



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/201

**Analisis Budaya Organisasi Yang Diterapkan Dan Yang
Diharapkan Pada Restoran Karniv.012 dan Wild Grass**

Skripsi

Oleh

Sheila Mutiara Lalita

2013320033

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi



Nama : Sheila Mutiara Lalita
Nomor Pokok : 201332033
Judul : Analisis Budaya Organisasi yang Diterapkan dan yang Diharapkan pada Restoran Karniv.012 dan Restoran Wild Grass

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Senin, 24 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
James Situmorang, Drs.,M.M

: 

Sekretaris

Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si

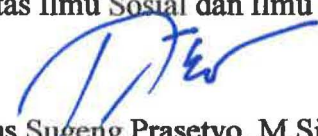
: 

Anggota

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Sheila Mutiara Lalita

NPM : 2013320033

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Budaya Organisasi yang diterapkan dan yang diharapkan

pada Restoran Karniv.012 dan Wild Grass Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui apabila pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 06 Juni 2017



ABSTRAK

Nama : Sheila Mutiara Lalita

NPM :2013320033

Judul : Analisis Budaya Organisasi yang Diharapkan dan yang Diterapkan pada Restoran Karniv.012 dan Wild Grass

Perilaku Organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, memahami pentingnya itu maka tiap perusahaan harus dapat membenahi perilaku organisasi yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Banyak faktor yang memengaruhi keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor nya ialah Budaya Organisasi pada sebuah perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi budaya seperti apa yang terjadi dalam perusahaan pada saat ini dan begitu juga dengan harapan seperti apa yang diharapkan oleh para anggota organisasi pada Restoran Karniv.012 dan Wild Grass. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitik. Dengan menggunakan metode penelitian Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) dengan menyebarkan kuesioner kepada 38 responden pada Restoran Karniv.012 dan 34 responden pada Restoran Wild Grass.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi saat ini yang terjadi pada Restoran Karnivor ialah budaya Clan dan Market dengan jumlah rata-rata skor sebesar 30.88 dan 23.93 . Sedangkan pada Restoran Wild Grass ialah budaya Clan, Market dan Hierarchy dengan jumlah rata-rata sebesar 31.13, 23.43, dan 23.43. Sementara untuk kondisi budaya organisasi yang diharapkan dimasa mendatang untuk kedua restoran baik Karniv.012 dan Wild Grass memiliki kesamaan yaitu budaya Clan dan Hierarchy.

Dengan hasil penelitian ini, mengindikasikan bahwa budaya yang diharapkan oleh para karyawan pada Restoran Karniv.012 memiliki kesenjangan namun tidak signifikan hal tersebut dilihat dari selisih skor antara budaya yang terjadi saat ini dengan yang diharapkan kurang dari 2.00. Sedangkan Restoran Wild Grass tidak memiliki kesenjangan, dimana hal tersebut dilihat dari selisih skor antara budaya yang terjadi saat ini dengan budaya yang diharapkan kuran dari 0.50.

ABSTRACT

Name : Sheila Mutiara Lalita

NPM :2013320033

Title : *The Organizational Culture Analysis Applied and Expected to Restaurant Karniv.012 and Wild Grass*

Organizational Behavior is one of the important factor for the success of the company, by understanding that thing, then every company must be able to fix the behavior of organizations that they have to improve the performance of a company. Many factors influence the company's success. One of its factors is Organizational Culture in a company.

The purpose of this study is to know what kind of cultural condition is happening in the company at this time and so also with what expectation by member of organization at Restaurant Karniv.012 and Wild Grass. The type of research used is descriptive analytic research. Using research method Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) by distributing questionnaires to 38 respondents at Karniv.012 Restaurant and 34 respondents at Wild Grass Restaurant.

In this study can be concluded that the current organizational culture that occurs in the Karnivor restaurant is Clan and Market cukture with an average number of scores of 30.88 and 23.93. While the Wild Grass Restaurant is a Clan, Market and Hierarchy culture with an average number of 31.13, 23.43, and 23.43. As for the condition of organizational culture that is expected in the future for both restaurants both Karniv.012 and Wild Grass have similarities that is Clan and Hierarchy culture.

