

### **BAB III**

#### **SAJIAN DAN ANALISIS DATA**

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan data yang diperoleh mengenai Internalisasi budaya Jawa dalam budaya organisasi hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta tahun 2017-2018. Internalisasi budaya Jawa dalam budaya organisasi hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta merupakan upaya hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta untuk turut serta berkontribusi bagi Indonesia dalam melestarikan kearifan lokal dan sejalan dengan konsep hotel yang berbasis pelestarian budaya. Adapun data yang akan dipaparkan berupa wawancara dari informan, dokumentasi maupun data sekunder lainnya.

Penyajian data akan disusun berdasarkan bagaimana pemahaman mengenai konsep budaya Jawa menurut hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta, budaya Jawa yang dijadikan landasan budaya organisasi, lalu internalisasi budaya Jawa tersebut dalam budaya organisasi yang dimiliki dan komunikasi organisasi dalam internal perusahaan. Selain itu dalam bab ini akan dipaparkan mengenai analisis data yang diperoleh dari koleksi data yang telah dikumpulkan. Adapun analisis data ini dilakukan untuk mengetahui lebih rinci mengenai internalisasi budaya Jawa dalam budaya organisasi Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta tahun 2017-2018 berdasarkan penelitian yang telah ditetapkan, yaitu metode penelitian deskriptif.

## **A. Sajian Data**

### **1. Budaya Organisasi Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta**

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu organisasi (Koesmono. 2005 : 168). Budaya organisasi juga merupakan salah satu aspek penting yang dapat menunjang perusahaan, budaya organisasi yang dijalankan dan dipraktekkan dengan baik oleh semua anggota perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai visi dan misi serta tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Budaya organisasi sendiri ialah suatu bentuk usaha untuk memperoleh rasa, perasaan, atmosfer, karakter, atau citra dari sebuah organisasi yang efektif adalah sebuah organisasi yang memiliki budaya lembaga yang kuat dan fungsi dasar dari kepemimpinan untuk membentuk suatu budaya organisasi. Tanpa memiliki budaya organisasi suatu perusahaan maka akan sangat sulit bagi perusahaan tersebut untuk memiliki nilai-nilai yang disepakati bersama. Nilai yang disepakati tersebut merupakan landasan bagi semua anggota perusahaan sebagai makna atau esensi dalam budaya organisai yang dijalankan perusahaan. Nilai-nilai inti tersebut merupakan dasar dalam melakukan perencanaan strategi, pengambilan keputusan, dan cara berkomunikasi terhadap sesama karyawan dalam internal perusahaan maupun komunikasi dengan pihak eksternal kampus.

Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta sebagai hotel bintang lima yang telah berdiri dari tahun 1966 terus mengusahakan diri agar dapat menjadi hotel dengan standar terbaik dan selalu memberi kesan baik kepada para pengunjung dan berkomitmen untuk turut menjaga kearifan lokal. Komitmen hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta untuk turut berkomitmen menjaga kearifan lokal merupakan sebuah upaya untuk menjadi hotel yang dikenal sebagai hotel berbasis pelestarian budaya yang dapat dikenal tidak hanya dalam negeri tetapi juga skala internasional. Untuk mencapai tujuannya menjadi hotel berbasis pelestarian budaya, hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta harus memiliki penguatan baik di internal baik dari pihak pimpinan maupun para karyawan hotel serta memahami nilai-nilai inti budaya organisasi. Karena budaya organisasi merupakan acuan bagi setiap karyawan dan anggota perusahaan sebagai karakter dan identitas dalam meraih target yang akan dicapai.

Dengan misi menjadi hotel berbasis pelestarian budaya hotel Royal Ambarrukmo memegang erat nilai-nilai Filosofi budaya Jawa sebagai landasan dalam budaya organisasi yang dijalankannya. Maksudnya ialah hotel Royal Ambarrukmo dalam melakukan kegiatan-kegiatan dalam hotelnya menggunakan budaya Jawa sebagai landasannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Manager Marketing & Komunikasi hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta :

“Nilai-nilai budaya organisasi hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta selalu diperkuat pada kegiatan berbasis budaya Jawa, seperti adanya kegiatan-kegiatan pelestarian budaya seperti panahan, tari tradisional dan sebagainya untuk para tamu hotel. Sehingga tidak berlebihan jika dikatakan nilai-nilai inti budaya organisasi yang dijalankan memang menganut filosofi budaya Jawa.” (Wawancara dengan Manager Markom Royal Ambarrukmo Yogyakarta Khairul Azwar, tanggal 04 April 2019).

Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta menjadikan filosofi budaya Jawa dalam tata cara kesopanan dan tata cara berperilakunya sebagai penguat dan landasan dalam proses menjalankan hotelnya. Sebagaimana seperti tujuan hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta sebagai hotel berbasis pelestarian budaya agar dapat turut berkontribusi dalam pelestarian budaya yang menggabungkan gaya modern dan tradisional yang menjadi konsep hotel yang dijalankan. Hal ini diturunkan pada misi hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta:

- a. Menjadi *brand leading* dan pilihan pertama bagi para tamu dan *stakeholders* dalam lingkup penyedia jasa hotel.
- b. Menciptakan dan menetapkan Royal Ambarrukmo sebagai Hotel eksklusif yang signifikan dalam industri perhotelan Indonesia.
- c. Menjadi hotel berbasis pelestarian budaya dengan konsep yang menggabungkan modern dan tradisional.
- d. Memberikan pengalaman yang tak terlupakan bagi para tamu spesial dengan sajian budaya yang dapat memberikan kesan disetiap kunjungan.

- e. Membangun tim profesional yang kuat dan bekerja dengan hati yang akan berfungsi sebagai dasar untuk menyediakan pelayanan dan etos kerja yang unggul bagi para tamu.

Nilai-nilai inti dalam suatu perusahaan menunjukkan bagaimana seharusnya bersikap dan berperilaku. Prestasi-prestasi yang telah dicapai oleh hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta tidak terlepas dari adanya nilai-nilai dasar budaya organisasi yang selama ini menjadi tumpuan bagi semua karyawan dalam melakukan kegiatannya dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh manager marketing dan komunikasi hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta berikut ini :

“Budaya Organisasi memang seharusnya saling terkait baik dari level karyawan maupun sampai pada pimpinan. Sehingga budaya organisasi bisa dipahami oleh seluruh anggota hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta serta menjadi tatanan dalam berorganisasi yang baik.” (Wawancara dengan Khairil Azwar, Markom Royal Ambarrukmo Yogyakarta, 04 April 2019).

