dan rerstoran sindang reret.

Terdapat 6 aspek pengukuran kinerja yang diungkapkan Sutrisno (2009) diantaranya 1) *output* kerja, 2) *work knowledge*, 3) *inisiative*, 4) *mental skill*, 5) *behaviour* dan 6) *diciplin*. Apabila dikaitkan kasus keluhan konsumen seperti pada komentar no. 1, 2 dan 3 tentunya sangat erat sekali dimana aspek pengukuran kinerja menurut sutrisno tersebut semuanya dapat menggambarkan kondisi karyawan yang ada masih berkinerja belum optimal.

Berdasarkan data *employee appraisal* yang diperoleh dari *Human Resource Corporate* Hotel dan Restoran Sindang reret di ketahui bahwa untuk *employee appraisal* hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang dari 106 karyawan yang memperoleh penilaian Baik sebanyak 79 dan penilaian Cukup 27 orang. Secara umum karyawan hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang masuk dalam kategori Baik tetapi masih terdapat karyawan yang memperoleh penilaian Cukup artinya harus ditingkatkan kinerjanya. Idealnya seluruh karyawan memperoleh penilaian yang Sangat Baik untuk dapat memberikan pelayanan yang sempurna

kepada pelanggan atau tamu yang berkunjung tentunya hal tersebut menjadi pekerjaan rumah dari pihak manajemen hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang.

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, Hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang merupakan bisnis keluarga. Banyaknya karyawan dan karyawan yang dipekerjakan adalah merupakan keluarga dan kerabat dari pemilik Sindang Reret. Adapun kekurangan dari bisnis keluarga ini adalah sering terjadinya konflik kepentingan. Jika terjadi Konflik antara anggota keluarga dalam perusahaan tersebut, sering sekali tidak saling mengakui kesalahan dan sikap saling tuduh. Biasanya konflik yang tidak terselesaikan sering berimbas kepada karyawan yang berada dalam satu organisasi.

Kekurangan selanjutnya adalah dalam penempatan personel tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Beberapa jabatan penting yang ada dalam struktur organisasi ini biasanya diduduki oleh anggota keluarga. Terkadang, kemampuan atau bidang keahlian anggota tersebut sering sekali tidak sesuai dengan jabatan yang ia duduki, kurangnya pemahaman dan kepekaan terhadap tugas, menyebabkan sering terjadi rotasi jabatan. Hal ini tentu sangat berdampak pada kinerja karyawan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap perubahan struktur organisasi.

Kekurangan terakhir dari bisnis keluarga adalah sulit melakukan management usaha. Didalam organisasi ini, masih sulit menempatkan antara bisnis dan keluarga, keduanya masih sangat kuat untuk saling mempengaruhi.

Suatu lembaga atau organisasi tentunya memiliki *human resources* untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka pencapaian lembaga tersebut. Hotel &

Restoran Sindang Reret Cikole Kabupaten Bandung Barat juga tentunya memiliki *human resources* dalam melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan lembaga atau organisasinya, saat ini aset SDM yang terdapat di Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole Lembang berjumlah 106 orang. Tentunya dalam rangka mencapai *Goals* lembaga Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole Lembang harus di tunjang oleh kinerja SDM atau karyawan sebagai anggota dari organisasi dan lembaga hal tersebut sesuai dengan salah satu poin dari misi perusahaan Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole Lembang yaitu “*Meningkatkan profesionalisme Human Resources sesuai dengan Standar Perusahaan*”. Hal tersebut sejalan dengan pendapat sumarsono “*Human Resources yang berkualitas di perlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi*” (Sumarsono, Sonny 2004: 163).

Sebagai salah bentuk untuk menciptakan SDM yang profesional agar berkinerja lebih baik lagi, tentunya harus dilakukan *assesment* kepada karyawan sesuai dengan bidang atau divisinya masing-masing. Salah satu komponen dalam *assesment* tersebut adalah unsur yang dapat mempengaruhi profesionalitas dan *employee performances* yaitu *work motivation*.

Work motivation (Motivasi Kerja) merupakan unsur yang berhubungan dengan langsung dengan *employee performances* (kinerja karyawan). Motivasi kerja dapat bersumber dari internal dan eksternal karyawan itu sendiri. Unsur motivasi tersebut dapat menimbulkan *effect* potisive maupun negative bagi pegawai. Motivasi kerja merupakan *high effort* guna mewujudkan impian organisasi yang dilandasi oleh keterampilan dan kapabilitas berusaha untuk memenuhi beberapa keperluan anggota.

Work Motivation merupakan kekuatan dorongan internal dan eksternal pekerja guna menjangkau individu dalam rangka mewujudkan keinginan yang sebelumnya menjadi target. Jadi, *work motivation* merupakan dorongan mental dan material kepada individu, kumpulan sebagai anggota organisasi dalam bertindak balas atau bertindak balas secara aktif dalam tugas yang berkaitan dengan peranan kepemimpinan, organisasi dan pekerja.