With the results of this study, it indicates that the expected culture by employees at Restaurant Karniv.012 has a gap but not significant it is seen from the difference between the current cultural score with the expected with less than 2.00. Whereas Wild Grass Restaurant has no gap, which is seen from the difference between the current cultural score with the expected culture of 0.50.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat, hidayah, kesehatan dan ridho-Nya sehingga saya dapat dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **“Analisis Budaya Organisasi yang diharapkan dan yang diterapkan dalam Restoran Karniv.012 dan Wild Grass”**

Dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, motivasi maupun didikan yang diberikan kepada penulis selama ini, antara lain kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta, Bapak Yaman Karyuda dan Ibu Wiwi Winarni yang telah memberikan segala dukungan baik moral dan materil yang sangat luar biasa, yang tidak bisa di ungkapkan dengan kata-kata serta menjadi sumber motivasi terbesar saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, Msi. Selaku Dekan FISIP UNPAR.
3. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim., Dra., M.Si. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
4. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB.,M.Si. Selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.

5. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs.,M.Si. Selaku dosen pembimbing Saya, terima kasih atas segala keritik dan masukannya sehingga Saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Agus Gunawan, S.Sos.,B.App.Com.,MBA.,M.Phil. Yang telah memberikan banyak inspirasi bagi saya. *favorite lecturer!*
7. Seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis beserta staff Administrasi UNPAR yang telah membantu Saya dalam perkuliahan selama ini.
8. Mochamad Syamsa Pratama Karyuda, selaku pembimbing ke-dua saya dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih banyak aa ku tercinta atas segala dukungannya baik moral dan materil.
9. Teman-teman seperjuangan saya di FISIP UNPAR; Qonita Naima, Guntur Rayendra, Putra Surya, Hutomo, Ghazi, Irfan Nurulhuda, Nissa Asyifa, Selly Tria, Kintan, Dindagits, Abhip, Abang Fakhri, Tim inti Panitia RUN 2013, Divisi ACR PAMBIYAWRA, Girls Squad Tanam Saham yang mau bikin arisan yang hanya wacana, ADBIS 2013, dan teman-temanku yang lain yang belum tertulis di sini. *See you on top guys! LABAPACA.*
10. *Tim Sweets! Arromanis Squad*, Mba mit, Ka uy, Ka mai, Anin, Shasa, Gendys, Hays, Beby, Chita, Kinny, Mia, Nidi, Nissa, Oky, dan lainnya, serta Arrommaskulin Mas Dym and the geng.
11. R. Nadila Andiani Karina dan Dalila Putri Paramadani, selaku *my human diary* terimakasih atas segala dukungan nya dari awal perkulihaan hingga saat ini!

12. Tsana Muthia Khalisa dan Bayu Vandya, terimakasih atas isnpirasi dan dukungannya baik yang bersifat moral maupun materil.
13. Mang Engkuy *the best driver* dan Pa Wawan tanpamu aku bisa telat masuk kelas.
14. Mba Lili, Mas Steven dan Mas Roni selaku tim Manajemen Restoran Karniv.012 dan Wild Grass. Serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih!
15. *Last but not least*, Oddie Wisnu Murti selaku *#1 support system*. Terima kasih untuk semua bantuan nya yang sangat berarti baik moral dan materil.
Love ya! Xo.

Bandung, 23 Juni 2017

Sheila Mutiara Lalita

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5 Objek Penelitian	7
1.5.1 Karniv.012.....	7
1.5.2 Wild Grass.....	7
BAB 2 KERANGKA TEORI	9
2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	9
2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	11
2.3 Sifat Budaya Organisasi	14