Nilai-nilai inti budaya organisasi hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta mulai dirumuskan sejak awal berdirinya hotel dan mengalami beberapa perbaikan menyesuaikan dengan perubahan zaman terutama pada saat *rebranding* baru hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta tahun 2011. Nilai-nilai budaya organisasi tersebut dirumuskan melalui diskusi para pimpinan hotel royal Ambarrukmo Yogyakarta, para pemilik dan staf ahli. Sehingga dari perumusan nilai budaya organisasi ini disosialisasikan kepada seluruh anggota perusahaan melalui seminar, training, maupun gathering staff perusahaan dan juga ditempelkan di dinding hotel yang bisa dilihat oleh semua staff hotel.

## 2. Nilai-Nilai Inti Budaya Organisasi Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta

### a. *Reliable*

1. Reliable yang dimaksud ialah menjadi tim yang dapat diandalkan dan bertanggung jawab.
2. Menjadi tim yang dapat memperoleh kepercayaan dari para customer dengan menjunjung tinggi kejujuran.
3. Menjadi tim yang berintegritas tinggi, yaitu satunya pikiran, perkataan dan perbuatan.

### b. *Organized*

1. Menjadi tim yang terorganisir dalam melakukan segala pekerjaannya untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.
2. Memiliki kedisiplinan untuk melakukan dan menyelesaikan semua tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

### c. *Youthful*

1. Menjadi tim yang produktif, yaitu memiliki sifat yang ingin terus berkarya atau menghasilkan sesuatu hal yang bermanfaat bagi perusahaan dan tidak mudah menyerah dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Menjadi tim yang kreatif dan inovatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menggunakan pikiran dan sumber daya yang ada disekelilingnya untuk menghasilkan suatu ide atau konsep yang baru bagi perusahaan.
3. Menjadi tim yang dinamis, yaitu menjadi tim yang penuh semangat dan tenaga sehingga cepat bergerak dan mudah menyesuaikan diri dengan keadaan dan perkembangan zaman yang ada.

*d. Able*

*Able* yang dimaksud dalam hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta ialah menjadi tim yang memiliki kesehatan fisik dan mental yang prima untuk memberikan pelayanan terbaik bagi para tamu, dan mampu menggunakan kemampuannya untuk memaksimalkan mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

*e. Loyal*

*Loyal* yang dimaksud dalam hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta ialah menjadi tim yang memiliki integritas dan desikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan tugas, serta dapat memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan dan perusahaan sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal untuk perusahaan.

### **3. Internalisasi Budaya Jawa Dalam Budaya Organisasi Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta**

Budaya organisasi merupakan sebuah artefak yang harus dirasakan oleh setiap staff hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta. Budaya bukanlah sesuatu yang dimiliki organisasi, budaya adalah sesuatu yang merupakan organisasi itu sendiri. Setiap organisasi dan perusahaan memiliki cirinya sendiri dalam hal jangkauan dan ukuran yang dimilikinya, dan tiap organisasi memiliki sejumlah tindakan yang unik atau khas dalam organisasi tersebut. Esensi kehidupan organisasi dapat ditemukan pada budaya yang dimiliki suatu organisasi. Namun kata “budaya” disini tidak berpaku pada hal-hal seperti suku, etnis, atau latar belakang budaya seseorang, namun budaya yang dimaksud adalah cara hidup dalam organisasi. Oleh karenanya setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan para karyawan wajib mengacu pada unsur-unsur nilai budaya organisasi yang dijalankan perusahaan.

Royal Ambarrukmo Yogyakarta memiliki budaya perusahaan yang menggunakan filosofi-filosofi budaya Jawa sebagai acuannya. Budaya Jawa sendiri adalah budaya yang berasal dari Jawa dan dianut oleh masyarakat Jawa khususnya di Jawa Tengah, DIY, Jawa Timur. Budaya Jawa merupakan suatu budaya yang mengutamakan keseimbangan, keselarasan, dan keserasian dalam kehidupan sehari-hari. Dengan memegang erat nilai-nilai etiket budaya Jawa dalam kegiatan sehari-harinya, secara menyeluruh Royal Ambarrukmo Yogyakarta menempatkan nilai-nilai inti budaya organisasi yang bertumpu pada nilai-nilai etiket budaya Jawa. Hal ini sesuai dengan

pernyataan yang diungkapkan oleh manager *marketing communication* Royal Ambarrukmo Yogyakarta :

“Royal Ambarrukmo Yogyakarta menggunakan filosofi budaya Jawa dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Terutama etiket budaya Jawa dalam berpakaian, perilaku dan sikap terutama bagi para karyawan dalam berinteraksi dengan para tamu.” (Wawancara dengan Manager Markom Royal Ambarukmo Yogyakarta, Khairil Azwar, 04 April 2019).

Hal tersebut berarti bahwa Royal Ambarrukmo Yogyakarta menepatkan norma-norma dan etiket budaya Jawa sebagai landasan dalam menjalankan perusahaannya dan mencapai targetnya yaitu sebagai hotel berbasis pelestarian budaya yang terus konsisten dalam melakukan kegiatan-kegiatannya. Filosofi-filosofi budaya Jawa yang diterapkan dalam nilai-nilai budaya organisasi yang dijalankan hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta ialah sebagai berikut :

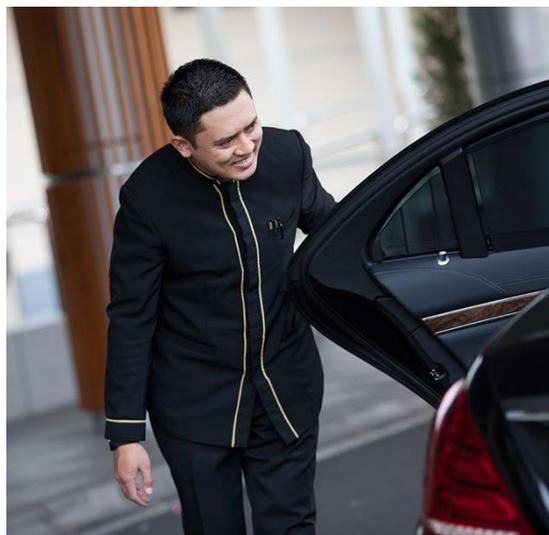
a. *Reliable*

Dalam pengelolaan manajemen hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta semua aspek-aspek yang ada didalamnya menggunakan filosofi budaya Jawa, begitu pula budaya organisasi yang dijalankan perusahaan pun tidak terlepas dari unsur-unsur filosofi budaya Jawa. Dalam budaya organisasi hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta yang *reliable* terdapat filosofi budaya Jawa yang dianut dan ditanamkan kepada para pegawainya untuk memperoleh kepercayaan dari para tamu hotel yaitu *unggah-ungguh*, *unggah-ungguh* yang dimaksud ialah memiliki perilaku sopan dan santun baik dalam bertutur maupun berbahasa berbahasa

kepada para tamu, seperti contohnya saat memberikan sapaan kepada para tamu hotel yang menggunakan gesture menunduk sambil tersenyum dan menggunakan ibu jari untuk menunjukkan arah kepada para tamu, hal ini sangat mencerminkan perilaku kesopanan dalam adat Jawa yang disebut unggah ungguh. Hal ini juga dibenarkan oleh pihak Royal Ambarrukmo Yogyakarta saat penulis melakukan wawancara :

