

"ANALISIS PERANAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN DAYA TARIK WISATA MELALUI PENERAPAN SAPTA PESONA DI MUSEUM PUSAKA NIAS"

by Zebua Ivon Love Putri First

Submission date: 05-Oct-2023 05:20AM (UTC-0400)

Submission ID: 2186315413

File name: SKRIPSI_-_IVON_LOVE_PUTRI_FIRST_ZEBUA.docx (811.63K)

Word count: 17706

Character count: 114555

**ANALISIS PERANAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
DAYA TARIK WISATA MELALUI PENERAPAN SAPTA PESONA
DI MUSEUM PUSAKA NIAS**

SKRIPSI



Oleh

IVON LOVE PUTRI FIRST ZEBUA
NIM. 2319246

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

ABSTRAK

Zebua, Ivon Love Putri First. 2023. *Analisis Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Daya Tarik Wisata Melalui Penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias*. Skripsi. Pembimbing Syah Abadi Mendröfa, S.E., M.M.

Budaya organisasi yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik dan dirasakan bersama secara luas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, serta peranan budaya organisasi dalam menerapkan Sapta Pesona dan meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ditemukan bahwa nilai-nilai budaya organisasi Museum Pusaka Nias adalah spiritualitas, kejujuran, disiplin, bekerja merdeka dan kolaborasi. Budaya organisasi Museum Pusaka Nias memiliki peran aktif dan sangat penting dalam menerapkan Sapta Pesona; karyawan melaksanakan pelayanan dengan sepenuh hati tanpa bersungut-sungut atau bekerja dengan merdeka/mandiri. Tanggung jawab yang diberikan bagi setiap karyawan dilaksanakan dengan rutin dan penuh kesungguhan serta berkolaborasi dengan yang lain. Sehingga, daya tarik wisata Museum Pusaka Nias dapat meningkat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Sapta Pesona, Daya Tarik Wisata

ABSTRACT

Zebua, Ivon Love Putri First Zebua. 2023. Analysis of the Organization Culture in Enhancing Tourist Attractions Through the Implementasion of Sapta Pesona at Museum Pusaka Nias. Thesis. Advisor Syah Abadi Mendröfa, S.E., M.M.

A strong organization culture is characterized by the core values of the organization being strongly held, well managed and widely shared. This research aims to find out how the Museum Pusaka Nias organization culture is, and how its role in implementing Sapta Pesona so the tourist attractions of Museum Pusaka Nias enhanced. This research was qualitative, while data collection techniques were observation, interviews and documentation. The research findings were the organization culture of Museum Pusaka Nias were spirituality, honesty, discipline, working independently and collaborations. The organization culture of Museum Pusaka Nias has an active and very important role in implementing Sapta Pesona; employees working in servicees wholeheartedly whithout complaining and work freely/independently. The responsibilities given to each employee were done routinely and seriously and in collaboration with others. So, tourist attractions of Nias Heritage Museum were increased.

Keywords: Organization Culture, Sapta Pesona, Tourist Attractions

KATA PENGANTAR

Ucapan syukur yang tak terhingga kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas penyertaan-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang berjudul “Analisis Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Daya Tarik Wisata Melalui Penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias. Beragam kendala yang dihadapi oleh peneliti, sejak kuliah di Universitas Nias hingga sekarang ini, tidak menjadi penghalang dalam merampungkan penulisan skripsi ini.

Sejak memasuki Universitas Nias hingga pada penulisan skripsi ini, proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan, bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sangat wajar apabila peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu peneliti.

1. Ucapan terima kasih disampaikan oleh peneliti kepada Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. sebagai Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Maria M. Bate'e, S.E., M.M, Sebagai Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Ucapan terima kasih disampaikan peneliti kepada Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M. telah memperkenankan peneliti untuk menyusun skripsi ini.
4. Bapak Syah Abadi Mendrofa, S.E., M.M., sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan peneliti dalam menyusun skripsi ini.
5. Ucapan terima kasih juga disampaikan peneliti kepada Direktur Museum Pusaka Nias yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian ilmiah pada organisasi yang dipimpin.
6. Ucapan terima kasih disampaikan peneliti kepada bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan bakal ilmu dan pengetahuan bagi peneliti sewaktu menjalani studi.
7. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua dan saudara saudaranya yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti.

8. Ucapan terima kasih disampaikan peneliti kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam menyusun skripsi ini yang tidak dapat disebut satu per satu, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih atas saran dan masukan yang turut menyempurnakan penelitian ini di masa yang akan datang.

Gunungsitoli, September 2023

Peneliti,

IVON LOVE PUTRI FIRST ZEBUA

NIM. 2319246

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Batasan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Kegunaan Hasil Penelitian	4
1.7 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Budaya Organisasi	7
2.2 Sapta Pesona	11
2.3 Daya Tarik Wisata	16
2.4 Penelitian Terdahulu	19
2.5 Kerangka Berpikir	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	23
3.2 Variabel Penelitian	23
3.3 Definisi Operasional	23
3.4 Lokasi dan Jadwal Penelitian	24
3.5 Sumber Data	26
3.6 Instrumen Penelitian	26
3.7 Teknik Pengumpulan Data	27
3.8 Teknik Analisis Data	28
BAB IV ANALISA DAN PAMBAHASAN	30
4.1 Gambaran Umum Museum Pusaka Nias	30

4.2 Hasil Penelitian dan Analisis Data	42
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Simpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	66
DOKUMENTASI	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pengunjung Museum Pusaka Nias Tahun 2017 – 2022	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	25
Tabel 3.2 Informan Penelitian	26
Tabel 4.1 Klasifikasi Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.2 Klasifikasi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3 Deskripsi Informan	42

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	37

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah institusi atau organisasi dapat berhasil disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu: sumber daya manusia yang meliputi karyawan atau tenaga kerja; dan sarana dan prasarana atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut, faktor yang paling penting ialah sumber daya manusia atau karyawan. Apabila suatu organisasi memiliki fasilitas dan teknologi yang paling canggih, tetapi jika sumber daya manusianya tidak memadai, maka keberhasilan organisasi untuk mencapai visi-misinya pun tidak akan terwujud.

Agar sebuah organisasi memiliki keberlangsungan hidup yang baik, maka kunci penting yang harus dikelola dengan baik ada sumber daya manusia. Sifat serta karakter yang ada pada setiap individu serta lingkungannya menjadi hal pembentuk sifat dan karakter sehingga menjadi sebuah kekuatan sumber daya manusia. Sehingga apabila suatu organisasi ingin lebih tumbuh dan berkembang, maka ia harus memusatkan perhatiannya pada sumber daya manusia.

Faktor pembeda satu organisasi dengan organisasi lain adalah budaya. Dalam pandangan Vijay (Saefullah, 2018:78), "*culture is the set of important assumption (often unstated) that members of community share in common.*" Pendapat Vijay itu menunjukkan bahwa budaya merupakan suatu asumsi penting yang biasanya sering tidak disebutkan namun dilakukan secara bersama. Semakin dikuatkan oleh Fahmi (2018:117), "budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu."

Kekuatan budaya organisasi terlihat pada nilai inti organisasi yang diatur sebaik mungkin untuk dilakukan bersama-sama. Maka, kekuatan

budaya organisasi dapat memberi manfaat positif untuk produktivitas organisasi, meningkatkan daya tarik wisata serta memotivasi para anggota organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki peran yang baik untuk meningkatkan daya tarik wisata sehingga menciptakan keinginan untuk kembali merasakan pengalaman yang sama atau bahkan lebih dari itu.

Sapta Pesona merupakan hal yang paling penting diterapkan di setiap destinasi wisata. Hal ini bertujuan untuk mempromosikan keindahan dan keunikan tujuh aspek pariwisata Indonesia: keindahan alam, kekayaan budaya, keramahan masyarakat, kearifan lokal, keberagaman kuliner, keamanan dan keragaman ekologi.

¹³ Museum Pusaka Nias adalah satu-satunya museum yang ada di Pulau Nias, bertujuan untuk menanamkan rasa cinta terhadap kebudayaan suku Nias dan mendorong masyarakat untuk mengenal, menghayati dan mengembangkan nilai-nilai budayanya yang konstruktif menjadi media pendidikan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2011, Museum Pusaka Nias tergolong dalam objek wisata budaya, karena berfungsi sebagai tempat menyimpan benda-benda warisan kebudayaan, sehingga museum ini berbeda dengan objek wisata lainnya, karena Museum Pusaka Nias didesain untuk memberikan informasi, pendidikan dan pemahaman kepada pengunjung tentang sejarah, seni, ilmu pengetahuan, budaya, atau topik khusus lainnya. Sedangkan objek wisata lainnya lebih berfokus pada hiburan, rekreasi atau pengalaman visual.

Apabila ditinjau dari uraian di atas, sebagai salah satu objek wisata, Museum Pusaka Nias wajib menerapkan unsur-unsur Sapta Pesona untuk memberikan daya tarik agar pengunjung ingin melihat budaya Nias serta memiliki rasa betah dan ingin kembali berkunjung di tempat itu. Namun jika dilihat dari rekapitulasi pengunjung pada tabel di bawah ini, jumlah pengunjung di Museum Pusaka Nias mengalami penurunan.

Tabel 1.1
Data Pengunjung Museum Pusaka Nias Tahun 2017 – 2022

Tahun	Uraian Pengunjung			Total
	Mahasiswa/ Umum	Anak-anak, TK, SD, SMP	Turis Mancanegara	
2017	64.340	12.578	177	77.095
2018	48.272	13.208	112	61.592
2019	46.473	11.159	125	57.757
2020	32.743	8.083	28	40.854
2021	42.294	10.819	3	53.071
2022	40.569	11.630	16	52.215

Sumber: Arsip Museum Pusaka Nias

Penurunan jumlah pengunjung disebabkan oleh tidak maksimalnya penerapan Sapta Pesona. Para pengunjung merasa bosan dengan kegiatan-kegiatan yang ada di Museum Pusaka Nias yang tidak memiliki perubahan setiap tahunnya, sehingga membawa dampak pada budaya organisasi yang masih belum memaksimalkan penerapan Sapta Pesona sebagai pedoman agar destinasi wisata memiliki daya tarik serta membuat pengunjung merasa nyaman dan ingin berkunjung kembali.

Selaras dengan uraian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Wisnu dan Heni (2020), tentang Implementasi Penerapan Sapta Pesona Wisata Terhadap Kunjungan Wisatawan di Desa Sambirejo, Kecamatan Prambanan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta adalah Sapta Pesona Pariwisata berjalan secara sinergis antara satu dengan yang lain hingga menghasilkan suatu kebijakan yang baik. Selain itu, ada juga penelitian yang dilakukan oleh Afrisyia Irviranty (2018), tentang Analisis Budaya Organisasi dan Budaya Keselamatan Pasien Sebagai Langkah Pengembangan Keselamatan Pasien di RSIA Budi Kemuliaan. Ditemukan hasil penelitian bahwa budaya *Clan* merupakan budaya organisasi yang dominan dilaksanakan di RSIA Budi Kemuliaan. Selain menjadi budaya yang kuat, budaya *clan* juga kondusif untuk keselamatan pasien. Jika dilihat dari hasil penelitian di atas, penerapan sebuah nilai-nilai atau karakter yang dianut bersama dalam sebuah organisasi yang menciptakan budaya organisasi dapat membawa manfaat yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Dari fenomena tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian tentang Analisis Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Daya Tarik Wisata Melalui Penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias.

1.2 Fokus Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah, maka penelitian ini akan difokuskan pada Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Daya Tarik Wisata Melalui Penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian diuraikan sebagai berikut:

- (a) Bagaimana budaya organisasi Museum Pusaka Nias?
- (b) Bagaimana peranan budaya organisasi Museum Pusaka Nias dalam menerapkan unsur-unsur Sapta Pesona?
- (c) Bagaimana peranan budaya organisasi dalam meningkatkan daya tarik wisata melalui penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias?

1.4 Batasan Masalah

Untuk dapat memudahkan peneliti serta penelitian memiliki arah yang jelas, maka ditentukanlah batasan masalah. Oleh karena itu, masalah dalam penelitian ini ialah analisis peranan budaya organisasi.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu:

- (a) Untuk mengetahui budaya organisasi Museum Pusaka Nias.
- (b) Untuk mengetahui peranan budaya organisasi Museum Pusaka Nias dalam menerapkan unsur-unsur Sapta Pesona.
- (c) Untuk mengetahui peranan budaya organisasi dalam meningkatkan daya tarik wisata melalui penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias.

1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

Setelah melaksanakan penelitian ini, adapun kegunaan hasil penelitian yang akan diperoleh, antara lain:

- (a) Peneliti
Diharapkan dapat menambah wawasan terhadap peranan budaya organisasi dan Sapta Pesona; serta menjadi bukti bahwa telah melaksanakan penelitian sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan studi.
- (b) Fakultas Ekonomi Universitas Nias
Sebagai kontribusi untuk pengembangan wawasan keilmuan di masa yang akan datang.
- (c) Objek Penelitian
Memberikan gambaran bagi Museum Pusaka Nias untuk membuat kebijakan budaya organisasi dalam meningkatkan daya tarik wisata.
- (d) Penelitian Lanjutan
Diharapkan dapat menambah data serta rujukan referensi untuk seluruh pihak yang membutuhkan tentang budaya organisasi serta penerapan Sapta Pesona.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti menguraikan tentang latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan penjelasan tentang pengertian budaya organisasi dan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan uraian tentang pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, lokasi dan jadwal penelitian, sumber data, instrumen penelitian dan teknik pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi di Museum Pusaka Nias dapat dikatakan berbeda dengan budaya organisasi yang dimiliki oleh lembaga atau organisasi lain, hal ini dapat dilihat dari kebiasaan yang dilakukan di Museum Pusaka Nias. Setiap mengawali hari baru pada awal minggu, para seluruh karyawan melakukan ibadah bersama agar setiap anggota dapat merasakan hari yang penuh berkat dan tidak lupa akan sang pencipta. Setelah selesai beribadah mereka akan melanjutkan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan masing-masing seperti melayani tamu, membersihkan, dan memberikan informasi tentang budaya Nias dan sebagainya.

Hal lain yang dapat dilihat ialah bahwa sudah suatu kebiasaan bagi mereka untuk memiliki waktu secara bersama selama lima belas menit untuk melepaskan sejenak beban pekerjaan. Seluruh karyawan menikmati kopi atau teh di *cafe* sambil bercengkrama, bercanda ataupun dapat membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Kegiatan ini dilakukan setiap pukul 10.00 dan pukul 15.00, dengan tujuan agar setiap karyawan dapat menjalin keakraban dan saling bertukar pikiran.

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Mangkunegara, 2018:113). Asal muasal budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal

kebiasaan atau ideologi. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Sutrisno, 2019:45).

Secara sederhana, budaya organisasi juga dapat diartikan sebagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari *inner working*, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan.

Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri (Sutrisno, 2019:46). Sedangkan menurut Munandar (2020:15), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Ada pula pendapat Robbins dalam Habudin (2020), bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh masing-masing anggota yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain. Kemudian Fahmi (2018:117) berpendapat, bahwa budaya organisasi merupakan sebuah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Semua anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Dari uraian pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah dasar pendapat dan kepercayaan juga nilai praktek yang dimiliki bersama-sama oleh seluruh anggota dalam suatu organisasi. Bagi sebuah perusahaan, penerapan budaya organisasi dianggap perlu karena budaya organisasi merupakan suatu prinsip bisnis dan tradisi yang dianut oleh seluruh karyawan di suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi sumber penggerak dan pola perilaku karyawan sehingga dianggap sebagai salah satu pemicu kesuksesan sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

2.1.2 Pembentukan Budaya Organisasi

Pembentukan budaya organisasi yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Di dalam perjalanannya, sebuah organisasi mengalami pasang surut dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Budaya bisa dilihat sebagai suatu hal yang mengelilingi kehidupan orang banyak dari hari ke hari, bisa direkayasa dan dibentuk. Jika budaya dikesalkan cakupannya ke tingkat organisasi atau bahkan kelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya direkayasa, diatur dan diubah.

Budaya organisasi dibentuk melalui beberapa cara. Berikut ini merupakan pembentukan budaya organisasi (Sulaksono, 2019:121):

- a. Seseorang (pendiri) mempunyai sejumlah ide atau gagasan tentang suatu pembentukan organisasi baru.
- b. Pendiri membawa satu atau lebih orang-orang kunci yang merupakan para pemikir dan membentuk sebuah kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri.
- c. Kelompok tersebut memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan sebuah organisasi. Menentukan jenis dan tempat usaha dan lain-lain mengenai suatu hal yang relevan.
- d. Orang-orang lain dibawa masuk ke dalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti dan pada akhirnya memulai sebuah pembentukan sejarah bersama.

2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Adapun karakteristik budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal-hal detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Menurut Robbins dalam Ganyang (2018:134), terdapat tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan mencakup isi budaya organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu seberapa jauh anggota organisasi didorong mampu berinovasi dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail, yaitu seberapa jauh anggota organisasi mampu memperhatikan, cermat, analisis, perhatian pada hal-hal yang detail.
- c. Orientasi terhadap hasil, yaitu seberapa jauh manajemen memusatkan pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil.

- d. Orientasi terhadap individu, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen dalam memperhitungkan dampaknya terhadap individu di sebuah organisasi.
- e. Orientasi terhadap tim, yaitu seberapa jauh pekerjaan lebih diberikan kepada tim dari pada individu.
- f. Agresif, yaitu seberapa jauh individu di suatu organisasi lebih cepat, tanggap dan kompetitif dibanding santai dalam bekerja.
- g. Stabilitas merupakan seberapa jauh organisasi mampu bertahan dalam menghadapi berbagai perubahan.

2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi

Istilah fungsi dalam budaya organisasi bagi para ahli dipersamakan dengan istilah peran. Suwanto dan Koeshartono (2019:10) mengemukakan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari kepentingan pribadi seseorang.
- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilaksanakan oleh para karyawan.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Selain itu, Kreitner dan Kinicki (2019:71) juga mengemukakan pendapat tentang fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a. Memberi identitas organisasi kepada karyawannya yang menunjukkan ciri khas yang berbeda dengan organisasi lain.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif anggota organisasi mempunyai norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan yang harus dicapai.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara kolektif.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi melaksanakan fungsi-fungsi penting dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi untuk mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif, meliputi: menciptakan jati diri, mengembangkan ikatan pribadi dengan organisasi, meningkatkan

stabilitas sistem sosial, membangun pikiran sehat dan masuk akal, menyajikan aturan main, dan pedoman perilaku kerja anggota organisasi.

2.1.5 Nilai-nilai Budaya Organisasi

Nilai-nilai adalah suatu kepercayaan yang permanen mengenai apa yang tepat dan tidak tepat yang mengarahkan tindakan dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Heinz dan Harold dalam Wirawan, 2019:51). Gareth (dalam Wirawan, 2019:52) juga menggolongkan nilai-nilai budaya organisasi menjadi nilai-nilai terminal, instrumental dan khusus. Nilai terminal adalah keadaan akhir atau *output* yang diharapkan atau ingin dicapai oleh anggota organisasi. Nilai instrumental adalah model perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Model organisasi yang diharapkan misalnya kerja keras, kedisiplinan, menghormati tradisi, jujur, berani mengambil resiko. Nilai terminal dan instrumental menciptakan norma khusus berupa peraturan dan prosedur yang mengatur cara berperilaku dan melakukan pekerjaan tertentu.

2.2 Sapta Pesona

Sapta Pesona merupakan hal yang paling penting diterapkan di setiap destinasi wisata. Hal ini bertujuan untuk mempromosikan keindahan dan keunikan tujuh aspek pariwisata Indonesia, yaitu: keindahan alam, kekayaan budaya, keramahan masyarakat, kearifan lokal, keberagaman kuliner, keamanan dan keragaman ekologi. Sapta Pesona memiliki hubungan dengan masyarakat, pemerintah dan swasta. Bagi pemerintah, Sapta Pesona menjadi kerangka kerja yang digunakan oleh pemerintah untuk mengembangkan dan mempromosikan pariwisata di Indonesia. Pemerintah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kondusif dan infrastruktur yang memadai. Selain itu, pemerintah juga berperan dalam pengembangan destinasi wisata, pengelolaan lingkungan dan memastikan keselamatan dan keamanan wisatawan.

Bagi masyarakat, Sapta Pesona menekankan pentingnya peran masyarakat dalam pariwisata. Masyarakat diharapkan menjadi tuan rumah yang ramah dan menjunjung tinggi nilai-nilai budaya lokal. Mereka juga dapat terlibat dalam kegiatan pariwisata, seperti penyediaan layanan akomodasi, makanan dan minuman serta kerajinan tangan. Sedangkan pada swasta, Sapta Pesona memberikan peluang bagi perusahaan swasta, seperti hotel, restoran, maskapai penerbangan, operator tur dan penyedia layanan pariwisata lainnya untuk berkontribusi dalam industri pariwisata Indonesia. Swasta dapat berperan dalam membangun dan mengelola infrastruktur pariwisata, meningkatkan kualitas layanan, serta berinovasi dalam produk dan paket wisata yang menarik.

Oleh sebab itu, sebagai salah satu objek wisata, penting bagi Museum Pusaka Nias untuk menerapkan Sapta Pesona secara maksimal pada budaya organisasinya, agar dapat tercipta suasana kerja yang baru yang dapat mempererat kebersamaan antar sesama untuk dapat mencapai tujuannya yaitu meningkatkan daya tarik wisata.

2.2.1 Awal Mula Sapta Pesona

Program Sapta Pesona pada awalnya dicanangkan oleh Pemerintah Indonesia pada tahun 1989 dengan Surat Keputusan Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi Nomor: KM.5/UM.209/MPPT-89 untuk meningkatkan kesadaran, rasa tanggung jawab segenap lapisan masyarakat, baik pemerintah, swasta, maupun masyarakat luas untuk mampu bertindak dan menciptakan lingkungan dan suasana kondusif yang mampu mendorong tumbuh dan berkembangnya industri pariwisata. Kemudian pemerintah mengeluarkan tujuh kebijakan strategi pokok pariwisata yang salah satunya adalah melaksanakan kampanye wisata melalui Sapta Pesona. Sejak itu, Sapta Pesona mulai umum digunakan dalam dikampanyekan sebagai kondisi yang harus diwujudkan di setiap objek dan daya tarik wisata di Indonesia (Topowijono, 2018:459). Sapta Pesona merupakan jabaran konsep 'sadar wisata' khususnya yang terkait dengan dukungan dan peran

masyarakat sebagai tuan rumah dalam upaya menciptakan lingkungan dan suasana kondusif yang mampu mendorong tumbuh dan berkembangnya industri pariwisata (Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata, 17 Januari 2008).

Program Sapta Pesona pada tahun 2012 berkembang dengan tujuan mendorong dan juga mengembangkan industri pariwisata di Indonesia. Sapta pesona merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mengembangkan objek wisata. Citra dan mutu pada pariwisata di suatu daerah atau objek wisata pada dasarnya sangat ditentukan oleh keberhasilan perwujudan Sapta Pesona daerah tersebut. Di dalam Sapta Pesona, terdapat tujuh kondisi atau unsur yang harus diwujudkan dan dibudayakan dalam kehidupan sehari-hari yang dijadikan sebagai salah satu upaya untuk mampu memperbesar daya tarik juga daya saing pariwisata di Indonesia.

2.2.2 Unsur-unsur Sapta Pesona

2.2.2.1 Aman

Suatu kondisi lingkungan di destinasi pariwisata/daerah tujuan wisata yang memberikan rasa tenang, bebas dari rasa takut dan kecemasan bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan atau kunjungan ke daerah tersebut. Bentuk aksi yang perlu diwujudkan, antara lain:

- a) Sikap tidak mengganggu kenyamanan wisatawan dalam kunjungannya.
- b) Menolong dan melindungi wisatawan.
- c) Rasa bersahabat terhadap wisatawan.
- d) Memelihara keamanan lingkungan.
- e) Membantu memberi informasi kepada wisatawan.
- f) Menjaga lingkungan yang bebas dari bahaya penyakit menular.
- g) Meminimalkan resiko kecelakaan dalam penggunaan fasilitas publik.

2.2.2.2 Tertib

Suatu kondisi lingkungan dan pelayanan di destinasi pariwisata/daerah tujuan wisata yang mencerminkan sikap disiplin yang tinggi dan profesional, serta kualitas fisik dan layanan yang teratur maupun efisien, sehingga memberikan rasa nyaman bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan atau kunjungan ke daerah tersebut. Bentuk aksi yang perlu diwujudkan, antara lain:

- a) Mewujudkan budaya antri.
- b) Memelihara lingkungan dengan mentaati peraturan yang berlaku.
- c) Disiplin waktu/tepat waktu.
- d) Serba teratur, rapi dan lancar.
- e) Semua sisi kehidupan berbangsa dan bermasyarakat yang menunjukkan keteraturan yang tinggi.

2.2.2.3 Bersih

Suatu kondisi lingkungan serta kualitas produk dan pelayanan di destinasi pariwisata/daerah tujuan wisata yang mencerminkan keadaan yang bersih dan sehat, sehingga memberikan rasa nyaman dan senang bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan atau kunjungan ke daerah tersebut. Bentuk aksi yang perlu diwujudkan, antara lain:

- a) Tidak membuang sampah/limbah sembarangan.
- b) Turut menjaga kebersihan lingkungan objek dan daya tarik wisata serta sarana prasarana pendukungnya.
- c) Menjaga lingkungan yang bebas dari polusi udara (akibat asap kendaraan atau rokok, bau lainnya).
- d) Menyiapkan sajian makanan dan minuman yang higienis.
- e) Menyiapkan perlengkapan penyajian makanan dan minuman yang bersih.
- f) Pakaian dan penampilan petugas bersih dan rapi.

2.2.2.4 Sejuk

Suatu kondisi lingkungan di destinasi pariwisata/daerah tujuan wisata yang mencerminkan keadaan yang sejuk dan teduh yang akan memberikan perasaan nyaman dan betah bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan atau kunjungan ke daerah tersebut. Bentuk aksi yang perlu diwujudkan, antara lain:

- a) Melaksanakan penghijauan dengan menanam pohon.
- b) Melaksanakan penghijauan di lingkungan objek dan daya tarik wisata serta jalur wisata.
- c) Menjaga kondisi sejuk dalam area publik/fasilitas umum, hotel, penginapan, restoran dan sarana prasaran, dan komponen/fasilitas kepariwisataan lainnya.

2.2.2.5 Indah

Suatu kondisi lingkungan destinasi wisata/daerah tujuan pariwisata yang mencerminkan keadaan yang indah dan menarik yang akan memberikan rasa kagum dan kesan yang mendalam bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan atau kunjungan ke daerah tersebut, sehingga mendorong promosi ke pasar wisatawan yang lebih luas dan potensi kunjungan ulang. Bentuk aksi yang perlu diwujudkan, antara lain:

- a) Menjaga keindahan objek dan daya tarik wisata dalam tatanan yang alami dan harmoni.
- b) Menjaga lingkungan dan tempat tinggal secara teratur, tertib dan serasi serta menjaga karakter kelokalan.
- c) Menjaga keindahan vegetasi, tanaman hias dan peneduh sebagai elemen estetika lingkungan yang bersifat alami.

2.2.2.6 Ramah-tamah

Suatu kondisi lingkungan dan sikap masyarakat di destinasi pariwisata/daerah tujuan wisata yang mencerminkan suasana akrab, terbuka dan penerimaan yang tinggi yang akan

memberikan perasaan nyaman, diterima dan betah (seperti rumah sendiri) bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan atau kunjungan ke daerah tersebut. Bentuk aksi yang perlu diwujudkan, antara lain:

- a) Bersikap sebagai tuan rumah yang baik dan rela membantu wisatawan.
- b) Memberi informasi tentang adat istiadat secara sopan.
- c) Menunjukkan sikap menghargai dan toleransi terhadap wisatawan.
- d) Menampilkan senyum dan keramah-tamahan yang tulus.

2.2.2.7 Kenangan

Suatu bentuk pengalaman yang berkesan yang diperoleh wisatawan di destinasi pariwisata/daerah tujuan wisata yang akan memberikan rasa senang dan kenangan indah yang membekas bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan atau kunjungan ke daerah tersebut, sehingga mendorong promosi ke pasar pariwisata yang lebih luas dan potensi kunjungan ulang. Bentuk aksi yang perlu diwujudkan, antara lain:

- a) Menggali dan mengangkat keunikan budaya lokal.
- b) Menyajikan makanan dan minuman khas lokal yang bersih, sehat dan menarik.
- c) Menyediakan cinderamata yang menarik, unik/khas serta mudah dibawa.

2.3 Daya Tarik Wisata

Destinasi wisata adalah area yang mencakup berbagai objek wisata yang berbeda, sedangkan objek wisata adalah elemen atau tempat tertentu yang menjadi daya tarik dalam destinasi wisata. Objek wisata merupakan bagian penting dalam membentuk daya tarik dan pesona dari suatu destinasi wisata.

Museum Pusaka Nias adalah salah satu objek wisata yang terletak di Kota Gunungsitoli dalam kawasan destinasi wisata Pulau Nias. Objek wisata ini sangat bermanfaat untuk dikunjungi dan menjadi daya tarik wisata

budaya. Museum Pusaka Nias adalah sebuah institusi yang didedikasikan untuk melestarikan, mempelajari dan memamerkan benda-benda dan artefak-artefak penting dalam sejarah dan budaya. Oleh karena itu, wisatawan menjadi tertarik serta mau berkunjung ke Museum Pusaka Nias.

2.3.1 Pengertian Daya Tarik Wisata

Daya tarik wisata adalah segala sesuatu yang memiliki keunikan, kemudahan, dan nilai yang berupa keanekaragaman kekayaan alam, budaya, dan hasil buatan manusia yang menjadi sasaran atau kunjungan wisatawan (Undang-undang Republik Indonesia, No. 10 Tahun 2009). Ada pula pendapat lain yang disampaikan oleh Nyoman dalam Muhajid dan Putu Ananda (2022), bahwa daya tarik wisata ialah segala sesuatu yang menarik dan bernilai untuk dikunjungi dan dilihat. Dari pendapat tersebut dapat dipastikan bahwa daya tarik wisata merupakan segala sesuatu yang memiliki keunikan baik dari keanekaragaman alam, budaya dan hasil buatan manusia yang dapat menarik serta bernilai tinggi untuk dikunjungi.