2.4	Macam-macam Budaya Organisasi.....	18
2.5	Pengukuran Budaya Organisasi Mempergunakan Organization Culture Assesment Instrument (OCAI).....	23
2.5.1	Metode OCAI.....	23
2.6	Siklus Hidup Organisasi dan perubahan Budaya Organisasi	28
2.7	Implikasi Budaya Organisasi.....	30
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1	Jenis Penelitian.....	34
3.2	Metode Penelitian.....	34
3.3	Tahapan Penelitian	35
3.4	Operasional Variabel.....	37
3.5	Teknik Pengumpulan Data	40
3.6	Populasi dan Sampel	41
3.7	Analisis Data	41
3.8	Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	42
3.8.1	Worksheet for Scoring the OCAI Worksheet for Scoring the OCAI 45	
3.8.2	Profil Budaya Organisasi	47
BAB 4	OBJEK PENELITIAN.....	50
4.1	Karniv.012	50

4.1.1	Deskripsi Umum Perusahaan	50
4.1.2	Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.1.3	Visi dan Misi	51
4.1.4	Struktur Organisasi	53
4.1.5	Deskripsi Pekerjaan.....	53
4.2	Wild Grass	56
4.2.1	Deskripsi Umum Perusahaan	57
4.2.2	Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.2.3	Visi dan Misi	57
4.2.4	Struktur Organisasi	59
4.2.5	Deskripsi pekerjaan.....	59
BAB 5	HASIL DAN PEMBAHASAN	62
5.1	Karakteristik Responden	62
5.1.1	Karniv.012.....	63
5.1.2	Wild Grass.....	65
5.2	Analisis Budaya Organisasi.....	67
5.2.1	Budaya Clan	68
5.2.2	Budaya Adhocracy	71
5.2.3	Budaya Market	75
5.2.4	Budaya Hierarchy.....	79

5.2.5	Tabel pengabungan <i>Scoring</i> OCAI.....	82
	Profil Budaya Organisasi.....	87
5.2.6	Karniv.012.....	87
5.2.7	Wild Grass.....	90
5.3	Profil Budaya Organisasi Berdasarkan Dimensi OCAI	92
5.3.1	Karniv.012.....	93
5.3.2	Wild Grass.....	102
BAB 6	KESIMPULAN DAN SARAN	113
6.1	Kesimpulan.....	113
6.2	Saran.....	115
	DAFTAR PUSTAKA	119
	LAMPIRAN.....	122

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Dimensi Karakteristik Kuesioner OCAI	26
Tabel 3.1 Operasional Variable OCAI.....	37
Tabel 5.1 Responden berdasarkan usia	63
Tabel 5.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 5.4 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	64
Tabel 5.5 Data Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 5.6 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 5.7 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 5.8 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	67
Tabel 5.9 <i>Scoring the OCAI Clan Karniv.012</i>	68
Tabel 5.10 <i>Scoring the OCAI Clan Wild Grass</i>	70
Tabel 5.11 <i>Scoring the OCAI Adhocracy Karniv.012</i>	72
Tabel 5.12 <i>Scoring the OCAI Adhocracy Wild Grass</i>	74
Tabel 5.13 <i>Scoring the OCAI Market Karniv.012</i>	76
Tabel 5.14 <i>Scoring the OCAI Market Wild Grass</i>	77
Tabel 5.15 <i>Scoring the OCAI Hierarchy Karniv.012</i>	79
Tabel 5.16 <i>Scoring the OCAI Hierarchy Wild Grass</i>	81
Tabel 5.17 <i>Profil Scoring the OCAI</i>	83
Tabel 5.18 <i>Scoring Profil Per Dimensi</i>	93
Tabel 5.19 <i>Scoring Profil Per Dimensi</i>	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Unit Bisnis Kuliner di Kecamatan Bandung Wetan.....	2
Gambar 1.2 Jumlah Karyawan Restoran Karniv.012.....	3
Gambar 1.3 Jumlah Karyawan Restoran Wild Grass.....	4
Gambar 2.1 Fungsi Budaya Organisasi.....	13
Gambar 2.2 Kuadran Competing Values Framework.....	25
Gambar 3.1 Tahapan Penelitian	35
Gambar 4.1 Logo Karniv.012	50
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Karniv.012.....	53
Gambar 4.3 Logo Wild Grass	56
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Wild Grass.....	59
Gambar 5.1 Profil Budaya Organisasi Karniv.012	87
Gambar 5.2 Profil Budaya Organisasi Wild Grass	90
Gambar 5.3 Profil OCAI untuk Organizational Characteristic	94
Gambar 5.4 Profil OCAI untuk Organizational Leadership	95
Gambar 5.5 Profil OCAI untuk Management of Employees	96
Gambar 5.6 Profil OCAI untuk Organizational Glue	98
Gambar 5.7 Profil OCAI untuk Strategic Emphasis	99
Gambar 5.8 Profil OCAI unutm Criteria of Success.....	101
Gambar 5.9 Profil OCAI untuk Organizational Characteristic	103