“Dalam nilai budaya organisasi kami yang reliable untuk memperoleh kepercayaan dan kesan baik dari para tamu kami menggunakan filosofi budaya Jawa unggah-ungguh yang diterapkan kepada seluruh staff kami untuk menjadi panduan bagaimana harus berperilaku kepada para tamu” (Wawancara HRD Royal Ambarrukmo Yogyakarta, Sandy Tanggal 28 Oktober 2019).

**Gambar 3.1 Cara menyambut tamu dalam hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

**Gambar 3.2 Menyambut tamu dalam Hotel Royal Ambarrukmo**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

Selain *unggah-ungguh* dalam nilai budaya ini Royal Ambarrukmo Yogyakarta juga menanamkan filosofi budaya Jawa yaitu *ethok-ethok*, *ethok-ethok* yang dimaksud disini ialah sikap berpura-pura. Berpura-pura yang dimaksud dalam hal ini adalah berpura-pura tidak mengetahui dan mengusik urusan pribadi para tamu, hal ini dimaksudkan untuk menjaga privasi para tamu agar dapat memperoleh kepercayaan dari mereka. Hal ini juga dibenarkan oleh pihak Royal ambarrukmo Yogyakarta yang mengungkapkan bahwa :

“Dalam hotel Royal Ambarrukmo kami selalu mencoba menjaga privasi dari pada tamu kami, dalam hal ini kami menggunakan filosofi budaya Jawa yang namanya *ethok-ethok*, yang dimaksud ialah berpura-pura tidak mengetahui mengenai urusan yang dilakukan para tamu kecuali memang mereka meminta bantuan mengenai urusan tersebut dan sikap *ethok-ethok* ini tidak berlaku jika memang itu mengenai urusan kriminal kami akan tetap menindak tegas dan

membuat laporan kepada pihak yang berwajib. (Wawancara HRD Royal Ambarrukmo Yogyakarta, Sandy tanggal 28 Oktober 2019).”

Filosofi budaya Jawa memang selalu diterapkan dalam semua unsur budaya organisasi yang ada di hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta. Dalam budaya organisasi *reliable* untuk memperoleh kepercayaan dari konsumen pihak hotel Royal Ambarrukmo juga mengambil filosofi budaya Jawa yang berupa *wedi* dan *isin* untuk diterapkan dan ditanamkan kepada para pegawainya. Sikap *wedi* dan *isin* yang dimaksudkan ialah memiliki sifat takut dan malu kepada para tamu. Takut yang dimaksudkan ialah memiliki rasa takut lebih besar kepada Yang Maha Esa, hal ini dapat dilihat dari jika ada para tamu yang mengalami kehilangan dan barang yang tertinggal di hotel maka para staff harus menyimpankan dan membantu menemukan barang tersebut bukan malah mengambil dan menyimpannya sendiri. Sedangkan *isin* yang dimaksud disini ialah sifat malu, malu jika berperilaku dan penampilan menjadi bahan omongan dari para tamu sehingga para karyawan selalu harus menggunakan pakaian rapi dan sopan.

### Gambar 3.3 Pakaian yang digunakan saat menyambut tamu di hotel



Sumber : *Instagram@royalambarrukmo*

**Gambar 3.4 Pakaian sehari-hari para pegawai**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

**Gambar 3.5 : Pakaian yang digunakan staff di restaurant hotel Royal  
Ambarrukmo**



*Sumber : Instagram @royalambarrukmo*

Ketiga gambar diatas menunjukkan pakaian yang digunakan oleh para pegawai hotel Royal Ambarrukmo sehari-hari, pakaian-pakaian tersebut mencerminkan budaya Jawa didalamnya.

b. *Organized*

Nilai budaya organisasi terorganisir dalam hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta yang dimaksud ialah para karyawan hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta harus mampu terorganisir dalam melakukan segala pekerjaannya untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Filosofi budaya Jawa juga digunakan untuk mewujudkan para karyawan yang terorganisir dan disiplin. Filosofi budaya Jawa yang digunakan disini ialah *alon-alon waton klakon*, yang maksudnya adalah pelan-pelan asal berhasil dengan makna yang lebih luas ialah pelan-pelan, hati-hati serta penuh dengan kecermatan dan perhitungan dalam bertindak sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal. Hal ini diterapkan dan dijadikan pengingat kepada para pegawai yang ada di hotel bahwa dalam bertindak harus sabar dan disiplin serta konsisten karena untuk mencapai keberhasilan yang sesungguhnya tidak bisa diraih dengan cara yang instan. Pelan-pelan dalam hal ini bukan berarti lambat sehingga menyepelekan pekerjaan, tetapi lebih mengarahkan dan memperhitungkan atau merencanakan sesuatu dengan cermat dan hati-hati. Hal ini juga disampaikan oleh pihak royal ambarrukmo Yogyakarta saat penulis melakukan wawancara:

“Para pegawai hotel yang ada di Royal Ambarrukmo harus memiliki sifat terorganisir dan disiplin tetapi juga tetapi berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan, hal ini juga terdapat dalam filosofi budaya Jawa yang menjadi dasar dalam nilai budaya *organized* perusahaan yaitu *alon-alon waton klakon*, yang maksudnya ialah pelan-pelanasal berhasil” (Wawancara dengan Manager markom Royal Ambarrukmo Yogyakarta 28 Oktober 2019).”