Daya tarik wisata hendaknya memenuhi beberapa syarat yaitu sesuatu yang dapat dilihat (*something to see*), sesuatu yang dapat dilakukan (*something to do*) dan sesuatu yang dapat dibeli (*something to buy*) (Yoeti, 2018:75). Maka suatu destinasi wisata hendaknya menawarkan sesuatu yang berbeda yang destinasi wisata yang lain dalam memberikan kesan yang baik yang sulit dilupakan oleh pelaku wisata sehingga dapat membawa hal yang positif. Hal ini semakin dipertegas oleh Tjiptono & Chandra (2018:91), jika karakteristik menjadi lebih menarik untuk semua pelanggan, daya tarik pada kategori produk semakin bertambah untuk mereka, meningkatkan kemungkinan bilamana pelanggan akan mengadopsi pembaharuan dan melakukan pembelian.

2.3.2 Macam-macam Daya Tarik Wisata

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2011 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional Tahun 2010-2015 menggolongkan daya tarik wisata, antara lain:

- a) Daya Tarik Wisata Budaya
Daya tarik wisata budaya berupa hasil olah dan cipta, rasa dan juga karsa manusia sebagai makhluk budaya. Daya tarik ini bisa dibedakan menjadi, antara lain yang berwujud dan tidak berwujud. Daya tarik berwujud adalah seperti perkampungan tradisional, cagar budaya, tradisi dan adat masyarakat yang khas, ataupun museum. Sedangkan daya tarik yang tidak berwujud dapat berupa kehidupan dan aktivitas masyarakat yang kaya akan budaya, dan juga kesenian.
- b) Daya Tarik Wisata Alam
Daya tarik wisata alam dapat dibedakan menjadi dua, yaitu daya tarik wisata alam berbasis potensi keanekaragaman lingkungan perairan laut seperti pesisir pantai, kolam air, bentang laut dan dasar laut. Adapun daya tarik wisata berbasis keanekaragaman wilayah daratan seperti hutan alam atau taman nasional, pegunungan, sungai, danau, perkebunan, pertanian, dan juga bentang alam khusus seperti padang pasir, gua dan sejenisnya.
- c) Daya Tarik Wisata Buatan Manusia
Daya tarik ini diklasifikasikan sebagai daya tarik wisata khusus dan merupakan kegiatan manusia ataupun kreasi artifisial di luar wisata alam dan budaya. Daya tarik ini meliputi fasilitas rekreasi dan hiburan, olahraga dan peristirahatan ataupun taman bertema.

Adapun macam-macam daya tarik wisata yang dikemukakan oleh Salim, dkk, (2022), antara lain:

- a) Daya tarik wisata (*natural attraction*) yang meliputi pemandangan alam daratan, pemandangan alam lautan, pantai, iklim dan cuaca.
- b) Daya tarik wisata berupa arsitektur (*building attraction*) yang meliputi bangunan dan arsitektur modern dan arkeologi.
- c) Daya tarik wisata yang dikelola khusus (*managed visitor attractions*) yang meliputi tempat peninggalan kawasan industri.
- d) Daya tarik wisata budaya (*cultural attraction*) yang meliputi teater, museum, tempat bersejarah, adat-istiadat, tempat-tempat religius, peristiwa-peristiwa khusus seperti festival dan drama bersejarah.

2.3.3 Unsur Daya Tarik Wisata

Menurut Edward (dalam Akbar, 2020), suatu destinasi wisata harus mempunyai lima unsur penting, yaitu:

- a) Daya tarik, yaitu faktor utama yang menarik wisatawan mengadakan perjalanan mengunjungi suatu tempat, baik suatu tempat primer yang menjadi tujuan utamanya, atau tujuan sekunder yang dikunjungi dalam suatu perjalanan primer karena keinginannya untuk menyaksikan, merasakan dan menikmati daya tarik tujuan tersebut.

- b) Prasarana wisata, dibutuhkan untuk melayani wisatawan selama perjalanan wisata. Biasanya dipakai untuk menginap, makan, minum dan lain-lain.
- c) Sarana wisata, merupakan kelengkapan daerah destinasi wisata dalam menikmati perjalanan wisatanya, misalnya biro perjalanan, alat transportasi, alat transportasi serta sarana pendukung lainnya.
- d) Infrastruktur, merupakan situasi yang mendukung fungsi sarana dan prasarana wisata, baik yang berupa sistem pengaturan maupun bangunan fisik di atas permukaan tanah dan di bawah tanah, seperti: sistem pengairan, sumber listrik dan energi, sistem jalur angkutan dan terminal, sistem komunikasi, serta keamanan atau pengawasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

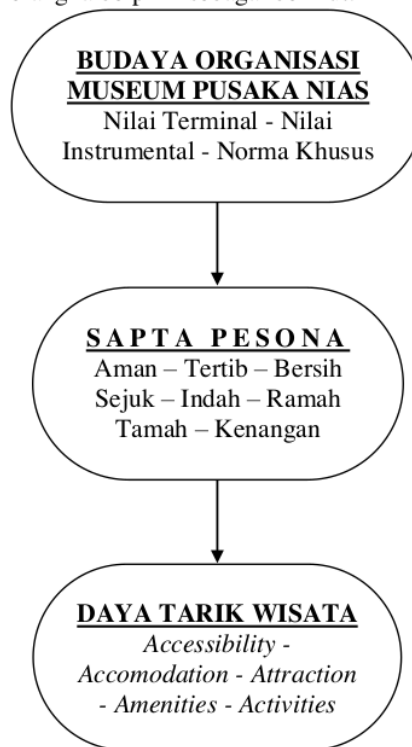
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Afrisya Iriranty (2018)	Analisis Budaya Organisasi dan Budaya Keselamatan Pasien Sebagai Langkah Pengembangan Keselamatan Pasien di RSIA Budi Kemuliaan	Kualitatif Deskriptif	Budaya <i>Clan</i> merupakan budaya organisasi yang dominan dilaksanakan di RSIA Budi Kemuliaan. Selain menjadi budaya yang kuat, budaya <i>clan</i> juga kondusif untuk keselamatan pasien.
2	Muhamad Agung Darmawan (2018)	Karakteristik dan Penerapan Budaya Organisasi di PT. Radio Bintang Media Swara	Kualitatif Deskriptif	Terdapat enam karakteristik budaya organisasi yang telah ditetapkan, yaitu budaya kreatif

				<p>dan inovatif, budaya kebersamaan dan kekeluargaan, kerja sama tim, orientasi target, bekerja berdasarkan standar, dan komunikasi yang baik. Budaya organisasi juga berperan sebagai alat pemersatu organisasi, meningkatkan loyalitas, menjadikan perusahaan siap dalam menghadapi persaingan, dan sebagai standar pengoptimalan pekerjaan.</p>
3	<p>Wisnu Hadi dan Heni Widyarningsih (2020)</p>	<p>Implementasi Penerapan Sapta Pesona Wisata Terhadap Kunjungan Wisatawan Di Desa Sambirejo</p>	<p>Kualitatif Deskriptif</p>	<p>Pemerintah dan masyarakat desa Sambirejo dapat memahami pentingnya penerapan Sapta Pesona</p>

		Kecamatan Prambanan Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta		6 Pariwisata dilakukan secara baik karena dampaknya memberikan keuntungan yaitu kesejahteraan ekonominya.
--	--	--	--	---

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2018:60). Pada penelitian ini, peneliti menggambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Kerangka berpikir di atas menjelaskan tentang bagaimana peranan budaya organisasi dalam meningkatkan daya tarik wisata melalui penerapan Sapta Pesona. Secara lebih spesifik, bahwa bagaimana karakteristik serta nilai-nilai budaya organisasi dapat terlihat peranannya terhadap Penerapan Sapta Pesona sehingga daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias meningkat.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan sebuah rancangan bagaimana penelitian akan dilakukan. Rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Penelitian kualitatif menurut Best sebagaimana dikutip oleh Sukardi (2018:157) adalah “sebuah pendekatan penelitian yang menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya”. Jadi penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, karena dalam penelitian akan menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:59). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Budaya Organisasi
Nilai terminal, Nilai instrumental, Norma khusus
- b) Sapta Pesona
Aman, Tertib, Bersih, Sejuk, Indah, Ramah Tamah, Kenangan
- c) Daya Tarik Wisata
Accomodation, Activities, Attraction, Amenities, Eccesibility

3.3 Definisi Operasional

Menurut Nurdin dan Hartati (2019:122), definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau

pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Nurdin dan Hartati menambahkan, bahwa proses mendefinisikan berarti menggambarkan variabel dengan sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut hanya memiliki suatu makna atau tidak memiliki makna ganda. Makna ganda akan membuat variabel tersebut bias dan mempengaruhi penelitian yang ada.

Dari pengertian tersebut, definisi operasional yang akan diidentifikasi dapat dilihat melalui uraian di bawah ini:

- a) Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lain.
- b) Sapta Pesona konsep yang memaparkan kepedulian mengenai pariwisata yang terkait dengan dukungan serta peran masyarakat untuk menciptakan lingkungan dan suasana yang kondusif melalui tujuh unsur, yakni: aman, tertib, bersih, sejuk, indah, ramah-tamah dan kenangan.
- c) Segala sesuatu yang memiliki keunikan baik dari keanekaragaman alam, budaya dan hasil buatan manusia yang dapat menarik serta bernilai tinggi untuk dikunjungi.

3.4 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Museum Pusaka Nias, yang terletak di jalan Yos Sudarso, No. 134-A, Kelurahan Saombo, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli.

3.4.2 Jadwal Penelitian

Untuk memperlancarkan penelitian yang akan dilaksanakan, maka peneliti menguraikan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	KEGIATAN	BULAN																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penyusunan Proposal	√	√																		
2	Pengajuan Proposal			√	√																
3	Seminar Proposal					√	√														
4	Revisi Proposal							√	√												
5	Pengambilan data awal									√	√										
6	Konsultasi dengan Dosen Pembimbing											√									
7	Pengambilan data lanjutan											√									
8	Penulisan naskah Skripsi											√	√	√							
9	Pemeriksaan oleh Dosen Pembimbing													√	√	√	√				
10	Penyempurnaan data																	√	√		
11	Penulisan naskah skripsi lanjutan																			√	
12	Penyempurnaan naskah dan persiapan ujian skripsi																				√
13	Penyerahan naskah dan persiapan meja hijau																				√

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

3.5 Sumber Data

Sumber data adalah segala suatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Berikut ini uraian dari masing-masing data tersebut:

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456), “data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian. Data primer pada penelitian berasal dari hasil observasi dan hasil wawancara kepada informan. Adapun informan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Informan Penelitian

Jenis Informan	Jabatan
Informan Utama	Direktur Museum Pusaka Nias
Informan Kunci	Karyawan
Informan Tambahan Atau Pendukung	Pengunjung

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456), “data primer merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen”. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data skunder adalah dokumen-dokumen resmi, website, profil serta struktur organisasi.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri, tetapi setelah fokus penelitian menjadi jelas, kemungkinan instrumen penelitian tersebut dikembangkan secara sederhana yang diharapkan dapat melengkapi data dan

membandingkan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara (Sugiyono, 2018:401).

Adapun instrumen-instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) *Key instrumen*: peneliti sendirilah yang berperan sebagai alat utama dalam penelitian.
- b) Instrumen lainnya: pedoman wawancara, alat perekam wawancara dan alat pengambil gambar (kamera atau video).

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2018:401).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu sebagai berikut:

- a) Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai kenyataan yang diperoleh melalui observasi (Sugiyono, 2018:403).

Penelitian ini menggunakan observasi untuk mengetahui secara langsung keadaan di lapangan tentang bagaimana peranan budaya organisasi dalam meningkatkan daya tarik wisata melalui penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias.

- b) Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti

ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2018:410).

Wawancara yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin. Menurut Arikunto (2018:199), “wawancara bebas terpimpin adalah wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat”. Pertanyaan akan berkembang pada saat melakukan wawancara. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Peneliti akan melakukan wawancara kepada Direktur Museum Pusaka Nias sebagai orang yang memiliki otoritas tertinggi, beberapa karyawan serta pengunjung.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian ini. Melalui teknik dokumentasi, peneliti mengumpulkan data-data berupa catatan dan foto yang diperlukan yang ada di lapangan yang erat hubungannya dengan objek yang diteliti.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami (Sugiyono, 2018:244). Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

3.8.1 Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan

gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya (Sugiyono, 2018:247). Reduksi data akan berpedoman pada tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya.

3.8.2 Data Display (Penyajian Data)

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya, namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasi dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono, 2018:249). Dalam penelitian ini, penyajian data akan dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *flowchart*, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami.

3.8.3 Data Conclusion/Verification (Penarikan Kesimpulan)

Setelah data diolah dengan baik, maka peneliti akan menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan akhir dalam analisis data dan dari hasil kesimpulan peneliti akan mengetahui jawaban dari masalah yang diteliti. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan (Sugiyono, 2018:252).

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih samar, sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

BAB IV ANALISA DAN PAMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Museum Pusaka Nias

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti secara langsung mendatangi lokasi penelitian, mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Temuan penelitian dideskripsikan sebagai berikut.

4.1.1 Sejarah Singkat Terbentuknya Museum Pusaka Nias

Yayasan Pusaka Nias adalah sebuah lembaga swadaya masyarakat yang bersifat sosial nirlaba dan publik. Diprakarsai oleh salah seorang imam Gereja Katolik. Sejak tahun 1972, seorang misionaris Gereja Katolik yang berasal dari Jerman, Pastor Johannes M. Hämmerle, OFMCap. sudah mulai mengumpulkan benda-benda budaya, seni dan sejarah masyarakat Nias. Ia mengumpulkan semua benda-benda itu karena orang Nias yang menjualnya ke luar Pulau Nias untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka. Maka sebagai bentuk sumbangan beliau dan wujud keprihatinannya, ia pun membelinya. Lama-kelamaan jumlah benda-benda itu semakin banyak, dan dengan teliti beliau mencatat nama dan kegunaannya masing-masing.

Gereja Katolik juga turut prihatin terhadap kepunahan budaya masyarakat Nias sebagai identitasnya. Hal ini didasari juga dengan ajaran Konsili Vatikan ke-II yang dituangkan dalam “*Gaudium et Spes*”, bahwa salah satu tugas gereja adalah memelihara, melestarikan dan mengembangkan nilai-nilai budaya yang tinggi dan luhur setiap suku bangsa di dunia ini. Oleh sebab itu, pada tahun 1991, dibentuklah Yayasan Pusaka Nias; yang ditugaskan untuk mengelola sebuah museum sebagai pusat pelestarian budaya Nias.