Gambar 5.10 Profil OCAI untuk Organizational Leader	104
Gambar 5.11 Profil OCAI untuk Management of Employees.....	106
Gambar 5.12 Profil OCAI untuk Organizational Glue	107
Gambar 5.13 Profil Budaya Organisasi untuk Strategic Emphasis.....	109
Gambar 5.14 Profil Budaya Organisasi untuk Criteria of Success	111

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis pada saat ini membuat semakin banyak perusahaan sadar mengenai pentingnya peran budaya organisasi akan membawa perusahaan mencapai kesuksesan dalam persaingan bisnis. Menurut Barry Phegan (2000) budaya organisasi adalah tentang bagaimana seseorang merasa melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang berkejasama dalam harmoni. Budaya organisasi merupakan pola yang rumit tentang bagaimana seseorang melakukan sesuatu, apa yang mereka yakini, apa yang dihargai dan dihukum.

Berbagai penelitian dan temuan dari para ahli membuktikan, pendekatan budaya organisasi yang idela ialah bukan hanya membuat perusahaan mencapai tahap “baik”, tetapi sampai ke tahap “sangat baik” dalam proses perkembangannya. Konsumen dari masa ke masa berubah sehingga tuntutan prioritas pelayanan merekapun mengalami perubahan. Perubahan selera dan daya beli konsumen harus direapon oleh produsen. Baik dalam konsep bisnis yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen atau perubahan-perubahan internal yang mencakup kualitas ,sumber daya manusia, pemodalan dan sebagainya haruslah ditanggapi secara serius. Jika tidak perusahaan akan kesulitan dalam

mempertahankan eksistensinya dalam persaingan bisnis yang semakin berkembang.

Persaingan bisnis kuliner di Kota Bandung mengalami perkembangan yang menciptakan persaingan bisnis yang ketat, hal tersebut dibuktikan dari hasil pencatatan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung dengan tercatatnya jumlah unit usaha kuliner di Kota Bandung yang dimuat di *website* resmi Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung. Salah satu hasil pencatatannya dalam satu kecamatan, tepatnya kecamatan Bandung Wetan ialah terdapat 233 unit bisnis kuliner yang terdaftar.

Gambar 1.1 Unit Bisnis Kuliner di Kecamatan Bandung Wetan

Kelurahan	Warung Makan	Rumah Makan	Restoran
Tamansari	151	4	2
Citarum	12	14	24
Cihapit	5	12	9
Jumlah	168	30	35