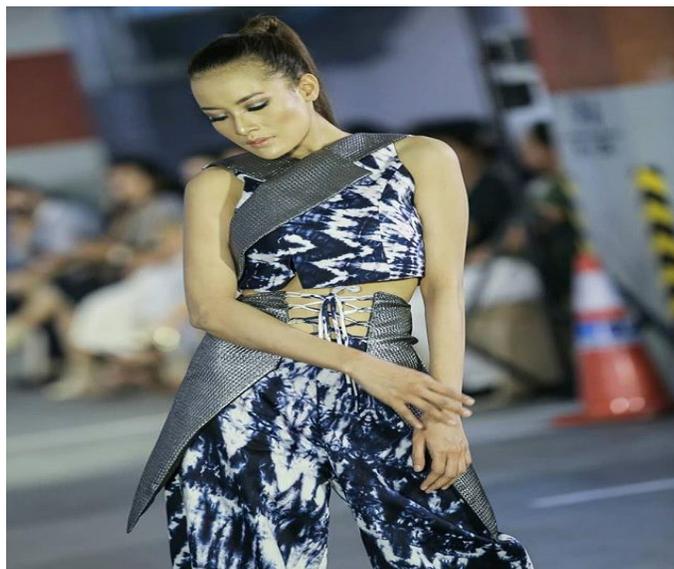
Dalam upaya untuk menjadikan para pegawai memiliki sifat terorganisir dan disiplin untuk membantu mencapai visi dan misi perusahaan, maka pihak Royal Ambarrukmo Yogyakarta sering mengadakan event-event yang tanggung jawabnya diserahkan kepada para staff untuk mengatur jalannya event tersebut. Event-event yang dilakukan pun masih terkait dengan membantu menjaga kelestarian budaya Jawa. Selain melatih kedisiplinan bagi para pegawai pelaksanaan event ini juga agar mampu membangun rasa kebersamaan antara sesama pegawai. Berikut kegiatan-kegiatan yang berhasil dilaksanakan dengan sukses oleh para staff Royal Ambarrukmo Yogyakarta :

**Gambar 3.6 Fashion show Kebaya dalam rangka Hari Kartini**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

**Gambar 3.7 Fashion show Batik**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

### c. *Youthful*

Nilai budaya organisasi *youthful* merupakan nilai yang sangat perlu untuk dimiliki seluruh elemen yang ada didalam hotel. Nilai ini juga mengajarkan bahwa yang muda lah yang berkarya dan harus memiliki nilai-nilai produktif, kreatif, inovatif serta dinamis bagi para pegawai sangat diperlukan dalam upaya membantu mengembangkan hotel menjadi lebih baik dan mampu mencapai visi dan misi yang telah direncanakan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh pihak Royal Ambarrukmo Yogyakarta dalam wawancara yang dilakukan penulis :

“Semua karyawan yang ada di hotel terutama yang masih muda sangat perlu untuk memiliki produktifitas, kreatifitas, inovatif, serta dinamis terutama yang berusiamuda untuk membantu hotel agar terus berkembang dan mengikuti perkembangan zaman tetapi tidak menghilangkan kebudayaan Jawa yang menjadi khas dalam hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta.”(Wawancara dengan Sandy, HRD Royal Ambarrukmo Yogyakarta, tanggal 28 Oktober 2019).

Dalam rangka untuk mewujudkan para karyawan yang memiliki nilai-nilai tersebut diatas, pihak Royal Ambarrukmo menanamkan filosofi budaya Jawa kepada para karyawannya yaitu *Kebo Nusu Gudel* yang bermakna orangtua harus belajar dari yang muda dan yang muda lah yang berkarya dengan berpikir berbeda, dimana kita boleh berpikir menyimpang, berpencar, berbeda dan berlainan tapi dalam hal yang positif. Model berpikir ini justru menjadi penyebab munculnya kreativitas dan inovasi dalam kehidupan.

Dengan mengusung konsep sebagai hotel berbasis pelestarian budaya, maka hotel Royal Ambarrukmo selalu memasukkan konsep yang mengandung unsur budaya Jawa dalam setiap aspek yang ada di dalam hotel. Pihak Royal Ambarrukmo Yogyakarta selalu mencoba untuk berinovasi dan berkreatifitas untuk menggabungkan unsur budaya dan modern agar tetap dapat dinikmati oleh semua tamunya. Hal ini terlihat seperti dalam hal pakaian para pegawai yang ada di Royal Ambarrukmo Yogyakarta yang berinovasi menggabungkan modern dan budaya untuk memperkenalkan budaya Jawa kepada para tamunya.

**Gambar 3.8 Pakaian pegawai hotel Royal Ambarrukmo**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

Pakaian pada foto yang ada pada gambar diatas menunjukkan pakaian sehari-hari pegawai hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta. Pakaian diatas merupakan bentuk inovasi yang memadukan antara budaya dan modern, model baju yang digunakan merupakan model baju modern tetapi tetap menggunakan aksen khas batik daerah Yogyakarta agar unsur budaya tetap dapat diperkenalkan kepada para tamu hotel

**Gambar 3.9 Pakaian pegawai penerima tamu hotel Royal Ambarrukmo**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

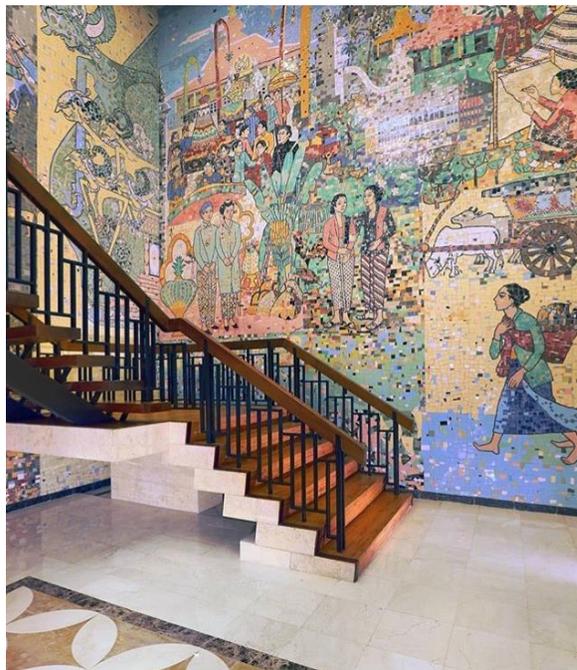
Gambar diatas menunjukkan pakaian khas pengawal kerajaan keraton Yogyakarta, pakaian ini digunakan untuk menyambut para tamu yang datang ke Royal Ambarrukmo Yogyakarta, pakaian ini secara langsung mempresentasikan pakaian budaya Jawa

kepada para tamu hotel agar mereka dapat mengenal budaya Jawa. Hal ini seperti yang disampaikan oleh pihak Royal Ambarrukmo Yogyakarta yang dilakukan penulis :

“Kami dan budaya Jawa tidak dapat dilepaskan karena setiap aspek-aspek yang ada di hotel kami selalu kami coba sisipkan dengan budaya Jawa. Kami selalu mencoba untuk produktif, kreatif, inovatif dan dinamis dalam menyiapkan konsep-konsep yang akan kami terapkan pada hotel, pakaian para pegawai kami merupakan salah satu bentuk inovasi kami dalam memadukan budaya Jawa dan modern serta memperkenalkan budaya Jawa kepada para tamu kami” (Wawancara dengan Khairil Azwar, Manager Markom Royal Ambarrukmo Yogyakarta, Tanggal 28 Oktober 2019).