Program utama dan prioritas Yayasan Pusaka Nias adalah mendirikan dan mengelola sebuah museum yang diberi nama Museum Pusaka Nias. Museum ini dijadikan sebagai basis untuk pengembangan dan pelestarian, mulai dari pengumpulan berbagai benda artefak budaya

Nias hingga pada pameran, penelitian, penerbitan buku, pendidikan dan pelatihan, dokumentasi visual dan audio-visual, pembudidayaan tanaman berkhasiat obat, memelihara fauna, pendampingan masyarakat di desa tradisional untuk mengkonservasi rumah adat dan mengelola taman rekreasi kultural serta pembinaan kelompok seni. Adapun visi Yayasan Pusaka Nias yang ditetapkan, yaitu: Menumbuhkan rasa cinta terhadap pusaka Pulau Nias dan mendorong masyarakat untuk mengenal, menghayati, memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya yang konstruktif menjadi sumber kearifan dan media pendidikan. Sedangkan misinya ialah sebagai berikut:

- a) Mengembangkan dan mengelola Museum Pusaka Nias (*Nias Heritage Museum*) sebagai pusat pelestarian Pusaka Nias.
- b) Memfasilitasi masyarakat untuk mempertahankan dan mengembangkan pengetahuan atau kearifan lokal dan nilai-nilai budaya Nias yang masih ada serta menjadikannya sumber pendidikan tentang manusia beradab, bermartabat dan memiliki identitas melalui pendidikan pusaka (*Cultural Heritage Museum*).
- c) Meneliti, menggali, mendokumentasikan, memamerkan dan mempublikasikan pusaka Pulau Nias sebagai sumber pengetahuan, inspirasi dan media refleksi.
- d) Menumbuhkan kesadaran dan keingintahuan masyarakat Nias akan tingginya nilai yang terkandung dalam budaya Nias.

4.1.2 Kegiatan Museum Pusaka Nias

Museum Pusaka Nias merupakan museum etnografi yang memiliki lebih 6000 koleksi, yang terdiri dari etnologi, arkeologi, numismatik, keramika, historis, biologi, seni rupa dan teknologi. Saat ini yang dipamerkan hanya sebagian kecil karena keterbatasan ruangan pameran. Sebagai satu-satunya lembaga yang melestarikan budaya Nias, adapun uraian fungsi Museum Pusaka Nias, sebagai berikut:

- a) Melestarikan alam dan budaya;
- b) Mendokumentasikan, meneliti, menginformasikan dan mengkomunikasikan seni, ilmu, teknologi dan religi;

- c) Melengkapi saran peragaan pendidikan;
- d) Memperkenalkan budaya nusantara antar bangsa;
- e) Memberikan cermin perkembangan alam, sejarah, perjuangan bangsa dan peradaban manusia;
- f) Pusat rekreasi.

Di museum ini dapat dilihat berbagai bukti perkembangan budaya para leluhur Nias dari zaman ke zaman. Melalui koleksi yang dipamerkan, pengunjung masih bisa mengenal berbagai sejarah, sistem pengetahuan, religi dan kesenian yang dimiliki oleh nenek moyang Nias yang tidak mengenal budaya tulisan. Koleksi-koleksi itu dipamerkan di gedung inti atau disebut dengan ruang pameran (unit pameran). Gedung itu terbagi dalam lima ruangan yang masing-masing diberi tema khusus. Berikut ini diuraikan tema dari masing-masing ruangan tersebut.

a) Ruang I

Keagungan Masa Lalu atau *lakhömi me föna* adalah tema pada ruang pertama. Dalam ruangan ini, dapat dilihat berbagai artefak yang menjadi bukti material yang dapat menggambarkan keagungan seorang *ono niha* pada masa lampau, mulai dari kehidupan secara pribadi, dalam keluarga, dalam masyarakat, hingga ke sisi religius yang berkaitan dengan dunia dan kepercayaannya. Benda-benda tersebut berkaitan dengan dimensi kehidupan yang agung (*molakhömi*) dan terhormat (*mosumange*), tegas (*mosöfu*) dan prestisius.

b) Ruang II

Tema ruangan ini adalah tentang pesta adat (*Owasa/Fa'ulu*). Dalam ruangan ini terlihat bukti-bukti material yang dipakai dalam pesta yang berkaitan dengan kejelasan dan penegasan status. Mulai dari bentuk perhiasan dan barang-barang berharga lainnya, peralatan dapur dan peralatan jamuan yang terbuat dari kayu, batu dan keramik. Dilanjutkan dengan rumah adat dengan berbagai ukiran dan menumen di sekitarnya sebagai simbol tinggi status. Berbagai takaran, pakaian dan tempat duduk yang sekaligus sebagai usungan

pada saat prosesi pesta adat, hingga berbagai peti jenazah sebagai akhir dari kehidupan, serta artefak yang digunakan pada perayaan pesta religi kuno.

c) Ruang III

Hidup keseharian orang Nias tidak saja diisi dengan hal-hal yang istimewa. Seperti masyarakat suku bangsa lain di berbagai belahan dunia, *ono niha* juga menjalani hidup sehari-hari dengan berbagai kegiatan biasa untuk mempertahankan hidup. Menelusuri hidup keseharian *ono niha* dapat dilihat dalam ruangan ini, mulai dari tempat hunian, peralatan hidup keseharian yang menyangkut seni, pertanian, pertukangan, perburuan kepala manusia, perburuan hewan untuk makanan, hingga pada kepercayaan pada kekuatan yang bersifat magis.

d) Ruang IV

Ruangan ini merupakan ruang pameran temporer. Tema pada ruangan ini selalu berganti setiap sekali dalam beberapa tahun. Saat ini, ruangan yang penuh dengan foto-foto ini menampilkan tentang Jejak Denmark di Pulau Nias. Foto-foto yang dipamerkan adalah perjalanan seorang pegawai kesehatan berkebangsaan Denmark yang pernah bertugas di Pulau Nias pada tahun 1923 – 1927. Dia adalah Dr. A.G. Møller. Ia banyak membantu masyarakat Nias khususnya di Nias Selatan dengan cara melakukan vaksinasi untuk memberantas penyakit, serta menikah dengan Suri Sarumaha, seorang anak bangsawan dari desa Bawölowalani, Kecamatan Telukdalam.

e) Ruang V

Dalam ruangan kelima ini, dapat dilihat berbagai macam bentuk batu yang diukir dengan indah dengan alat sederhana. Hal ini menjadi bukti peninggalan leluhur *ono niha*, bahwa dahulu mereka menjadikan batu sebagai monumen dalam melaksanakan pesta adat. Tidak hanya itu, fungsi batu-batu itu juga dijadikan tempat menari ketika melakukan penyambutan tamu.

Museum Pusaka Nias memiliki keunikan dari museum pada umumnya yang ada di Indonesia. Museum ini lebih dari sekedar pameran-pameran, yaitu terdapat banyak hal yang dapat dilihat dan dilakukan di Museum Pusaka Nias, antara lain:

a) *Museum Nias Cafe*

Tempat ini adalah restoran populer yang menyajikan makanan dan minuman dan pilihan hidangan lezat. Para pengunjung tidak perlu bersusah payah mencari makanan dan minuman bila berkunjung ke Museum Pusaka Nias. *Cafe* ini menyediakan berbagai macam makanan nasional layaknya restoran luar dan dapat dipastikan dipastikan halal. *Cafe* ini terletak di kawasan taman yang indah di museum yang menghadap pinggir laut. Jadi, sambil menikmati makanan, dapat pula menikmati keindahan bentangan alam.

b) *Penginapan/Museum Nias Lodges*

Berawal dari keprihatinan dan keinginan untuk melestarikan rumah adat Nias yang jumlahnya semakin lama semakin berkurang, Museum Pusaka Nias mendirikan lima jenis rumah adat Nias. Rumah-rumah itu adalah bangunan asli Nias yang telah dipindahkan ke museum dan diperbarui dengan fasilitas moderen untuk meningkatkan kenyamanan. Sampai saat ini rumah-rumah itu terus dipelihara dan berdiri kokoh di taman wisata Museum Pusaka Nias. Pendirian rumah itu sekaligus menjadi pameran rumah adat Nias yang dapat dilihat secara langsung oleh para pengunjung. Selain itu, Museum Pusaka Nias juga menawarkan kesempatan unik untuk menginap atau merasakan secara langsung bagaimana sensasi tinggal di rumah adat Nias.

c) *Mini Zoo*

Museum Pusaka Nias mempunyai *mini zoo* atau kebun binatang mini khusus satwa liar Nias. Pemeliharaan satwa liar di museum bertujuan untuk melindungi satwa liar Nias agar terhindari dari kepunahan dan perburuan liar. Di kebun binatang ini, terdapat banyak jenis hewan yang sudah dipelihara, tetapi pada masa ini, Museum Pusaka Nias

sedikit memusatkan perhatiannya pada binatang ikonik Nias, yang sudah sangat punah, salah satunya adalah *Magiao* atau Beo Nias (*Hill Myna*). Ada juga satwa lain yang hampir punah yang dipelihara di kebun binatang ini, yaitu *keke* dan lain-lain. Selain untuk melindungi dari kepunahan, pemeliharaan satwa Nias juga dilakukan sebagai media pendidikan bagi para pelajar dan mahasiswa.

d) Perpustakaan

Museum Pusaka Nias juga mengoperasikan perpustakaan yang mengkhususkan buku-buku tentang budaya dan sejarah, terutama tentang warisan Nias. Ada juga berbagai buku lain yang berguna dan menarik. Perpustakaan museum ini terbuka untuk umum dan telah menjadi referensi yang penting bagi para pelajar lokal yang para peneliti yang mengunjungi.

e) Taman Rekreasi

Selain dari pameran, pengunjung Museum Pusaka Nias juga dapat melaksanakan rekreasi di taman rekreasi yang indah. Halaman tertutup kompleks museum memiliki pandangan menghadap ke laut. Pengunjung dapat menikmati pemandangan indah dan asri, piknik dan bermain bersama keluarga atau bertemu dengan teman-teman untuk menikmati kopi atau makanan. Selain itu, pengunjung dapat juga bermain di area pantai; berenang atau pun menyelam untuk melihat keindahan bawah laut.

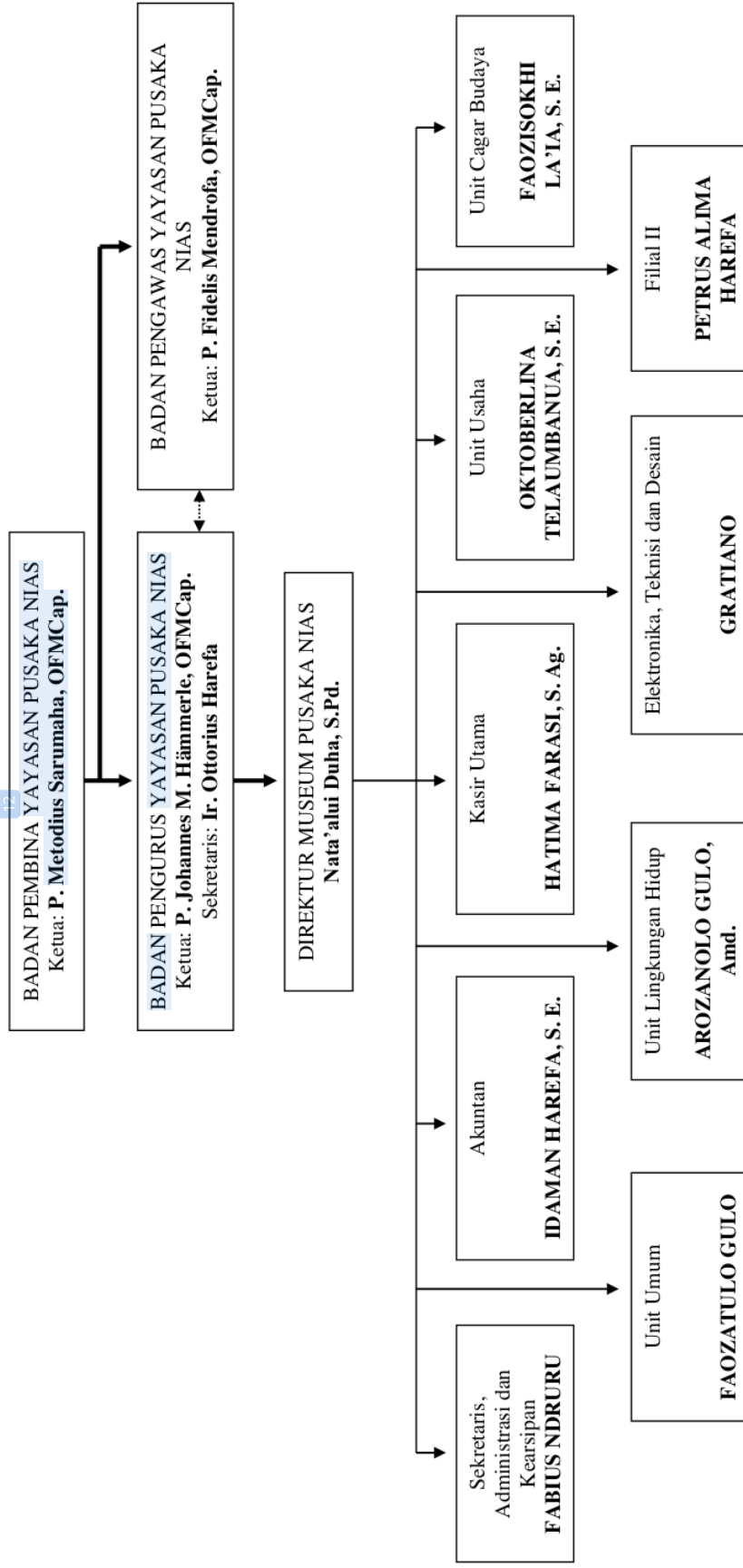
Area kosong yang tersisa, ditanami beberapa tumbuhan obat keluarga (TOGA) yang hasilnya diolah secara sederhana dan digunakan untuk kepentingan orang banyak. Bahkan pada beberapa tahun terakhir, area ini dimanfaatkan sebagai sarana belajar bagi para pelajar atau mahasiswa khususnya yang berkeinginan mengetahui aneka tumbuhan obat sekaligus sebagai upaya memperkenalkan pemanfaatan tumbuhan obat yang merupakan warisan leluhur yang harus dilestarikan.

f) Ruang Pertemuan

Museum Pusaka Nias juga menyediakan ruangan pertemuan; dapat digunakan untuk lokakarya pelatihan, konferensi, acara, perayaan dan banyak kegunaan lain. Tempat ini merupakan tempat yang terbuka untuk umum; dapat disewa oleh pemerintah daerah, LSM, perusahaan swasta, gereja dan kelompok masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi, Tugas dan Tanggung Jawab

Struktur organisasi dibuat untuk mendeskripsikan berbagai tingkat posisi atau jabatan komponen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, yang dimana memiliki fungsi masing-masing untuk memungkinkan orang-orang saling bekerja sama untuk mencapai hasil dan mengembangkan keahlian. Berikut ini diuraikan struktur organisasi Museum Pusaka Nias yang diuraikan dalam bentuk bagan dan dimulai dari pimpinan yayasan. Struktur organisasi ini merupakan kepengurusan periode 2018 – 2023.