Pimpinan sektor swasta dan pemerintah harus dapat memahami motivasi karyawan atau pegawai yang bekerja di perusahaannya. Bukan hal yang mudah untuk dapat memahami motivasi kerja sebab bentuknya abstrak tidak kasat mata, akan tetapi dapat dilihat dari perilaku seseorang.

Mengingat pentingnya motivasi kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka sangatlah perlu di upayakan peningkatan motivasi kerja di hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang Kabupaten Bandung Barat.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi dibuktikan dengan catatan kehadiran yang bagus dan juga mempunyai prestasi bagus. Karyawan yang tidak mencapai hal tersebut tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan Hotel dan Restoran Sindang Reret diketahui pada tabel 3

Tabel 3

**Gambaran Motivasi Karyawan di Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole
Lembang**

Dimensi	Mean	Kriteria
<i>Motivasi Individual</i>	2,825	Cukup Baik
<i>Motivasi Organisasi</i>	3,325	Cukup Baik

Sumber : diolah 2019

Hasil temuan tersebut menggambarkan bahwa tingkat motivasi masih berada pada kategori cukup baik, artinya efektifitas motivasi mayoritas masih belum berjalan secara efektif, terutama pada aspek motivasi individual. Indikasi kurang optimalnya Kinerja karyawan hotel Sindang Reret Cikole Kabupaten Bandung Barat, diakibatkan oleh rendahnya motivasi individual karyawan, dengan beberapa indikasi sebagai berikut :

- a. Rekan kerja yang kurang harmonis,
- b. Pendapatan atau gaji dan insentif yang kurang sesuai dengan beban kerja.
- c. Tidak ada kejelasan masa depan atau belum adanya jaminan masa depan seperti asuransi pension BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

Dari indikasi tersebut sudah dapat dipastikan bahwa akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan termotivasi

dengan baik bahkan berkinerja dengan baik apabila kebutuhan utama seperti yang diindikasikan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD hotel Sindang Reret Cikole Lembang juga diketahui bahwa motivasi karyawan juga terindikasi menurun hal tersebut didukung oleh itu diperkuat keluar masuknya karyawan yang mengalami peningkatan (2017 s.d 2018) yang dapat dilihat pada table di bawah :

Tabel 4

Data *Turn Over* Karyawan di Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole Lembang

<i>Year</i>	<i>Total employee begining year</i>	<i>Total employee in</i>	<i>Total Employee out masuk</i>	<i>Total employee end year</i>	<i>Turnover Rate</i>
2017	96	15	11	72	5,40%
2018	94	14	9	67	7,19

Sumber : HR Corporate Sindang Reret 2019

Informasi yang diperoleh dari bagian HRD bahwa *turn over* karyawan disebabkan oleh karyawan bekerja di perusahaan lain, kurangnya apresiasi dari perusahaan, tidak ada prospek pengembangan karir.

Informasi yang diperoleh dari HRD bahwa terdapat sejumlah alasan mengapa karyawan *resign* (keluar) dari tempat kerja diantaranya, bahwa karyawan pindah keperusahaan lain, apresiasi kepada karyawan tidak optimal, dan tidak adanya jenjang karir yang jelas, dan terdapat pemasalahan terkait hubungan antara

karyawan dan pimpinan yang kurang harmonis sehingga mengganggu kondisi kerja.

Penelitian yang dilakukan Sri Pancawati (2011) diketahui motivasi kerja mempengaruhi *employee performance* di Pemerintah Kabupaten Kediri Bagian Pembangunan. Listianto dan Setiaji (2007) dari hasil penelitiannya bahwa *employee performance* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Prasetyo dan Wahyudin (2003) semakin menguatkan penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa *employee performance* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Dari hasil penelitian tersebut korelasi antara motivasi dan kinerja saling keterkaitan artinya kinerja yang tinggi merupakan akibat dari motivasi yang tinggi dari karyawan.

Kenyamanan dalam bekerja diperoleh seseorang ketika menganut nilai dan perilaku yang disepakati bersama. Kinerja karyawan yang maksimal bisa dicapai melalui strategi budaya organisasi, karena budaya organisasi yang dibangun secara bagus secara otomatis menciptakan suasana yang diinginkan oleh pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya dan jika sesuai dengan keinginan karyawan serta mendukung kemampuan karyawan dalam menopang kesejahteraannya. *Organization culture* merupakan faktor utama dalam peningkatan produktivitas melalui peningkatan semangat kerja yang didapat pegawai di perusahaan. Filsafat, kepercayaan, norma, kebiasaan nilai, filsafat, asumsi, dan kepercayaan merupakan *culture of organization*. Di buat oleh pemilik, pengurus/manager dan pegawai /anggota organisasi dan di edukasikan terhadap anggota organisasi baru dan di implementasikan dalam kegiatan organisasi sehingga berdampak terhadap sikap,

pola pikir dan perilaku anggota organisasi dalam berproduksi, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi (wirawan, 200 : 10)

Survey awal dilakukan kepada 20 orang diketahui bahwa budaya organisasi yang berlaku dan terjadi di Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole Lembang dapat ketahui pada tabel 5.