Selain dari pakaian yang menunjukkan budaya Jawa, bangunan dari hotel royal Ambarrukmo Yogyakarta juga menggunakan aksesoris-aksesoris yang menunjukkan budaya Jawa yang dapat dilihat oleh para tamu. Bangunan hotel yang modern dipadukan dengan budaya Jawa seperti yang terlihat dibawah ini :

**Gambar 3.10 Lukisan interior Royal Ambarrukmo**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

Lukisan diatas merupakan salah satu lukisan yang terdapat didalam hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta, yang menceritakan mengenai kehidupan masyarakat Yogyakarta. Dalam lukisan tersebut terdapat banyak sekali masyarakat yang sedang beraktifitas sehari-hari dan melakukan pekerjaan-pekerjaan yang menggunakan pakaian-pakaian tradisional khas budaya Jawa yang digunakan yang dapat dinikmati oleh para tamu hotel.

**Gambar 3.11 Bagian Bangunan Royal Ambarrukmo**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

Gambar diatas juga merupakan salah satu contoh bangunan Royal Ambarrukmo yang menggunakan ornamen budaya Jawa, yaitu berupa batik khas daerah Yogyakarta yang dijadikan hiasan dalam bangunan Royal Ambarrukmo Yogyakarta.

**Gambar 3.12 Spa khas Royal Ambarrukmo**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta juga memiliki spa khusus yang dapat dinikmati oleh patra tamunya. Spa yang terdapat dalam hotel Royal Ambarrukmo ini ialah spa tradisional yang menggunakan ramuan-ramuan yang biasa digunakan masyarakat Jawa untuk kecantikan, hotel Royal Ambarrukmo berinovasi selain menggunakan ramuan khas masyarakat Jawa, gerakan-gerakan dalam spa tersebut menggunakan gerakan-gerakan tarian tradisional.

*c. Able*

Dalam upaya mencapai visi dan misi hotel yang telah ditargetkan maka para staff dan karyawan haruslah memiliki kesehatan fisik dan mental yang prima agar dapat memberikan pelayanan terbaik bagi para tamu. Beberapa kegiatan dilakukan untuk membangun kesehatan mental dan fisik bagi para tamu dan para karyawan hotel seperti berikut :

**Gambar 3.13 Kegiatan Menari Tradisional**



*Sumber : Instagram@royalambarrukmo*

Kegiatan menari tradisional rutin dilakukan setiap minggu di Kedaton Royal Ambarrukmo Yogyakarta yang diikuti oleh para pegawai dan para tamu dan juga komunitas penari tradisional. Seperti yang diungkapkan oleh pihak Royal Ambarrukmo dalam wawancara :

“Untuk membangun kesehatan fisik dan mental para pegawai, kita rutin mengadakan kegiatan menari tradisional. Kegiatan menari tradisional ini kami lakukan untuk menjaga kelestarian budaya dan juga kesehatan fisik dan mental para pegawai kami. Karena kami percaya bahwa gerakan-gerakan menari sama dengan berolahraga yang dapat menyehatkan tubuh, selain itu menari juga dapat menjaga kesehatan mental karena dapat menjadi penghilang stress dan membangun rasa percaya diri.” (Wawancara dengan Khairil Azwar, manager markom Royal Ambarrukmo Yogyakarta, tanggal 28 Oktober 2019).

Kegiatan menari tradisional dalam Royal Ambarrukmo tersebut dilakukan selain untuk menjaga kelestarian budaya, tetapi juga untuk menjaga kesehatan karena gerakan-gerakan tari juga dapat memberikan kesehatan pada tubuh. Menari juga dapat membangun kesehatan mental yang diharapkan dapat membantu para staff Royal Ambarrukmo mampu memberikan pelayanan terbaik kepada para tamu.

#### *d. Loyal*

Nilai budaya organisasi *loyal* tentunya perlu untuk dimiliki oleh seluruh pegawai dan staff dalam hotel Royal Ambarrukmo. Nilai budaya organisasi *loyal* yang dimaksud disini ialah memiliki integritas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, serta dapat memiliki kesetiaan terhadap perusahaan sehingga mampu memberikan pelayanan maksimal untuk hotel dan para tamu serta membantu mencapai visi dan misi yang telah ingin dicapai. Untuk membangun rasa loyal para staff dan pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan Royal Ambarrukmo melakukan upaya yaitu bagi setiap karyawan yang baru saja memasuki Royal Ambarukmo diberi workshop yang mempertontonkan sejarah Royal Ambarrukmo Yogyakarta dari awal terbentuk hingga sekarang, sehingga para karyawan dapat

menyaksikan dan merasa bangga bekerja untuk Royal Ambarrukmo yang memiliki sejarah yang panjang dan tidak dapat terlepas dari kebudayaan Jawa yang kental.

Seperti yang ditingkapkan oleh pihak Royal Ambarrukmo dalam wawancara :

“Penting sekali untuk semua jajaran yang ada didalam hotel memiliki rasa loyal terhadap pekerjaan dan hotel. Maka untuk membangun rasa itu kami memberikan workshop yang memperlihatkan sejarah berdirinya hotel Royal Ambarrukmo dan betapa budaya tidak dapat dipisahkan dari sejarah berdirinya Royal Ambarrukmo itu. Dengan harapan setelah menyaksikan itu mereka merasa bangga dan mencintai pekerjaan yang pada akhirnya akan membuat mereka loyal pada pekerjaan yang dijalankan.” (Wawancara dengan Sandy, HRD Royal Ambarrukmo, tanggal 28 Oktober 2018).

Dengan melakukan hal tersebut pihak Royal Ambarrukmo meyakini bahwa akan membantu menumbuhkan rasa mencintai pekerjaan dan loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan. Selain itu pihak Royal Ambarrukmo juga memberikan reward kepada para karyawannya yang memiliki kinerja baik dan prestasi. Setiap enam bulan sekali akan diadakan award untuk karyawan terbaik dengan berbagai kategori. Hal ini juga diharapkan dapat membuat para karyawan merasa dihargai dan dihormati sehingga tumbuh rasa cinta dan loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan.