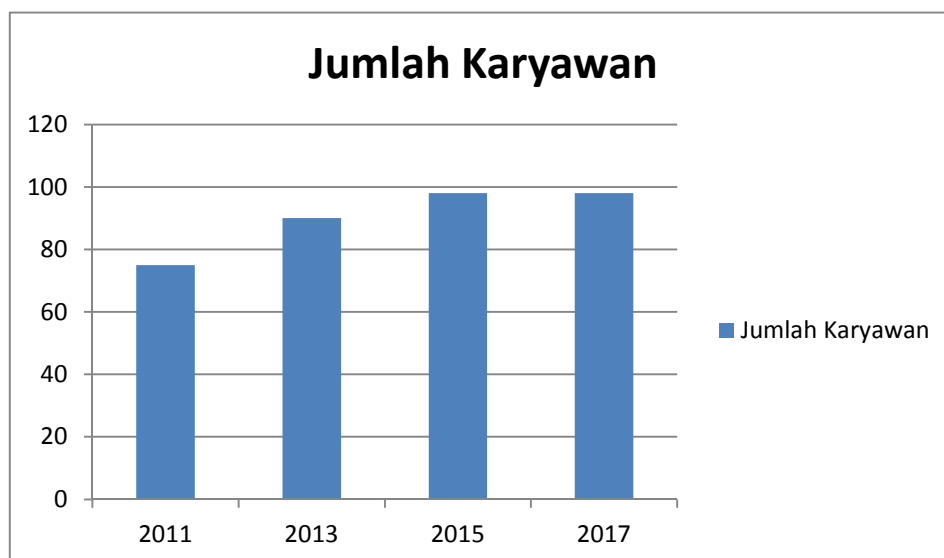


Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung, 2015.

Restoran Karniv.012 merupakan salah satu unit bisnis kuliner yang tercatat di kecamatan Bandung Wetan, Karniv.012 merupakan restoran yang berdiri sejak tahun 2011 dan telah menjadi restoran yang selalu dipadati oleh konsumen

setianya, hal tersebut dibuktikan dengan di hampir setiap hari nya restoran Karniv.012 selalu menggunakan sistem “waiting list” bagi para konsumen yang ingin menyantap hidangannya dan setelah peneliti melakukan wawancara dengan resto manajer dari Karniv.012 (Lily dan Steven, 2017) mengungkapkan bahwa selama berdiri nya retoran ini sampai dengan di tahun 2017 ini Karniv.012 tidak pernah mengalami penurunan jumlah karyawan.

Gambar 1.2 Jumlah Karyawan Restoran Karniv.012

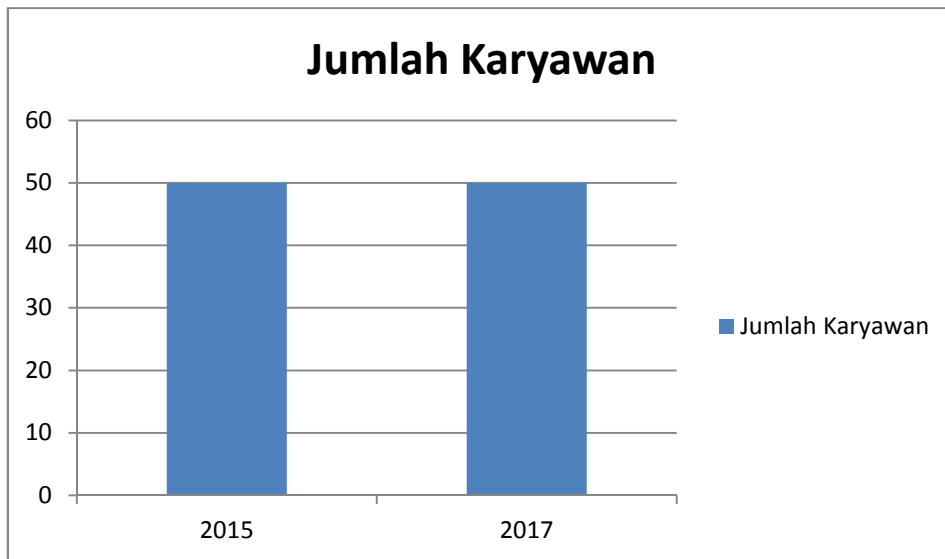


Sumber: Hasil Pengolahan data penulis, 2017.

Wild Grass merupakan salah satu restoran di Kota Bandung yang berdiri sejak tahun 2015 bertempat di daerah Ciumbuleit, yang dimana restoran ini merupakan restoran yang pemiliknya sama dengan restoran Karniv.012 tetapi berbeda dalam tim manajerial. Wild Grass juga telah membuktikan keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia dimana hal tersebut dibuktikan dengan hasil perbincangan penulis dengan resto manajer (Rony, 2017)

yang mengata bahwa Retoran Wild grass tidak pernah mengalami penurunan jumlah karyawan selama dua tahun restoran ini berdiri.

Gambar 1.3 Jumlah Karyawan Restoran Wild Grass



Sumber: Hasil pengolahan data Penulis, 2017.