Gambar 3.1
Struktur Organisasi
Sumber: Kearsipan Museum Pusaka Nias

Dari gambar di atas, dapat diketahui tugas dan fungsi masing-masing pegawai Museum Pusaka Nias. Berikut ini diuraikan fungsi serta tugas dari masing-masing pengisi struktur organisasi Museum Pusaka Nias.

a) Direktur

Di bawah ini diuraikan tugas, tanggung jawab dan wewenang Direktur Museum Pusaka Nias.

- 1) Memimpin perencanaan setiap kegiatan di semua bidang berdasarkan visi dan misi Yayasan Pusaka Nias.
- 2) Melakukan pengawasan setiap pelaksanaan kegiatan agar fokus pada pencapaian tujuan dan misi organisasi.
- 3) Memimpin dan mengarahkan seluruh karyawan untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi.
- 4) Mengontrol tertibnya administrasi keuangan.
- 5) Membangun loyalitas, kedisiplinan dan rasa tanggung jawab seluruh karyawan.
- 6) Mempersiapkan dan menyampaikan laporan atas pelaksanaan setiap kegiatan kepada Pengurus Yayasan Pusaka Nias.
- 7) Mewakili organisasi dalam membangun kerjasama yang menguntungkan organisasi.

b) Sekretaris, Administrasi dan Kearsipan

Tugas, tanggung jawab serta wewenang sekretaris yaitu sebagai berikut:

- 1) Menyiapkan segala surat-surat atau dokumen yang diperlukan untuk korespondensi.
- 2) Menyiapkan *draft* segala proposal.
- 3) Membuat dan mengatur nomor surat keluar.
- 4) Membuat notulensi.
- 5) Mengolah dan menyimpan risalah/notulen rapat.
- 6) Menyiapkan *draft* setiap acara.
- 7) Menyiapkan administrasi setiap pertemuan pengurus yayasan.
- 8) Menata dan mengelola arsip dan semua dokumen.

9) Merancang dan menata sistem kearsipan yang praktis, rapi dan terjamin.

c) Akuntan

Berikut ini merupakan tugas, tanggung jawab serta wewenang akuntan:

- 1) Mengumpulkan dan mengarsipkan semua bukti transaksi keuangan Yayasan Pusaka Nias/Museum Pusaka Nias.
- 2) Menata pembukuan keuangan Yayasan Pusaka Nias/Museum Pusaka Nias.
- 3) Menyiapkan laporan Yayasan Pusaka Nias/Museum Pusaka Nias.
- 4) Membuat perhitungan pajak organisasi setiap tahun dan melakukan pembayaran bersama bendahara.

Akuntan merangkap jabatan sebagai audit internal dan depot buku. Tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- 1) Melakukan pemeriksaan keuangan internal Yayasan Pusaka Nias/Museum Pusaka Nias.
- 2) Merencanakan manajemen dan sistem keuangan yang efisien dan akuntabel.
- 3) Mengelola buku-buku terbitan Yayasan Pusaka Nias atau Museum Pusaka Nias untuk dijual.
- 4) Mencatat setiap penjualan dan penyerahan buku kepada pihak lain.

d) Kasir Utama/Bendahara

Tugas, tanggung jawab serta wewenang bendahara yakni:

- 1) Melakukan pembayaran setiap transaksi keuangan.
- 2) Melakukan pembayaran gaji karyawan dan tenaga kerja lainnya di lingkungan Yayasan Pusaka Nias.
- 3) Mencatat setiap pengeluaran dan pemasukan dana.
- 4) Mengumpulkan bukti-bukti pengeluaran dana dan menyusunnya dengan akurat dan mudah dipahami.
- 5) Membuat laporan pengeluaran setiap bulan.

- 6) Melaporkan pemasukan dana setiap bulan kepada direktur dan pengurus yayasan setiap bulan.
- 7) Membuat laporan keuangan setiap bulan.
- 8) Merancang alur kas yang praktis dan akuntabel.
- 9) Berkoordinasi dengan akuntan dalam pelaksanaan tugas menyangkut keuangan.
- 10) Diberi tugas dan tanggung jawab tambahan; mengatur dan mengurus pembangunan dan tukang, taman, kebun, flora dan obat tradisional.

e) Unit Umum

Kepala Bagian ini merupakan urusan umum, namun memiliki tugas tambahan. Berikut ini merupakan uraian dari tugas, tanggung jawab serta wewenangnya.

- 1) Mengantar jemput Ketua Yayasan Pusaka Nias, jika diperlukan.
- 2) Melakukan pembayaran rekening telepon, listrik dan lain-lain.
- 3) Melakukan pembayaran/pengiriman uang melalui bank.
- 4) Mendistribusikan surat-surat Yayasan Pusaka Nias.
- 5) Membantu bagian kafe, *mini zoo*, *lodges* dan bagian pembangunan dalam hal transportasi pengadaan/pembelian barang-barang keperluan di unit tersebut.
- 6) Melakukan pekerjaan yang diberikan langsung oleh pengurus Yayasan Pusaka Nias dan Direktur Museum Pusaka Nias.
- 7) Tugas dan tanggung jawab tambahan, yakti: mengurus dan mengatur logistik dan kendaraan.

f) Unit Cagar Budaya

Kepala Unit Cagar Budaya memiliki tugas dan tanggung jawab yang banyak, namun secara umum pekerjaan yang dilakukan pada bagian ini adalah mengurus, mengatur dan mengelola pameran koleksi; penangan koleksi; sanggar, musik dan pakaian adat tradisional.

g) Unit Lingkungan Hidup

Ada pun tugas dan tanggung jawab kepala unit lingkungan hidup, yakni mengatur dan mengelola *Mini Zoo* (Taman Satwa), Rumah Tangga, Satpam (*Security*) dan perputakaan.

h) Unit Usaha

Tugas dan tanggung jawab Kepala Unit Usaha yaitu, mengatur dan mengelola *Cafe*, Ruang Pertemuan, *Lodges* serta rumah Filial II.

i) Unit Elektronika, Teknisi dan Desain

Sebagai kepala unit yang membidangi ini, ada beberapa uraian tugas yang dilakukan, yakni:

- 1) Memeriksa kondisi barang-barang elektronik secara berkala.
- 2) Melakukan perbaikan pada barang-barang elektronik yang rusak.
- 3) Merencanakan pengadaan alat-alat elektronik dengan berkoordinasi dengan unit logistik.

4.1.4 Karakteristik Karyawan Museum Pusaka Nias

Karyawan Museum Pusaka Nias memiliki latar belakang yang berbeda-beda bila dilihat dari pendidikan. Berikut ini diuraikan klasifikasi karyawan Museum Pusaka Nias berdasarkan latar belakang pendidikan.

Tabel 4.1
Klasifikasi Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah/Orang
1	Tamat SMP	5
2	Tamat SMA/SMK	28
3	Diploma-III	1
4	Strata I	7
Total		41

Sumber: Kearsipan Museum Pusaka Nias, 2023

Ada pula klasifikasi karyawan Museum Pusaka Nias berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Klasifikasi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah/Orang
1	Laki-laki	28
2	Perempuan	13

Total	41
-------	----

Sumber: Kearsipan Museum Pusaka Nias, 2023

4.2 Hasil Penelitian dan Analisis Data

Pada bab sebelumnya, peneliti telah menjelaskan latar belakang penelitian, teori-teori yang menguatkan penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Maka pada bagian ini, dipaparkan mengenai hasil penelitian dan analisis data. Peneliti datang secara langsung ke Museum Pusaka Nias untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan.

Seperti yang telah diuraikan, peneliti terlebih dahulu melaksanakan observasi guna mengetahui keadaan lapangan. Seterusnya, peneliti melaksanakan wawancara untuk menghimpun segala informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Peneliti melaksanakan wawancara kepada Direktur Museum Pusaka Nias sebagai informan utama, serta kepada dua orang karyawan/pegawai dan tiga orang pengunjung sebagai informan tambahan atau pendukung. Metode wawancara yang dilakukan adalah metode bebas terpimpin; peneliti bertemu langsung kepada informan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas dan tetap berpedoman pada pedoman pertanyaan yang telah dibuat dan berdasarkan judul penelitian.

4.2.1 Deskripsi Informan

Dalam penelitian ini terdapat tiga kriteria informan, yaitu informan utama, informan kunci dan informan tambahan/pendukung. Informan utama ialah direktur sebagai pimpinan tertinggi di Museum Pusaka Nias, sedangkan informan tambahan berjumlah lima orang; dua orang karyawan Museum Pusaka Nias, dan tiga orang pengunjung. Untuk mengetahui lebih rinci, berikut ini diuraikan deskripsi para informan:

Tabel 4.3
Deskripsi Informan

Jenis Informan	Nama Informan	Keterangan
Informan Utama	Nata'alui Duha, S.Pd.	Direktur Museum Pusaka Nias
Informan Kunci	Fabius Ndruru	Karyawan Museum Pusaka Nias
	Filemon Soalisökhi	Karyawan Museum

	Hulu, S.Pd.	Pusaka Nias
Informan Tambahhan/Pendukung	Marnihati Ndruru	Pengunjung
	Rendy Zebua	Pengunjung
	Celsi Mendröfa	Pengunjung

4.2.2 Budaya Organisasi Museum Pusaka Nias

Seperti dipaparkan pada bab sebelumnya, bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Semua anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Fahmi, 2018:117). Gareth (dalam Wirawan, 2019:52) juga menggolongkan nilai-nilai budaya organisasi menjadi nilai-nilai terminal, instrumental dan khusus. Nilai terminal adalah keadaan akhir atau *output* yang diharapkan atau ingin dicapai oleh anggota organisasi. Nilai instrumental adalah model perilaku yang diharapkan oleh organisasi; kerja keras, kedisiplinan, menghormati tradisi, jujur, berani mengambil resiko. Sedangkan norma khusus adalah berupa peraturan dan prosedur yang mengatur cara berperilaku dan melakukan pekerjaan tertentu. Maka pedoman berperilaku atau nilai-nilai yang ditemukan di Museum Pusaka Nias sebagai budaya organisasi adalah seperti diuraikan di bawah ini:

a) Spiritualitas

Sebab Museum Pusaka Nias adalah sebuah lembaga swasta yang didirikan oleh lembaga gereja, patutlah bila nilai spiritualitas menjadi salah satu nilai yang dianut secara bersama. Sebelum memulai pekerjaan, seluruh karyawan Museum Pusaka Nias berkumpul di sebuah ruangan pertemuan, yang dalam bahasa Nias disebut *Omo Bale* untuk melaksanakan ibadat singkat. Ibadat yang dilakukan adalah bernyanyi, mendengarkan sabda Tuhan dan berdoa. Ibadat dipimpin oleh karyawan yang telah ditentukan secara bergilir.

Menurut salah seorang informan kunci, Filemon Hulu yang berstatus sebagai karyawan Museum Pusaka Nias, ibadat dilakukan setiap hari Senin untuk mengawali hari baru pada pekan itu:

“Setiap mengawali hari yang baru atau Senin, seluruh karyawan melakukan ibadah pagi bersama untuk bersyukur dan meminta berkat serta kekuatan.”

Ibadah ini merupakan salah satu cara untuk mengutarakan rasa syukur seluruh karyawan kepada Tuhan; bahwa mereka dapat melewati semua tantangan pekerjaan karena pertolongan Tuhan. Dalam ibadah tersebut mereka juga memohon berkat agar selalu diberi kekuatan, kesehatan, kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, agar semua rencana yang ditentukan dapat tercapai.

b) Kejujuran

Seperti disampaikan oleh Direktur Museum Pusaka Nias sebagai informan utama, bahwa kejujuran merupakan hal utama yang diterapkan para karyawan:

“Budaya organisasi di Museum Pusaka Nias mengutamakan kejujuran.”

Perilaku jujur yang tampak pada karyawan yaitu ketika mereka bekerja, karyawan melaksanakannya tidak dengan tindakan yang berpura-pura agar terlihat bekerja; yang tidak membawa hasil yang baik. Tetapi, para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang tulus, bekerja dengan sungguh-sungguh serta tidak suka berbohong.

c) Disiplin

Disiplin menjadi salah satu nilai yang dianut secara bersama oleh karyawan Museum Pusaka Nias. Menurut informan utama, kedisiplinan merupakan suatu nilai ketaatan dan kepatuhan dalam:

“Kedisiplinan merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan dalam aturan, menumbuhkan kendali diri sehingga dapat menghantar organisasi pada tujuan yang telah dicita-citakan bersama.”

Hal ini juga ditambahkan oleh salah seorang informan kunci, Fabius Ndruru, karyawan Museum Pusaka Nias, bahwa hal yang dapat dilihat dalam menerapkan nilai kedisiplinan yaitu karyawan Museum Pusaka Nias benar-benar menghargai waktu serta tidak abai

pada aturan-aturan yang berlaku, sehingga semua pekerjaan dapat tercapai:

“Kedisiplinan dalam keseharian yaitu benar-benar menghargai waktu dan tidak menyepekan (mengabaikan) aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi sehingga semua pekerjaan dapat tercapai.”

Maka dapat dikatakan bahwa kedisiplinan yang diterapkan di Museum Pusaka Nias ialah selalu datang tepat waktu; karyawan sudah datang sebelum pukul delapan pagi dan memulai pekerjaan pada pukul delapan tepat, serta menyelesaikan pekerjaan pada pukul lima sore. Seterusnya ialah tidak menunda-nunda pekerjaan. Karyawan yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan tanpa harus menunggu *deadline* atau melebihi batas waktu yang ditentukan.

d) Bekerja Merdeka

Bekerja merdeka atau bekerja independen adalah sebuah nilai yang harus diterapkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika setiap karyawan menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan padanya, pihak pimpinan atau pemberi tanggung jawab juga memberikan kebebasan secara penuh dalam menyelesaikan tanggung jawab itu. Karyawan melaksanakan pekerjaan secara mandiri tanpa harus diperintahkan untuk memulai menyelesaikannya; bekerja dengan hati, tidak harus dipantau saat bekerja ataupun harus diberi pendampingan serius agar karyawan mau melaksanakan, kecuali bila hal itu memang perlu kerja sama.

“Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan tulus dan tidak bersungut-sungut atau bukan karena paksaan.”

Informasi di atas merupakan pengakuan informan utama, bahwa, ketika karyawan melaksanakan tugas, mereka melaksanakannya dengan sungguh-sungguh; bekerja dengan hati yang tulus tanpa bersungut-sungut atau karena terpaksa oleh keadaan. Oleh karena itu, secara otomatis karyawan juga dituntut

menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan; mampu menemukan solusi bila terjadi hambatan-hambatan, melakukan yang terbaik, berani bertindak dan menanggung resiko serta semakin tertantang untuk menciptakan hal-hal baru yang dapat memberi manfaat bagi Museum Pusaka Nias.

e) Kolaborasi

Kolaborasi adalah bentuk kerja sama antar karyawan. Sesama karyawan juga harus saling mendukung agar tanggung jawab itu benar-benar semakin mudah untuk diselesaikan. Dalam wawancara kepada salah seorang informan kunci, Fabius Ndruru, disampaikan bahwa kolaborasi merupakan bentuk kerja sama antar karyawan:

“Budaya organisasi Museum Pusaka Nias menekankan aspek kolaborasi atau saling bekerja sama antara satu dengan yang lainnya. Karyawan menganggap diri mereka sebagai satu keluarga besar yang saling terlibat satu dengan yang lainnya.”