## **B. Analisis Data**

Setelah melalui tahap sajian data, maka peneliti akan melanjutkan pada pembahasan selanjutnya yaitu tahapan analisis data. Dalam penelitian skripsi ini peneliti akan menganalisis bagaimana internalisasi budaya Jawa dalam budaya organisasi hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta tahun 2017-2018. Berdasarkan hasil

penelitian yang peneliti telah peroleh dapat dipahami dan diketahui bagaimana internalisasi filosofi budaya Jawa dalam nilai-nilai inti budaya organisasi yang terdapat di hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta.

## **1. Internalisasi Budaya Jawa Dalam Budaya Organisasi Hotel Royal**

### **Ambarrukmo Yogyakarta Tahun 2017-2018**

Setiap organisasi memiliki cirinya sendiri dalam hal jangkauan dan ukuran yang dimilikinya, budaya organisasi merupakan nilai inti sebagai esensi falsafah perusahaan mencapai sukses yang didukung semua warga organisasi dan memberikan pemahaman tentang arah bersama, serta menjadi pedoman perilaku mereka dari hari ke hari. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai suatu esensi yang memiliki prinsip untuk dapat disepakati secara bersama oleh setiap masing-masing anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi pada dasarnya akan berpegang teguh terhadap nilai-nilai yang telah disepakati bersama sehingga apapun program dan tugasnya harus sesuai koridor yang telah ditentukan oleh budaya dari organisasi tersebut.

Jika nilai-nilai inti budaya organisasi tersebut sudah melekat pada masing-masing anggota maka secara tidak langsung mereka akan tetap menjaga budaya organisasi tersebut dan dapat menjadi pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal maupun internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh semua anggota perusahaan yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota

baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terjadi di perusahaan. Pada suatu perusahaan budaya organisasi merupakan representasi perusahaan tersebut yang menuntun bagaimana untuk bersikap, perilaku, pelayanan serta menentukan kepribadian. Tidak mudah untuk menanamkan nilai-nilai inti budaya organisasi pada suatu institusi atau perusahaan, diperlukan komitmen, kesungguhan secara bersama untuk dapat memahami esensi dari nilai-nilai inti budaya organisasi.

Untuk memperoleh keberhasilan bersama budaya organisasi tidak bisa jika hanya dijalankan oleh sebagian anggota saja, akan tetapi harus dilaksanakan bersama-sama secara kompak dipahami agar dapat mendapatkan keberhasilan yang maksimal. Sehingga dari keberhasilan tersebut akan menjadi suatu metode yang menjadi landasan oleh para pemimpin organisasi tersebut. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam menahkodai organisasi tersebut. Akan tetapi suatu organisasi yang berhasil dapat dilihat dari seberapa kuat nilai-nilai inti budaya organisasi perusahaan tersebut. Karena untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dilihat dari segi rencana maupun strategi saja, melainkan dari tata cara berperilaku dan bersikap dari masing-masing anggota organisasi. Dalam bukunya menurut (Tika, 2006 : 19) menuliskan bahwa suatu nilai-nilai budaya organisasi itu menyemangati, megarahkan dan menggerakkan setiap karyawan maupun anggota perusahaan untuk membantu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Budaya yang kuat dapat memberikan dampak yang besar pada perilaku anggota-anggotanya sehingga dapat diwujudkan dalam pola perilaku sehari-hari. Agar suatu budaya dapat menjadi nilai-nilai yang tahan lama, maka harus ada proses internalisasi budaya. Internalisasi berarti proses menanamkan dan menumbuhkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri orang yang bersangkutan (Musfah, 2012 : 47). Internalisasi tidak dapat dipisahkan dari komunikasi. Dalam internalisasi budaya didalam suatu organisasi, dibutuhkan suatu komunikasi yang baik agar pesan-pesan yang disampaikan baik dari tingkat teratas dapat diterima dengan baik oleh seluruh anggota organisasi.

Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta (RAY) memiliki lima nilai-nilai inti budaya organisasi dimana pada pemahasan sebelumnya sudah penulis jelaskan bahwa nilai budaya organisasi harus melekat dalam setiap kegiatan dan pekerjaan yang dilaksanakan dalam hotel. Secara khusus peneliti akan mengkaji bagaimana proses internalisasi budaya Jawa dalam memperkuat nilai-nilai inti budaya organisasi baik itu melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam hotel yang sifatnya formal maupun informal. Hal tersebut akan peneliti kaji berdasarkan teori-teori yang telah peneliti paparkan di bab satu. Budaya organisasi yang terdapat dalam suatu perusahaan secara tidak langsung akan menunjukkan bagaimana karakteristik atau ciri khas dari perusahaan tersebut.

Pada prosesnya hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta tidak secara eksplisit menyelenggarakan kegiatan yang berkaitan langsung dengan kelima nilai-nilai inti budaya organisasi. Hanya saja nilai-nilai inti budaya organisasi tersebut hanya secara tidak langsung dirasakan oleh para karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Kemudian hotel RAY sendiri tidak memiliki indikator maupun tolak ukur keberhasilan apakah internalisasi budaya Jawa dalam budaya organisasi tersebut sudah terlaksana dengan baik atau belum. Sebagai hotel yang menetapkan dirinya sebagai hotel berbasis pelestarian budaya Jawa, Royal Ambarrukmo sendiri tidak memperlihatkannya dari poin-poin inti nilai budaya organisasi yang dijalankan yang menggunakan Bahasa Inggris. Berikut pemaparan lima nilai-nilai inti budaya organisasi hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta (RAY) :

a. *Reliable*

Dalam nilai budaya organisasi yang *reliable* ini maksudnya ialah para karyawan dan semua jajaran yang ada dalam hotel Royal Ambarrukmo harus dapat diandalkan. Dapat diandalkan terutama dalam memperoleh kepercayaan dari para customer dan menjadi tim yang berintegritas tinggi, untuk mewujudkannya RAY menggunakan nilai-nilai budaya Jawa. Seperti yang telah penulis paparkan sebelumnya, bahwa setiap nilai inti budaya organisasi dalam hotel RAY memiliki nilai-nilai budaya Jawa yang diinternalisasikan kedalamnya, internalisasi budaya