Melihat kenyataan bahwa pelaksanaan budaya organisasi yang baik di berbagai level struktur organisasi merupakan langkah yang penting bagi Restoran Karniv.012 dan Wild Grass untuk menjadi unggul diantara kompetitor pebisnis kuliner lainnya, maka penting bagi perusahaan untuk mengukur serta menganalisa budaya organisasi saat ini dan kedepannya.

Dari fakta lapangan yang di pereroleh, peneliti tertarik untuk menggunakan suatu instrument pengukuran analisis budaya organisasi. Dengan menggunakan *Instrument Organization Culture Assessment Instrument (OCAI)*. OCAI dikembangkan oleh professor Kim Cameron dan Robert Quinn dan

merupakan metode penelitian yang tervalidasi. Tidak diragukan lagi bahwa OCAI saat ini digunakan oleh lebih dari banyak perusahaan di seluruh dunia. Menurut Cameron dan Quinn(2006), terdapat model pengukuran dan diagnosis budaya organisasi berdasarkan *competing values framework*. Model ini membagi budaya organisasi kedalam empat tipe budaya:

1. *Clan Culture*
2. *Adhocracy Culture*
3. *Market Culture*
4. *Hierarchy Culture*

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mencoba untuk menganalisa budaya organisasi menggunakan OCAI pada Restoran Karniv.012 dan Wild Grass. Dengan judul penelitian “Analisis Budaya Organisasi yang Diterapkan dan yang Diharapkan pada Restoran Karniv.012 dan Restoran Wild Grass”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diperoleh,berikut ini akan di rumuskan pokok pokok persoalan yang akan di bahas, diselidiki, dan di jawab dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi seperti apakah yang di terapkan oleh Restoran *Karniv.012* dan Restoran *Wild Grass*?
2. Budaya Organisasi apakah yang di harapkan oleh karyawan Restoran *Karniv.012* dan Restoran *Wild Grass*?

3. Apakah terdapat perbedaan antara Budaya organisasi yang di terapkan saat ini dengan yang di harapkan oleh karyawan pada Restoran *Karniv.012* dan Restoran *Wild Grass*?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok pokok persoalan yang telah dirumuskan di identifikasi masalah,berikut ini dikemukakan garis besar hasil yang ingin di peroleh setelah masalah dijawab dan di pecahkan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran Budaya organisasi yang di terapkan oleh Restoran *Karniv.012* dan Restoran *Wild Grass*.
2. Untuk memperoleh gambaran Budaya Organisasi yang di harapkan oleh karyawan Restoran *Karniv.012* dan Restoran *Wild Grass*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis terdapat perbedaan atau tidak di dalam Budaya organisasi yang di terapkan dan yang di harapkan oleh karyawan Restoran *Karniv.012* dan Restoran *Wild Grass*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan yang di teliti:

Memberikan masukan kepada pihak manajemen Restoran *Karniv.012* dan Restoran *Wild Grass* sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehubungan dengan budaya organisasi, sehingga efektivitas dan produktivitas perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi penulis:

Untuk memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis dalam bidang perilaku organisasi, khususnya untuk memahami bagaimana budaya organisasi dalam hubungannya untuk meningkatkan kinerja di suatu organisasi.

3. Bagi pihak lain:

Diharapkan dapat memberi dan menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi pembaca khususnya dalam budaya organisasi di suatu perusahaan.

1.5 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitian penulis adalah:

1.5.1 Karniv.012

Nama perusahaan : Restoran Karniv.012

Jenis Perusahaan : Bisnis Kuliner

Alamat : Jalan LRE Martadinata no 127, Bandung .40117

Nomer Telepon : (022) 7103111

1.5.2 Wild Grass

Nama perusahaan : Restoran Wild Grass

Jenis Perusahaan : Bisnis Kuliner

Alamat : Jalan Gunung Kareumbi No. 10, Ciumbeluit, Ciumbuleuit,
Cidadap, Kota Bandung. 40141

Nomer Telepon : (022) 82602840