Tabel 5

Budaya Organisasi di Hotel dan Restoran Sindang Reret Cikole Lembang

Dimensi	Mean	Kriteria
Parochial Culture	3,415	Dominan
Professional culture	3,125	Dominan

Sumber : diolah 2019

Berdasarkan hasil prasurvey menunjukkan dimensi *Parochial Culture* mempunyai rata-rata nilai 4,15 lebih besar dibanding dengan dimensi Profesional culture dari variabel budaya organisasi meskipun masuk pada kategori dominan, wawancara dengan beberapa karyawan dilakukan untuk memperoleh informasi bahwa bahwa kedekatan dengan atasan akan lebih baik dibandingkan dengan mengedepankan profesionalitas, karena kondisi dan paradigma yang terjadi menunjukkan bahwa kedekatan dengan atasan atau manajemen akan lebih baik untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan di bandingkan profesionalitas dan kompetensi kerja.

Dari kondisi tersebut bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi diindikasikan oleh ;

- a. Nepotisme yang masih sangat kental
- b. Tidak berjalannya SOP perusahaan
- c. Kepemimpinan yang tidak optimal

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa budaya tradisional masih dipedomani karyawan. Tidak ada inisiatif, harus tunduk pada aturan dan harus berperilaku baik dan memiliki ketergantungan yang tinggi kepada teman kerjanya.

Budaya organisasi yang baik yang menerapkan nilai yang baik akan terimplementasikan kepada tingkah laku dan keteladanan yang baik juga sehingga berdampak pada perkembangan dan kemajuan perusahaan. Di hotel Sindang dan restoran Sindang Reret Cikole, budaya organisasi yang baik belum dilaksanakan.

Mengutamakan nilai budaya dekat dengan pemilik (pemilik) Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W.S (2018) hasil penelitiannya memperlihatkan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi di PT. Taspen (Persero) Cawangan, Yogyakarta.

Meningkatnya motivasi kerja karyawan dalam pelaksanaan tugas diakibatkan oleh budaya organisasi yang kondusif. Dalam persaingan usaha yang semakin kompetitif hal tersebut sangat menarik untuk dikaji dengan harapan akan memberikan manfaat kepada hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang untuk senantiasa berusaha menciptakan budaya organisasi yang kondusif. Hal inilah yang mendasari penulis melaksanakan *riset* dengan judul “Pengaruh

Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sindang Reret Cikole Lembang Kabupaten Bandung Barat”

B. Fokus Penelitian

Dalam kesempatan ini fokus peneliti dibatasi pada variabel budaya organisasi serta motivasi kerja yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan temuan permasalahan, maka dirumuskan pertanyaan :

1. Bagaimana kondisi budaya organisasi karyawan hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang?
2. Bagaimana kondisi motivasi karyawan hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang?

D. Tujuan Penelitian

Diputuskannya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kondisi budaya organisasi di hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang

2. Kondisi terkini motivasi karyawan di hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang
3. Kondisi kinerja karyawan di hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang
4. Pengaruh budaya organisasi serta motivasi karyawan kepada kinerja karyawan di hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang dilihat secara terpisah atau keseluruhan

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dihadapi peneliti dibagi menjadi dua ruang lingkup yaitu keterbatasan data (birokrasi) dan waktu sebagai berikut :

1. Keterbatasan Data (Birokrasi)

Permohonan data faktual dalam penelitian ini menjadi tantangan karena pihak manajemen seperti tertutup untuk memberikan data dalam mendukung penelitian ini

2. Keterbatasan waktu

Pengumpulan data dan kolekting data dilakukan penulis pada bulan Oktober 2019, dengan keterbatasan waktu tersebut sedikit membatasi materi dan konten dari penelitian ini.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan pada saat penelitian ini dilakukan adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil yang didapatkan dari keseluruhan penelitian bisa dipergunakan sebagai acuan yang didukung oleh teori agar mengetahui alasan budaya organisasi dan motivasi memberikan dampak bagi kinerja karyawan

b. Manfaat Praktis

Teruntuk beberapa orang atau instansi yang diharapkan memberikan beberapa keuntungan dari hasil penelitian ini yaitu:

a. Bagi Penulis

Lebih mengetahui bahwa dampak yang dihasilkan dari budaya organisasi dan motivasi karyawan pada kinerja karyawan hotel dan restoran Sindang Reret Cikole Lembang.

b. Bagi Hotel Dan Restoran Sindang Reret Cikole Lembang

Membantu memberikan gambaran tentang kondisi budaya organisasi dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna kemajuan perusahaan