Kerja sama itu tidak hanya sebatas pada pekerjaan, namun kerja sama yang diterapkan juga mengarah pada kedekatan batin; karyawan menganggap sesama karyawan lain sebagai saudara sehingga terbentuk satu keluarga dalam satu organisasi. Peneliti beranggapan bahwa hal ini cukup baik dan penting. Sebab, untuk memajukan sebuah kelompok memang membutuhkan kolaborasi yang sangat intensif, bahkan perlu menciptakan kemistri antar sesama, sehingga harapan yang dituju dapat tercapai. Lebih lagi bahwa tempat bekerja merupakan rumah kedua yang diselami setiap hari; orang-orang yang terus ditemui setiap hari adalah rekan kerja, maka dapat juga dikatakan bahwa organisasi atau tempat bekerja adalah rumah kedua bagi karyawan Museum Pusaka Nias.

Faktanya, bahwa kemistri antar sesama karyawan juga diciptakan guna menjalin keakraban, baik itu di tingkat pimpinan maupun di tingkat bawahan. Menurut informasi yang disampaikan oleh Filemon Hulu, para karyawan melaksanakan gotong-royong kemudian berkumpul di cafe untuk bersantai bersama:

“Gotong-royong bersama dimana setiap seninnya para karyawan melakukan kebersihan secara bersama-sama dan setelah lelah dengan pekerjaan akan berkumpul di cafe untuk bersantai dan menikmati kopi atau teh untuk melepas dahaga.”

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, ada kebiasaan yang diteruskan dipelihara pada museum *ono niha* itu. Bahwa pada jam yang telah ditentukan, seluruh karyawan berhenti sejenak dari segala hiruk-pikuk pekerjaan selama lima belas menit, mereka berkumpul di cafe untuk menyegarkan pikiran sambil menikmati kopi atau teh, bercanda gurau atau hanya sekedar bertegur sapa. Sering juga mereka saling berbagi pengalaman untuk memunculkan inspirasi baru terkait pekerjaan atau hal-hal lain yang mendukung sesama karyawan. Aktivitas ini dilakukan setiap pukul sepuluh dan pukul lima belas. Anggapan peneliti bahwa aktivitas tersebut dapat menjaga keharmonisan antar sesama karyawan rasa kekeluargaan dan kemistri yang diuraikan sebelumnya semakin meningkat dan menciptakan suasana damai.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa nilai budaya organisasi Museum Pusaka Nias yang terminal adalah spiritualitas, tetapi nilai budaya organisasi yang instrumental adalah kejujuran, kedisiplinan serta bekerja merdeka. Sedangkan nilai budaya organisasi yang bernorma khusus yakni kolaborasi antar karyawan.

4.2.3 Peranan Budaya Organisasi Museum Pusaka Nias Dalam Menerapkan Unsur-unsur Sapta Pesona

Sapta Pesona merupakan tujuh unsur yang harus diwujudkan guna meningkatkan daya tarik wisata. Seperti diuraikan pada Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata (17 Januari 2008), bahwa ketujuh unsur Sapta Pesona tersebut yakni: aman, tertib, bersih, sejuk, indah, ramah-tamah dan kenangan. Maka berikut ini diuraikan bagaimana peranan budaya organisasi di Museum Pusaka Nias dalam menerapkan ketujuh unsur Sapta Pesona.

a) Aman

Aman merupakan suatu keadaan lingkungan di destinasi wisata yang memberikan rasa tenang, bebas dari rasa takut dan kecemasan bagi wisatawan. Tindakan yang dapat dilihat untuk mewujudkan kondisi aman yakni: tidak mengganggu wisatawan pada saat berkunjung, menolong dan melindungi wisatawan, bersahabat kepada wisatawan membantu memberikan informasi kepada wisatawan, menjaga lingkungan yang bebas dari bahaya penyakit menular, serta meminimalkan resiko kecelakaan dalam penggunaan fasilitas publik.

Hasil wawancara peneliti wawancara bersama informan utama menjelaskan bahwa keamanan di Museum Pusaka Nias adalah bagian yang sangat penting:

“Di Museum Pusaka Nias, keamanan merupakan bagian yang sangat penting dilakukan agar pengunjung tidak mengalami kecemasan atau memiliki rasa takut saat melakukan kunjungan. Bagian manajemen Museum Pusaka Nias telah menentukan orang-orang yang menjaga keamanan atau pada umumnya dikenal sebagai SATPAM. Mereka ini adalah karyawan yang berperan aktif menjaga keamanan; melakukan patroli ke seluruh kompleks museum pada waktu-waktu tertentu, memantau keadaan, serta mengantisipasi terjadinya masalah atau kecelakaan. Selain itu, untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan di pantai bila pengunjung berenang, pihak keamanan memberikan pengumuman agar berhati-hati dalam melaksanakan aktivitas di sekitar pantai; melalui pengeras suara yang dipasang di beberapa titik di kompleks Museum Pusaka Nias. Hal ini dilaksanakan secara rutin, yakni setiap sekali dalam satu jam.”

Informasi yang disampaikan informan utama menunjukkan bahwa Museum Pusaka Nias betul-betul mewujudkan keamanan yaitu dengan menunjuk beberapa karyawan sebagai orang yang berperan aktif dalam memantau keamanan dengan berbagai sistem yang dilakukan.

³
b) Tertib

Ketertiban merupakan suatu kondisi lingkungan dan pelayanan di destinasi wisata untuk mencerminkan sikap disiplin yang tinggi dan

profesional, serta kualitas fisik dan layanan yang teratur dan efisien. Tindakan yang dapat dilihat untuk mewujudkan kondisi ini ialah disiplin waktu/tepat waktu, serba teratur, rapi dan lancar, memelihara lingkungan dan mentaati peraturan yang ada.

Selanjutnya, informan utama juga menyampaikan kepada peneliti tentang ketertiban yang diterapkan di Museum Pusaka Nias, yaitu dengan mewujudkan kedisiplinan:

“Ya, untuk ketertiban pastinya karyawan mewujudkannya dengan disiplin pada aturan-aturan kerja yang ada, misalnya datang sebelum jam kerja dan pulang sesudah jam kerja.”

Informasi yang disampaikan informan utama menunjukkan bahwa para karyawan Museum Pusaka Nias mewujudkan keadaan tertib dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan sudah tiba di lokasi kerja sebelum bel berbunyi dan bekerja pada waktu-waktu yang telah ditetapkan; berhenti bekerja pada jam istirahat. Selain itu, karyawan juga berupaya patuh pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen atau yang disepakati bersama. Terlebih-lebih dalam menyelesaikan pekerjaan; tidak membiarkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak dikerjakan, tetapi berusaha untuk menyelesaikannya.

c) Bersih

Bersih merupakan suatu kondisi lingkungan serta kualitas produk di destinasi wisata yang mencerminkan keadaan yang bersih dan sehat. Tindakan yang dapat dilihat untuk mewujudkan kondisi ini adalah tidak membuang sampah sembarangan, turut menjaga kebersihan di lingkungan objek wisata serta sarana prasarana pendukungnya, menjaga lingkungan bebas dari polusi udara, menyiapkan sajian makanan dan minuman yang higienis pakaian dan penampilan petugas rapi dan bersih.

Informan utama menjelaskan kepada peneliti bahwa ada dua hal yang dilakukan dalam mewujudkan kebersihan di Museum Pusaka Nias yaitu sebagai berikut:

“Kita di museum melakukan dua hal untuk mewujudkan kebersihan, yaitu dengan serentak melaksanakan kebersihan di kompleks museum serta memilahnya. Dan yang kedua memajang berbagai slogan untuk mengajak pengunjung tertib dalam membuang sampah pada tempatnya.”

Dari paparan informan utama di atas dapat dilihat bahwa untuk menciptakan kondisi Museum Pusaka Nias yang selalu bersih, ada beberapa hal yang selalu dilakukan yaitu, pertama, para karyawan Museum Pusaka Nias melaksanakan kebersihan di kompleks museum. Mereka secara kompak membersihkan semua sampah-sampah yang bertebaran di kompleks museum; memilah sampah organik dan anorganik. Kegiatan ini dilaksanakan sekali dalam seminggu, yakni setiap hari senin selesai ibadat. Dan untuk menjamin kebersihan setiap harinya, pihak manajemen telah menentukan karyawan yang bertanggung jawab pada bagian kebersihan dan aktif melaksanakan kebersihan.

Yang kedua ialah dengan memajang slogan-slogan unik di beberapa titik untuk menegur pengunjung yang tidak patuh pada peraturan, utamanya pada kebersihan; serta mengarahkan dan mengajak pengunjung untuk tetap menjaga kebersihan dengan membuang sampah pada tempat-tempat sampah yang telah disediakan. Yang ketiga adalah memberikan imbauan menjaga kebersihan melalui pengeras suara yang telah dipasang di beberapa titik. Imbauan ini dilakukan secara rutin pada waktu tertentu.

d) Sejuk

Sejuk adalah kondisi lingkungan di destinasi wisata yang mencerminkan keadaan yang sejuk dan teduh. Tindakan yang dapat dilihat untuk mewujudkan kondisi sejuk ialah melaksanakan penghijauan di lingkungan objek wisata dengan menanam pohon, menjaga kondisi sejuk dalam area publik/fasilitas umum, hotel, penginapan, restoran sarana prasarana dan komponen/fasilitas kepariwisataan lainnya.

Sapta Pesona pada unsur sejuk, informan kunci, Bapak Fabius Ndruru menyampaikan bahwa kesejukan diwujudkan dengan mengutamakan unsur alamiah:

“Agar situasi lebih sejuk, ya kita utamakan unsur kealamiahannya, yaitu dengan menanam pohon. Tapi pohonnya bukan sembarang pohon, tapi pohon yang dimanfaatkan oleh leluhur dulu untuk mendukung kehidupan mereka.”

Dari informasi yang disampaikan informan kunci di atas menunjukkan bahwa Museum Pusaka Nias tidak hanya merawat memelihara pusaka budaya, tetapi juga melestarikan pusaka alam Nias. Salah satunya adalah dengan menanam berbagai macam pohon di kompleks museum serta memeliharanya. Pepohonan yang ditanam bukan sembarang pohon yang hidup liar di hutan, melainkan pohon yang memberikan manfaat dalam kehidupan sehari-hari pada masa lalu orang Nias. Misalnya pohon *manawa danö* dan pohon *berua*. Kedua jenis pohon ini memiliki batang yang sangat keras, sehingga dulunya batang pohon itu dimanfaatkan sebagai material rumat adat Nias. Contoh yang lain adalah pohon *boli*. Pohon ini dimanfaatkan oleh orang Nias pada masa dulu sebagai *mboto mbumbu* atau kayu bubungan rumah adat yang dipercaya dapat melindungi rumah dari sambaran petir. Di samping itu, dulu daun dan kambiumnya juga dimanfaatkan sebagai obat tradisional.

Masih banyak lagi pepohonan yang membawa manfaat bagi kehidupan orang Nias dulu yang ditanam dan pelihara di kompleks Museum Pusaka Nias, baik yang bisa dimanfaatkan sebagai obat dan juga pemanfaatan lain. Itulah yang dilakukan untuk mewujudkan kesejukan di Museum Pusaka Nias.

⁶
e) Indah

Suatu kondisi lingkungan destinasi wisata yang mencerminkan keadaan indah dan menarik yang memberikan rasa kagum dan kesan mendalam bagi wisatawan. Tindakan yang dapat dilihat untuk mewujudkan kondisi sejuk ialah menjaga keindahan objek dan daya

tarik wisata dalam tatanan alami dan harmoni, menjaga lingkungan dan tempat tinggal secara teratur, tertib dan serasi serta menjaga kelokalan, dan menjaga keindahan vegetasi, tanaman hias dan peneduh sebagai elemen estetika lingkungan yang bersifat alami.

Bapak Fabius Ndruru juga mengungkapkan bahwa di Museum Pusaka Nias memanfaatkan peninggalan leluhur Nias untuk mendukung keindahan museum:

“Selain penanam pohon-pohon untuk menambah kealamian dan keindahan, kita juga memanfaatkan peninggalan leluhur dulu sebagai sarana untuk mendukung keindahan di museum, yaitu kita siapkan taman megalit.”

Seperti disampaikan oleh informan kunci, bahwa peninggalan-peninggalan leluhur Nias dimanfaatkan untuk mendukung keindahan di kompleks Museum Pusaka Nias yaitu dengan membuat taman megalit. Di taman ini terdapat beberapa jenis megalit khas Nias, misalnya patung leluhur (*adu zatua*), usungan (*osa-osa*), batu yang berbentuk bulat (*gowe*) dan lain-lain. Dan di beberapa lokasi lain juga dipasang guna mendukung keindahan alami Museum Pusaka Nias.

f) Ramah-tamah

Keramah-tamahan adalah suatu kondisi lingkungan di destinasi wisata yang mencerminkan suasana akrab, terbuka dan penerimaan yang tinggi sehingga pengunjung merasa nyaman, diterima dan betah (seperti rumah sendiri). Tindakan yang dapat dilihat untuk mewujudkan kondisi ini adalah bersikap sebagai tuan rumah yang baik dan rela membantu wisatawan, memberi informasi tentang adat istiadat secara sopan, serta menunjukkan sikap menghargai dan toleransi terhadap wisatawan.

Adapun informan kunci kedua, Filemon Hulu, menyampaikan kepada peneliti bahwa keramah-tamahan di Museum Pusaka Nias menjadi kunci utama dalam pelayanan:

“Keramah-tamahan kita jadikan sebagai kunci utama pelayanan di museum, misalnya apa, ya memandu

dengan ramah dan rendah hati, sopan dan tidak bertele-tele.”

Seperti disampaikan oleh informan kunci kedua bahwa keramah-tamahan merupakan salah satu kunci utama dalam pelayanan kepada pengunjung di Museum Pusaka Nias. Karyawan yang bertugas pada bidang pelayanan secara langsung kepada tamu dituntut untuk memberikan sikap yang ramah dan rendah hati; karyawan menyapa pengunjung dengan salam khas Nias. Pada bidang pemanduan, karyawan yang bertugas diharuskan menyampaikan segala informasi kepada pengunjung dengan sopan dan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti serta tidak bertele-tele. Apabila pengunjung menemukan kendala saat berkunjung, karyawan yang bertugas membantu memberikan solusi.

Hal keramah-tamahan sudah menjadi dasar pelayanan di Museum Pusaka Nias. Apabila ditemukan karyawan yang belum memaksimalkan keramah-tamahan, maka karyawan yang bersangkutan akan dibina.

g) Kenangan

Kenangan merupakan suatu bentuk pengalaman yang berkesan yang diperoleh wisatawan di destinasi wisata yang akan memberikan rasa senang dan kenangan indah yang membekas bagi wisatawan. Tindakan yang dapat dilihat untuk memberikan kenangan kepada wisatawan ialah menggali dan mengangkat keunikan budaya lokal, menyajikan makanan dan minuman khas lokal yang bersih, sehat dan menarik, serta menyediakan cinderamata yang menarik, unik/khas dan mudah dibawa.