Jawa dalam nilai inti budaya organisasi yang dijalankan RAY dalam nilai inti budaya organisasi yang *reliable* ini menurut penulis sudah cukup baik. Menurut peneliti dalam nilai budaya organisasi yang *reliable* ini pihak RAY menggunakan filosofi budaya Jawa yang sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dari nilai inti budaya organisasi tersebut. Salah satu filosofi budaya Jawa yang digunakan ialah *unggah-ungguh*, penerapan filosofi budaya Jawa *unggah-ungguh* ini sudah sangat baik hal ini dapat dilihat dari bagaimana tata krama dan sopan santun para karyawannya dalam berperilaku kepada setiap tamu yang datang ke hotel RAY, yang disapa menggunakan keramahan khas orang Jawa. Sikap *unggah-ungguh* ini pun diterapkan kepada seluruh elemen yang ada di hotel RAY dengan diberikan pelatihan khusus etika kesopanan dalam budaya Jawa, sehingga para karyawan dapat mengamalkan dan mempraktekkannya dengan maksimal dan menjadi kebiasaan sehari-hari.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan para karyawan yang ada dalam hotel RAY menjunjung tinggi kejujuran dalam pekerjaannya untuk memperoleh kepercayaan para customer, hal ini sesuai dengan nilai budaya Jawa yang dijadikan pedoman oleh hotel RAY yaitu *wedi*. Para karyawan memiliki rasa takut lebih besar kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga mereka takut untuk tidak bersikap jujur dalam pekerjaan. Menurut peneliti penginternalisasian nilai budaya Jawa *wedi* tersebut sudah cukup baik dan sesuai dengan tujuan dari nilai inti budaya organisasi hotel RAY. Hal ini dapat dilihat dari pemaparan pihak hotel RAY saat

wawancara dengan penulis mengatakan bahwa pihak hotel RAY tidak pernah mengalami laporan kehilangan barang karena kelalaian atau para pegawai yang dengan sengaja mengambil barang para tamu, pihak RAY juga memiliki sendiri bagian dalam perusahaannya yang khusus untuk menangani kasus kehilangan dan barang tertinggal para costumer, sehingga costumer tidak perlu takut jika barangnya akan hilang atau barang yang tertinggal pun akan tetap dikembalikan oleh pihak RAY.

Kemudian dalam etika kesopanan tentu saja pakaian yang dikenakan menjadi salah satu hal yang juga harus diperhatikan. Pakaian para karyawan dalam hotel RAY menggunakan pakaian yang mengandung unsur budaya Jawa yang rapi dan sopan, hal ini juga sesuai dengan nilai budaya Jawa yang digunakan yaitu *isin*. *Isin* yang dimaksud dalam hal ini menurut hotel RAY ialah malu jika berpakaian tidak sopan dan rapi, dan untuk memaksimalkan penggunaan nilai-nilai budaya Jawa dalam hotel mereka maka pakaian para karyawannya pun menggunakan unsur-unsur budaya Jawa yaitu kain batik dan baju-baju tradisional kebudayaan Jawa.

Jadi menurut peneliti pada nilai budaya organisasi yang pertama ini salah satu faktor yang melekat adalah bagaimana agar dapat diandalkan dan memperoleh kepercayaan pelanggan dan untuk mewujudkannya dengan menginternalisasikan nilai-nilai budaya Jawa. Dimana pengelola RAY sudah berusaha mengarahkan karyawan bagaimana berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut hotel dan

menyerahkan serta mempercayakan kepada setiap karyawan untuk bekerja dan berperilaku sesuai dengan nilai yang telah dianut bersama tersebut. Maka dari itu salah satu faktor dari keberhasilan suatu organisasi ialah jika para anggotanya memiliki pemahaman bersama tentang arah bersama dan menjadi pedoman perilaku mereka dalam sehari-hari. Sebagaimana yang dikatakan oleh Edy (2010 : 3) bahwa budaya yang kuat dan positif akan berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan karena akan menimbulkan perilaku karyawan secara tidak sadar akan terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak dan semua kegiatan akan diarahkan atau berorientasi pada misi dan tujuan organisasi.

Hal ini juga sesuai dengan fungsi budaya organisasi menurut Pabundu Tika (2006 : 14) yaitu budaya organisasi sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, serta membentuk perilaku bagi karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.

b. *Organized*

Pada prakteknya nilai *organized* di hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta (RAY) saat ini sudah berjalan dengan cukup baik. Penginternalisasian Nilai budaya Jawa *alon-alon waton klakon* yang digunakan dalam nilai budaya organisasi ini dapat dikatakan telah berhasil diterapkan dengan baik. Hal ini dapat

terlihat dari upaya pihak RAY untuk membangun dan menanamkan nilai ini kepada para karyawannya dengan mengadakan event-event yang tanggung jawabnya secara penuh diberikan kepada para karyawan untuk mengatur jalannya dan keberhasilan event tersebut. Even-event yang diadakan dalam hotel Royal Ambarrukmo pun merupakan event yang mengusung konsep budaya, sehingga juga memperkuat pernyataan bahwa dirinya merupakan hotel yang berbasis pelestarian budaya Jawa.

Menurut peneliti, usaha yang dilakukan pihak hotel RAY dalam membangun nilai *organized* dalam diri karyawannya dengan menggunakan nilai budaya Jawa *alon-alon waton klakon* sudah cukup baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, karena penggunaan nilai budaya jawa tersebut dapat melatih para karyawan untuk bertanggung jawab atas waktu, kesempatan, dan kewajiban menyelesaikan tugas serta teorganisir dalam melakukan pekerjaannya untuk membantu perusahaan mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan. Selain itu dengan cara tersebut juga dapat mempererat kebersamaan dan kualitas komunikasi antar sesama pegawai yang juga akan sangat berguna bagi perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Liliweri dalam Ruliana Poppy (2014 : 35) komunikasi yang terbangun dengan baik dapat sangat berguna untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya

dan membuat para karyawan menciptakan dan menangani relasi antarsesama bagi peningkatan produk organisasi.

Peneliti juga berpendapat dengan diberikan tanggung jawab kepada para karyawan untuk menjalankan tugas tersebut maka para karyawan akan merasa dihargai dan berpartisipasi dalam keberhasilan organisasi. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Edy (2010 :3) mengenai budaya yang kuat dan positif yang akan mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesetaraan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan kepada karyawan.

d. *Youthful*

Nilai budaya organisasi *youthful* merupakan faktor yang penting untuk dimiliki semua elemen dalam perusahaan untuk membantu mengembangkan perusahaannya. Menurut peneliti filosofi budaya Jawa yang diinternalisasikan dalam nilai *youthful* ini yaitu *kebo nusu gudel* pun sudah cukup sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dari nilai *youthful* ini. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari pihak hotel RAY, pihak manajemen RAY menekankan agar para karyawannya dapat berfikir kreatif dan inovatif serta mengikuti perubahan zaman hal ini sudah sangat sesuai dengan *kebo nusu gudel* yang memiliki makna bahwa yang mudalah yang berkarya dan harus berani berfikir berbeda agar dapat menimbulkan kreatifitas-kreatifitas dan inovasi-inovasi.

Dengan berlandaskan nilai budaya Jawa tersebut menuntut untuk para pegawainya memiliki pemikiran-pemikiran yang kreatif dan inovatif, hal ini diwujudkan dalam pemilihan pakaian para pegawai dapat terlihat bahwa hotel RAY berusaha menunjukkan kreatifitasnya dengan mencoba menggabungkan budaya Jawa dalam pakaian yang mereka kenakan, untuk menyambut para tamu pun menggunakan pakaian khas pengawal kesultanan. Bangunan dalam hotel pun kebanyakan memiliki ornamen khas Jawa yang disisipkan. Hal ini sesuai dengan yang dituliskan dalam jurnal penelitian (Mansur & Deddy, 2013 : 79) bahwa inovasi dan keberanian megambil resiko perlu dimiliki suatu organisasi untuk mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko guna membantu perusahaan berkembang.

Menurut peneliti kreatifitas dan inovasi serta internalisasi budaya tersebut sudah diwujudkan dengan sangat baik dalam hotel RAY, hal ini dapat terlihat dari bangunan dalam hotel RAY yang banyak memiliki aksen-aksen khas kebudayaan Jawa yang dikombinasikan dengan desain modern. Selain itu hal ini juga dapat terlihat dari segi pelayanan-pelayan yang disediakan pihak RAY bagi para tamunya. Pelayanan-pelayan yang disediakan bagi para tamu tidak luput dari usaha hotel RAY dalam melestarikan budaya Jawa, hal ini dapat dilihat dari kegiatan spa yang dilakukan didalam hotel yang menggunakan ritual-ritual dan bahan-bahan kecantikan khas budaya Jawa.

Nilai *youthful* ini sendiri juga berdasarkan pengamatan peneliti merupakan salah satu nilai inti budaya organisasi yang paling dominan dibanding yang lain, karena dalam *youthful* sendiri terdapat banyak sekali kegiatan dan nilai-nilai budaya Jawa yang dijalankan hotel RAY dibandingkan pada nilai inti yang lain.

e. *Able*

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti lakukan nilai *able* yang dimaksud ialah semua elemen dalam hotel RAY harus memiliki kesehatan fisik dan mental yang prima agar dapat memberikan pelayanan terbaik bagi para tamu. Pihak RAY beranggapan bahwa kesehatan fisik dan mental tersebut adalah suatu keharusan untuk dimiliki seluruh elemen dalam hotel RAY.

Internalisasi budaya Jawa dalam nilai budaya organisasi *able* ini menurut peneliti sudah cukup baik karena pihak hotel RAY mencoba untuk mewujudkan karyawan yang memiliki kesehatan fisik dan mental yang stabil dengan menggunakan kebudayaan, sehingga kegiatan menari tradisional khas Jawa yang dipilih untuk dilakukan karena pihak RAY menganggap kegiatan menari tradisional tersebut dapat membantu memberikan kesehatan fisik dan mental bagi para karyawannya. Akan tetapi pada nilai inti budaya organisasi yang ini peneliti merasa bahwa nilai-nilai kebudayaan Jawa masih kurang dan bisa dimaksimalkan lagi.

f. *Loyal*

Memiliki nilai loyal terhadap organisasi dan pekerjaan harus diutamakan. Penerapan nilai loyal dalam hotel RAY berusaha diterapkan kepada seluruh elemen yang ada dalam hotel RAY semenjak pertama kali bekerja untuk hotel RAY. Penerapan nilai loyal ini dilakukan dengan cara pada saat di training para karyawan diputarkan film sejarah hotel RAY dari awal dibangun hingga sekarang dengan harapan akan menumbuhkan rasa bangga, rasa cinta dan akhirnya menumbuhkan rasa loyal terhadap pekerjaannya. Menurut peneliti dalam hal menumbuhkan rasa loyal yang dilakukan hotel RAY ini kurang terjamin efektifitasnya, karena belum tentu dengan menonton hal tersebut dapat membangun rasa loyal para pegawainya.

Kemudian kegiatan lain yang juga dilakukan guna menumbuhkan rasa loyal para pegawai terhadap perusahaan ialah pemberian *award* untuk para pegawai yang memiliki kinerja baik dan berprestasi setiap enam bulan sekali. Menurut peneliti kegiatan ini cukup baik pelaksanaannya karena dengan memperoleh penghargaan akan membuat pegawai merasa dihargai akan kinerjanya diperusahaan dan akan membuatnya mencintai pekerjaan yang pada akhirnya menumbuhkan rasa loyal pada pekerjaan dan perusahaan.

Akan tetapi internalisasi budaya Jawa dalam nilai budaya organisasi loyal ini kurang dapat peneliti rasakan, karena tidak ada bentuk kegiatan yang mencerminkan budaya Jawa yang dilaksanakan dalam nilai budaya organisasi loyal

ini. Tetapi dari hasil wawancara peneliti pihak hotel RAY mengungkapkan bahwa akan terus berupaya dalam meningkatkan loyal dalam diri para karyawannya untuk membantu perusahaan mencapai visi, misi serta tujuan yang telah ditargetkan perusahaan. Sehingga peneliti menarik kesimpulan berdasarkan dari pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan bahwa nilai inti yang able ini merupakan nilai yang paling lemah dibandingkan nilai-nilai inti budaya organisasi yang lain.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil pengamatan peneliti hotel RAY dapat dikatakan cukup berhasil meskipun belum maksimal dalam menginternalisasikan budaya Jawa dalam budaya organisasi yang dijalankan, hal ini sesuai dengan teori definisi internalisasi sebagai proses menanamkan, menumbuh-kembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri (*self*) orang yang bersangkutan (Gea, 2006: 332). Budaya kuat mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan, dan harus diinternalisasikan kepada para anggota-anggotanya, sehingga dapat mewujudkan dalam pola perilaku sehari-hari. Karyawan harus dapat memahami bahwa dalam perusahaan ada budaya organisasi, dan bahwa semua orang yang terlibat didalamnya harus menghayati budaya organisasi tersebut. Jadi suatu organisasi hanya akan dapat berjalan sejauh nilai-nilai kebersamaan yang dimiliki sungguh-sungguh diinternalisasikan oleh setiap anggota organisasinya, dan budaya yang telah ada benar-benar menjadi pondasi bagi keberlangsungan hidup organisasi tersebut.