Dalam memberikan kenangan bagi pengunjung Museum Pusaka Nias, informan kunci kedua menyampaikan beberapa hal agar pengunjung mendapat pengalaman:

“Kenangan yang kita berikan kepada pengunjung ya memberikan pengenalan atau pemahaman tentang budaya Nias, kemudian alat musik juga kita perkenalkan, tapi belum untuk semua pengunjung, kalau ada *request* saja, misalnya sekolah atau komunitas. Ada juga yang

lain, kita menampilkan tarian-tarian juga dan musik, juga pada tamu khusus. Kemudian kalau souvenir belum terlalu fokus ke situ.”

Dari informan kunci kedua, dapat diketahui bahwa dalam memberikan kenangan bagi pengunjung, Museum Pusaka Nias melalui karyawan yang bertugas memberikan pemanduan tentang budaya Nias, baik pengunjung yang berasal dari Pulau Nias, maupun pengunjung dari luar. Kenangan yang berikutnya adalah dengan memperkenalkan berbagai alat musik tradisional Nias. Tetapi hal ini masih dilakukan dengan cara terbatas. Tidak semua pengunjung diberikan pengenalan itu, hanya bila pengunjung tertentu memberikan permintaan, misalnya dari sekolah-sekolah atau komunitas. Selanjutnya, di Museum Pusaka Nias juga diberikan pertunjukan, baik tarian maupun musik Nias, tetapi hanya pada tamu khusus, tidak pada semua pengunjung. Namun pada kenangan atau oleh-oleh yang dapat dibawa pengunjung sebagai kenangan kunjungan di museum masih belum terlalu difokuskan, sehingga hingga saat ini belum diakomodasikan.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi Museum Pusaka Nias berperan aktif dalam menerapkan Sapta Pesona. Walaupun masih belum maksimalnya, seperti pada bagian kenangan; pengenalan alat musik tradisional Nias dan pertunjukan tarian dan musik Nias, yang penerapannya masih dalam kalangan terbatas.

4.2.4 Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Daya Tarik Wisata Melalui Penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias

Setiap objek wisata memiliki strategi dalam meningkatkan daya tarik wisatanya sendiri, hal ini dapat dilihat dari kemajuan objek wisata tersebut; misalnya ada yang dapat disuguhkan sehingga dapat memenuhi kebutuhan ataupun keinginan pengunjung serta dapat membuat pengunjung terkesan dan datang kembali. Seperti yang dijelaskan Yoeti (2018:75), “Daya tarik wisata hendaknya memenuhi

beberapa syarat yaitu sesuatu yang dapat dilihat (*something to see*), sesuatu yang dapat dilakukan (*something to do*), dan sesuatu yang dapat dibeli (*something to buy*).” Oleh sebab itu, sangat perlu bila budaya organisasi Museum Pusaka Nias meningkatkan daya tarik wisatanya melalui penerapan Sapta Pesona khususnya pada unsur kenangan.

Terkait hal ini, peneliti mendapatkan informasi dari informan utama, yakni:

“Museum Pusaka Nias memiliki strategi dalam meningkatkan daya tarik wisata yaitu dengan cara meningkatkan pelayanan yang baik (*hospitality*), memberikan rasa nyaman dan aman serta memberikan pemahaman dan pengenalan tentang budaya Nias kepada pengunjung. Akan tetapi tidak semuanya dapat berjalan dengan baik kalau tidak ada peran budaya organisasi yang mampu menjalankan itu semua dalam penerapan Sapta Pesona.”

Dari hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa strategi Museum Pusaka Nias dalam meningkatkan daya tarik wisata yaitu dengan meningkatkan pelayanan yang baik atau *hospitality*; memberikan rasa aman dan nyaman selama pengunjung berada atau berkunjung ke Museum Pusaka Nias, misalnya memandu atau memberikan pemahaman dan pengenalan tentang budaya Nias. Ia juga menambahkan bahwa semuanya itu dapat berjalan dengan baik karena peranan budaya organisasi.

Bapak Fabius Ndruru selaku informan kunci dalam penelitian ini juga menambahkan pernyataan terkait peranan budaya organisasi dalam meningkatkan daya tarik wisata melalui penerapan Sapta Pesona:

“Budaya organisasi museum telah menerapkan Sapta Pesona untuk meningkatkan daya tarik wisata museum. Museum Pusaka Nias berbeda dengan museum lain. Museum ini memiliki daya tarik tersendiri, yaitu adanya benda-benda bersejarah yang masih dapat kita lihat sampai saat ini. Selain itu kita dapat melihat flora dan fauna, menikmati keindahan lautan yang luas serta dapat menginap di museum untuk menikmati suasana rumah adat (penginapan). Museum Pusaka Nias juga merupakan tempat dimana orang luar dan generasi baru Nias dapat mengenal dan memahami kebudayaan masyarakat Nias lebih

mendalam. Maka, untuk meningkatkan daya tarik wisata, tentu harus mengoptimalkan semua (Sapta Pesona), baik dari segi keindahan, keramah-tamahan, kesejukan, keamanan, ketertiban, kebersihan dan kenangan tentunya hal ini ditanamkan dalam diri masing-masing karyawan serta berkolaborasi dengan yang lain.”

Dari pernyataannya tersebut, dapat dilihat bahwa Museum Pusaka Nias berbeda dengan museum yang lain; dimana museum pada umumnya diketahui sebagai tempat untuk melestarikan, melihat dan mempelajari tentang benda-benda purba kala pada suatu daerah atau sejarah tertentu. Namun di Museum Pusaka Nias tidak hanya tempat melihat dan mempelajari tentang pusaka budaya Nias, melainkan juga menjadi tempat untuk mempelajari pusaka alam Nias; misalnya melihat dan mempelajari pepohonan atau tumbuhan yang digunakan oleh leluhur Nias sebagai penunjang kehidupan, melihat fauna Nias yang sudah mulai punah, dan yang lainnya. Dapat juga menjadi tempat untuk melaksanakan rekreasi individu atau kelompok dengan menikmati alamnya, sebagai tempat untuk memunculkan inspirasi baru, bahkan juga dapat merasakan tinggal dalam rumah tradisional Nias. Untuk meningkatkan semuanya itu, budaya organisasi Museum Pusaka Nias mengoptimalkan penerapan seluruh unsur-unsur Sapta Pesona, baik dalam pribadi setiap karyawan maupun bekerja sama dengan yang lain.

Merujuk pada informasi para informan, peran budaya organisasi Museum Pusaka Nias sudah baik dalam meningkatkan daya tarik wisatanya. Namun, berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada Marnihati Ndruru, pengunjung Museum Pusaka Nias, yang dalam penelitian ini sebagai informan tambahan, bahwa atraksi-atraksi wisata di Museum Pusaka Nias masih monoton dan membosankan:

“Untuk saat ini saya merasa betah, akan tetapi untuk berkunjung sesering mungkin atau beberapa kali pasti saya merasa bosan, dikarenakan kegiatan di sini dapat dikatakan monoton atau tidak ada perubahannya. Contohnya seperti atraksi yang seharusnya dapat dipertunjukkan untuk menarik pengunjung dan memanjakan mata pengunjung serta mengenal tarian Nias untuk dapat diperkenalkan kepada pengunjung. Untuk saat ini saya belum melihat itu

dipertunjukkan ketika saya beberapa kali berkunjung di museum.”

Ada pula pengunjung lain yang termasuk informan pendukung penelitian, menambahkan tanggapan dalam wawancara peneliti, yakni Rendi Zebua:

“Saya merasa sangat betah untuk berkunjung, akan tetapi untuk beberapa kali berkunjung pasti ada rasa bosan. Kenapa? Karena museum tidak ada yang bisa dibawa pulang selain historinya.”

Begitu pula disampaikan oleh Celsi Mendröfa, sebagai informan tambahan/pendukung penelitian:

“Saya merasa betah berkunjung di museum, hanya saja di sini tidak ada pengiring musik tradisionalnya seperti maena ataupun lagu-lagu Nias dan atraksi yang dapat kita lihat agar suasananya terlihat ramai dan tidak menyramkan.”

Dari tanggapan ketiga informan tambahan di atas, sebagai pengunjung Museum Pusaka Nias, kesan yang mereka alami ketika berkunjung ke museum adalah rasa betah, artinya bahwa mereka betul-betul melihat dan mempelajari tentang kebudayaan Nias serta menikmati suasana alamiahnya. Akan tetapi, apabila melakukan kunjungan sesering mungkin akan menimbulkan rasa bosan, dikarenakan oleh atraksi-atraksi yang dilakukan di Museum Pusaka Nias masih bersifat monoton serta tidak ada perubahan yang memberikan kesan berbeda dari kunjungan mereka sebelumnya. Mereka berharap bahwa Museum Pusaka Nias dapat memberikan atraksi yang berbeda-beda, misalnya adanya suatu pertunjukan kesenian yang dapat menghibur pengunjung; pertunjukan tari dan musik sekaligus memperkenalkan tarian atau musik Nias kepada pengunjung, dan menyediakan souvenir yang bisa dibawa pulang sehingga dapat menjadi kenangan ketika berkunjung. Artinya bahwa Sapta Pesona pada unsur kenangan di Museum Pusaka Nias masih belum dioptimalkan secara maksimal sehingga hal ini menjadi kendala dalam meningkatkan daya tarik wisata.

Temuan di atas memang telah dinyatakan oleh Bapak Fabius Ndruru dalam wawancara penelitian, bahwa memang terdapat kendala yang ditemukan dalam meningkatkan daya tarik wisata:

“Setiap objek wisata pasti ada naik turunnya pengunjung, tentu ini dipengaruhi oleh daya tarik wisata atau atraksi yang monoton, fasilitas dan souvenir yang ada.”

Kendala yang ditemukan dalam meningkatkan daya tarik wisata di Museum berdasarkan pernyataan di atas adalah kurangnya atraksi-atraksi yang dapat dipertontonkan kepada pengunjung, berbagai souvenir yang dapat dibeli oleh pengunjung sehingga bisa menjadi kenangan saat berkunjung.

Ditambahkan juga oleh informan kunci yang lain, Filemon Soalisökhü Hulu, terkait kendala yang ditemukan dalam meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias:

“Budaya organisasi museum telah berperan dalam meningkatkan daya tarik wisata melalui penerapan Sapta Pesona, hanya saja kurang maksimal. Misalnya tidak tersedianya makanan dan minuman khas Nias, serta souvenir yang memang tersedia tidak lengkap, seperti kaos Nias, dan aksesoris lainnya yang membuat pengunjung tertarik untuk memilikinya. Hambatannya bisa karena pengeluaran dalam harga serta pengrajin souvenir dan makanan yang non-halal (*ni'owuru*) dan minuman yang beralkohol (*tuo nifarö*). Karena Museum Pusaka Nias adalah objek wisata Nasional dan Internasional.”

Filemon menjelaskan bahwa peningkatan daya tarik wisata melalui penerapan Sapta Pesona masih belum maksimal, khususnya pada unsur kenangan. Selama ini belum tersedia suatu kenangan yang berkesan ketika pengunjung datang, misalnya, menyediakan minuman dan makanan khas Nias dan berbagai souvenir. Hambatan yang selama ini dialami adalah bahwa beberapa makanan khas Nias memang bersifat non-halal. Jadi, jenis makanan khas itu akan sulit diterima dan dinikmati oleh pengunjung, berhubung pengunjung Museum Pusaka Nias berasal dari berbagai kalangan. Hambatan yang kedua adalah sulitnya mendapatkan pengrajin souvenir sehingga tidak dapat

diakomodasikan, dan bila didatangkan pengrajin dari luar dapat menimbulkan kesan souvenir yang mahal.

Dari wawancara terakhir yang dilakukan peneliti bersama informan utama, bahwa saat ini Museum Pusaka Nias sedang merencanakan solusi yang terbaik untuk mengurangi berbagai hambatan yang dialami untuk meningkatkan daya tarik wisata:

“Memang ada banyak kendala yang ditemui untuk meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias, misalnya makanan yang bersifat non-halal itu serta minumannya. Tapi kita tidak ingin tenggelam dalam hambatan itu. Kita sedang memikirkan solusi agar semuanya bisa terminimalisir. Kita merencanakan mengutus beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas di berbagai bidang. Kita lakukan secara bertahap, tidak sekaligus. Yang kedua adalah pada bidang oleh-oleh. Kita akan memfasilitasi berbagai alat yang dapat digunakan karyawan kita untuk menciptakan sesuatu yang bisa menjadi souvenir atau alat-alat musik bagi pengunjung kita. Seterusnya, membuat minuman berbahan herbal yang dulu digunakan oleh para leluhur sebagai obat-obatan alamiah, dan ini bisa dinikmati secara langsung, di cafe museum misalnya. Namun untuk makanan kita harus pikirkan lagi apa yang dapat kita akomodasikan. Ada juga yang lain yang juga kita pikirkan yaitu membuat pertunjukan, ya setidaknya sekali dalam satu bulan dulu, kita mulai dulu. Ke depan bisa kita tambah menjadi dua atau tiga kali dalam satu bulan pertunjukannya. Pertunjukan ini kita rencanakan seperti tarian dan juga pertunjukan alat musik Nias. Jadi pengunjung bisa melihat bahkan bisa mencoba alat-alat musiknya.”

Hasil wawancara terakhir bersama informan utama adalah tanggapan-tanggapan solutif yang dipikirkan oleh pihak pengelola sehingga daya tarik wisata Museum Pusaka Nias semakin meningkat. Hal yang pertama dilakukan Museum Pusaka Nias adalah dengan mengutus karyawannya untuk mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas di berbagai bidang. Kegiatan ini diusahakan bagi seluruh karyawan, namun dilakukan secara bertahap mengingat operasional di museum berjalan setiap hari. Kegiatan solutif yang berikut adalah memberikan berbagai fasilitas kepada karyawannya untuk menciptakan sesuatu, sehingga dapat menjadi oleh-oleh bagi pengunjung. Oleh-oleh

dimaksud adalah seperti souvenir berciri khas Nias, alat musik tradisional Nias, atau benda-benda lainnya.

Yang ketiga adalah Museum Pusaka Nias akan menyediakan minuman khas Nias yang berbahan herbal yang dapat dinikmati pengunjung secara langsung di cafe museum. Minuman khas tersebut dipastikan bersifat halal serta tidak menimbulkan efek samping bagi pengunjung. Langkah keempat untuk meningkatkan daya tarik wisata adalah Museum Pusaka Nias akan melakukan berbagai pertunjukan yang dapat dilihat langsung oleh pengunjung, yang mana direncanakan pada permulaannya sekali dalam sebulan serta dilakukan secara rutin. Pertunjukan-pertunjukan itu seperti tarian-tarian Nias dan juga alat musik tradisional Nias. Pengunjung tidak hanya dapat melihat, melainkan juga dapat memainkan alat musik secara langsung. Hal ini dapat menciptakan suatu pengalaman baru bagi pengunjung.

Dari paparan-paparan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias melalui penerapan Sapta Pesona. Karyawan melaksanakan pelayanan secara sepenuh hati tanpa bersungut-sungut atau bekerja dengan merdeka/mandiri. Tanggung jawab yang diberikan bagi setiap karyawan dilaksanakan dengan rutin dan penuh tanggung jawab serta berkolaborasi dengan yang lain.

Adapun daya tarik wisata yang ada di Museum Pusaka Nias adalah pertama dapat melihat keadaan alam Museum Pusaka Nias yang begitu asri, baik hamparan laut, pepohonan yang dimanfaatkan oleh leluhur Nias dalam mendukung kehidupan, berbagai satwa Nias yang sudah mulai punah (*something to see*). Yang kedua adalah setiap orang yang melakukan kunjungan di Museum Pusaka Nias dapat mempelajari berbagai budaya Nias, baik tatanan hidup maupun kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh leluhur Nias (*something to do*). Namun masih terdapat kelemahan pada bagian kenangan yang menjadi pengalaman bagi pengunjung; seperti souvenir, makanan serta minuman khas Nias (*something to buy*).

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Budaya organisasi Museum Pusaka Nias terdiri dari tiga nilai; nilai terminal, yaitu spiritualitas. Kemudian nilai instrumental adalah kejujuran, kedisiplinan serta bekerja dengan merdeka. Sedangkan nilai budaya organisasi yang bernorma khusus adalah kolaborasi antar karyawan.
- b) Budaya organisasi Museum Pusaka Nias berperan aktif dalam menerapkan Sapta. Namun penerapannya masih belum maksimal, seperti pada unsur kenangan pengenalan alat musik tradisional Nias dan pertunjukan tarian dan musik Nias, yang penerapannya masih dalam kalangan terbatas.
- c) Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias melalui penerapan Sapta Pesona. Karyawan melaksanakan pelayanan dengan sepenuh hati tanpa bersungut-sungut atau bekerja dengan merdeka/mandiri. Tanggung jawab yang diberikan bagi setiap karyawan dilaksanakan dengan rutin dan penuh kesungguhan serta berkolaborasi dengan yang lain.

5.2 Saran

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, adapun saran yang dapat diajukan adalah:

- a) Sebaiknya Museum Pusaka Nias membuka kesempatan kepada pengunjung untuk mempelajari tentang alat musik Nias. Misalnya, secara acak pengunjung dibentuk dalam kelompok, kemudian memberi pembelajaran tentang alat musik Nias sekaligus mempertunjukkan berbagai kesenian Nias, tanpa adanya permintaan dari pengunjung.
- b) Sebaiknya Museum Pusaka Nias menemukan solusi lain dalam menghadirkan kenangan yang baik khususnya pada penyediaan makanan

khas Nias yang bersifat halal, misalnya menyediakan *gowi nitutu*, *babae*, *köfö-köfö* dan/atau jenis makanan khas Nias lainnya, serta mengajak pengunjung untuk melihat atau terlibat dalam proses pembuatannya, sehingga makanan khas Nias tetap lestari dan daya tarik wisata semakin meningkat.

- c) Sebaiknya Museum Pusaka Nias membuat pemetaan *cafe* untuk makanan khas Nias yang bersifat halal dan non-halal, umpamanya, *cafe* I untuk makanan yang bersifat halal, sedangkan *cafe* II untuk makanan yang bersifat non-halal.
- d) Sebaiknya Museum Pusaka Nias membuat baliho di tempat umum, utamanya pada tempat-tempat kedatangan wisatawan luar ke Pulau Nias (pelabuhan dan bandara) yang disertai dengan slogan untuk menarik minat wisatawan untuk berkunjung ke Museum Pusaka Nias. Misalnya: “Agar Perjalananmu Terasa Lengkap, Tidak Ada Salahnya Singgah Sebentar ke Museum Pusaka Nias.”
- e) Sebaiknya Museum Pusaka Nias membuat poster Sapta Pesona, atau membuat lukisan Sapta Pesona pada tempat yang dapat dilihat pengunjung saat sedang berada di Museum Pusaka Nias.
- f) Sebaiknya Museum Pusaka Nias membuat brosur yang berisi informasi daya tarik Museum Pusaka Nias, kemudian dibagikan di tempat-tempat publik (hotel, rumah sakit, restoran, pertokoan, dan lain-lain), sehingga setiap orang yang membaca memiliki ketertarikan untuk berkunjung.
- g) Museum Pusaka Nias sebaiknya melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya melestarikan kebudayaan Nias, baik yang menjadi pusaka budaya maupun pusaka alam, sebagai bentuk tanggung jawab sosial.
- h) Sebaiknya Museum Pusaka Nias terbuka dengan hal-hal yang konstruktif, misalnya dengan menyediakan kotak saran atau kotak pengaduan.
- i) Sebaiknya Museum Pusaka Nias memiliki *guide* atau pemandu yang berkualifikasi yang baik, umpamanya dapat berbahasa asing.

- j) Kepada peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan menjadi landasan awal terkait budaya organisasi, penerapan Sapta Pesona serta peningkatan daya tarik wisata.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, J. Muhamad. (2020). Pengaruh Pelayanan, Obyek dan Daya Tarik Wisata Serta Fasilitas Terhadap Kepuasan Wisatawan: Study Kasus Pengunjung Pasar Yosomulyo Pelangi (Payungi) di Kota Metro. Skripsi. Universitas Agama Islam Negeri Metro.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Darmawan, M. A. (2018). *Karakteristik dan Peran Budaya Organisasi di PT. Radio Bintang Media Swara*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. IN Media: Bogor.
- Habudin. (2020). *Budaya Organisasi*. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. Volume 1. Nomor 1.
- Hadi, W., Heni Widyaningsih (2020). Implementasi Penerapan Sapta Pesona Wisata Terhadap Kunjungan Wisatawan di Desa Sambirejo Kecamatan Prambanan Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pariwisata dan Budaya*. Volume 11, Nomor 2.
- Iririranty, A. (2018). Analisis Budaya Organisasi dan Budaya Keselamatan Pasien Sebagai Langkah Pengembangan Keselamatan Pasien di RSIA Budi Kemuliaan. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*. Volume 1. Nomor 3.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2019). *Organizational Behaviour*. Edisi Kelima. Irwin McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Pt. Remaja Rosda Karya: Jakarta.
- Muhajid, M.K, dan I Putu, A.C. (2022). Strategi Pengembangan Pantai Indah Sebagai Daya Tarik Wisata Kecamatan Buleleng. *Jurnal Pendidikan Geografi Undiksha*. Volume 10, Nomor 2.
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (IUPress).
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia: Surabaya.

- Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata, Nomor: PM.04/UM.001/MKP/2008 tentang *Sadar Wisata*. 17 Januari 2008. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 50 Tahun 2011 tentang *Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional Tahun 2010-2025*. 2 Desember 2011. Jakarta.
- Saefullah, U. (2018). *Manajemen Pendidikan Islam*. Pustaka Setia: Bandung.
- Salim, N.M.N, dkk.(2022). Pengaruh Daya Tarik Wisata Terhadap Minat Berkunjung Pada Wisata Hutan Mangrove Kaliwlingi Brebes. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol.2, No.4.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sukardi. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi*. Invalindiant Candrawinata: Yogyakarta.
- ² Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media: Jakarta.
- Suwarto, F.X., Koeshartono D. (2019). *Budaya Organisasi: Kajian dan Konsep Implementasi*. Universitas Atma Jaya: Yogyakarta.
- Tim Penyusun. (2022). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Universitas Nias.
- Tjiptono, Fandi dan Grogorius C. (2018). *Pemasaran Strategik*. Edisi Ketiga. ANDI (Anggota IKAPI). Yogyakarta.
- Topowijono dan Supriyono. (2018). *Analysis of Sapta Pesona (Seven Enhancement) Implementation in Tourism Village: Study at Pujon Kidul Tourism Village of Malang Regency, Indonesia. Proceeding of VSUET*. Volume 3. Nomor 2.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang *Kepariwisata*. 16 Januari 2009. Jakarta.
- Wirawan. (2019). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Yoeti, Oka. A. (2018). *Ekonomi Pariwisata: Introduksi, Informasi dan Aplikasi*. Kompas. Jakarta.

LAMPIRAN

Daftar Wawancara Informan Utama

Nata'alui Duha, S.Pd. (Direktur Museum Pusaka Nias)

Budaya Organisasi

1. Bagaimana nilai-nilai budaya organisasi yang tercermin dalam aktivitas sehari-hari di Museum Pusaka Nias?
Budaya organisasi di Museum Pusaka Nias mengutamakan kejujuran. Perilaku jujur yang tampak pada karyawan yaitu ketika mereka bekerja, karyawan melaksanakannya tidak dengan tindakan yang berpura-pura agar terlihat bekerja; yang tidak membawa hasil yang baik. Tetapi, para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang tulus, bekerja dengan sungguh-sungguh serta tidak suka berbohong.
2. Bagaimana karakteristik budaya organisasi yang tercermin dalam aktivitas sehari-hari di Museum Pusaka Nias?
Museum Pusaka Nias memiliki cara untuk mendorong anggota organisasinya dengan cara bekerja dengan Merdeka, Jujur, Proaktif, Inisiatif dan Disiplin. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat proaktif dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan hati dan rasa tanggungjawab dalam melakukan pekerjaannya dimana mereka mampu membuat suasana kerja menjadi nyaman dan mereka mampu ber inisiatif dalam melakukan pekerjaannya tanpa harus dituntut dalam melakukan aktivitas sehari-hari yang mana ini adalah sebuah nilai bagi anggota organisasi. Hal ini dapat dilihat juga dari kepemimpinan Direktur yang tidak hanya menuntut melainkan menjadi contoh dan mendorong anggota organisasi untuk memecahkan masalah dengan memberikan solusi serta menjalin kerjasama yang baik dan bertanggungjawab atas anggota organisasinya.
3. Apa yang dilakukan museum untuk mendorong pengembangan profesionalisme dan pertumbuhan karir karyawan?
Museum Pusaka Nias terbatas dalam jenjang karir akan tetapi Museum adalah tempat mendapatkan banyak inspirasi Museum juga memiliki banyak tantangan dalam pengelolaannya untuk menjawab kebutuhan publik. Maka dari itu sangat penting dalam meningkatkan kapasitas atau karir karyawan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan contohnya dalam pemanduan dan karyawan mendapatkan sertifikat sesuai dengan pelatihan yang telah diikuti dan tidak hanya mengikuti pelatihan dalam kota maupun luar kota melainkan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan di luar negeri agar dapat meningkatkan pengetahuan lebih luas serta selalu memberikan motivasi kepada karyawan.

4. Apakah ada nilai-nilai inti yang dianut secara bersama oleh karyawan di Museum Pusaka Nias?
yaitu mengembangkan keahlian dalam bidang yang ditekuni dan mau meng-upgrade diri termotivasi dan disiplin dalam bekerja, saling bekerjasama antar anggota dan pemimpin
5. Apa tantangan yang dihadapi dalam menerapkan nilai-nilai dan karakteristik di Museum Pusaka Nias?
Tantangan yang dihadapi yaitu, *minedset* karyawan selalu pesimis dalam melakukan pekerjaan yang belum dikerjakan yang artinya karyawan selalu menolak jika diberikan tugas yang baru ketika mendapatkan masalah karyawan selalu fokus pada masalah tetapi tidak berpikir solutif dalam mencari jalan keluar dalam memecahkan suatu masalah. Maka dari itu Museum mencoba untuk merubah dengan cara memberikan motivasi

Sapta Pesona

6. Bagaimana proses penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias?
Museum Pusaka Nias adalah tempat melestarikan budaya Nias maka dari itu tempat yang dikunjungi oleh orang banyak dengan itu, penerapan sapta pesona sangatlah penting agar Musuem dapat berjalan dengan sesuai yang diharapkan dan tak pernah mati oleh masa. Di Museum Pusaka Nias, keamanan merupakan bagian yang sangat penting dilakukan agar pengunjung tidak mengalami kecemasan atau memiliki rasa takut saat melakukan kunjungan. Bagian manajemen Museum Pusaka Nias telah menentukan orang-orang yang menjaga keamanan atau pada umumnya dikenal sebagai SATPAM. Mereka ini adalah karyawan yang berperan aktif menjaga keamanan; melakukan patroli ke seluruh kompleks museum pada waktu-waktu tertentu, memantau keadaan, serta mengantisipasi terjadinya masalah atau kecelakaan. Selain itu, untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan di pantai bila pengunjung berenang, pihak keamanan memberikan pengumuman agar berhati-hati dalam melaksanakan aktivitas di sekitar pantai; melalui pengeras suara yang dipasang di beberapa titik di kompleks Museum Pusaka Nias. Hal ini dilaksanakan secara rutin, yakni setiap sekali dalam satu jam. Untuk Tertib dengan mewujudkan kedisiplinan untuk ketertiban pastinya karyawan mewujudkannya dengan disiplin pada aturan-aturan kerja yang ada, misalnya datang sebelum jam kerja dan pulang sesudah jam kerja.
7. Bagaimana strategi Museum Pusaka Nias dalam melestarikan budaya Nias melalui penerapan Sapta Pesona sehingga tujuan Museum Pusaka Nias dapat tercapai?
Langkah strategi Museum Pusaka Nias yaitu dengan cara meningkatkan dan menjalankan dengan baik unsur Sapta Pesona maka dari itu pengunjung tertarik datang di Museum Pusaka Nias, meskipun pada dasarnya tidak semua dapat berjalan sesuai yang diharapkan dikarenakan karakteristik setiap anggota berbeda-beda.
8. Bagaimana rasa tanggung jawab pimpinan dan karyawan Museum Pusaka Nias terhadap penerapan Sapta Pesona?

Pemimpin atau setiap Kepala Unit telah memberikan tugas di setiap anggota untuk menjalankan tanggungjawab masing-masing yang telah ditetapkan seperti Kita di museum melakukan dua hal untuk mewujudkan kebersihan, yaitu dengan serentak melaksanakan kebersihan di kompleks museum serta memilahnya. Dan yang kedua memajang berbagai slogan untuk mengajak pengunjung tertib dalam membuang sampah pada tempatnya itulah tanggungjawab bersama.

9. Bagaimana peran budaya organisasi dalam menerapkan Sapta Pesona?

Peran Budaya Organisasi dalam Menerapkan Sapta Pesona yaitu saling bekerjasama dan peka terhadap lingkungan dimana kebersihan bagian utama yang harus diperhatikan. Dalam menerapkan Sapta Pesona maka Budaya Organisasi harus lebih memperhatikan setiap tantangan yang dihadapi.

10. Apa tantangan dan hambatan dalam menerapkan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias?

Memang ada banyak kendala yang ditemui untuk meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias, misalnya makanan yang bersifat non-halal itu serta minumannya. Tapi kita tidak ingin tenggelam dalam hambatan itu. Kita sedang memikirkan solusi agar semuanya bisa terminimalisir. Kita merencanakan mengutus beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas di berbagai bidang. Kita lakukan secara bertahap, tidak sekaligus. Yang kedua adalah pada bidang oleh-oleh. Kita akan memfasilitasi berbagai alat yang dapat digunakan karyawan kita untuk menciptakan sesuatu yang bisa menjadi souvenir atau alat-alat musik bagi pengunjung kita. Seterusnya, membuat minuman berbahan herbal yang dulu digunakan oleh para leluhur sebagai obat-obatan alamiah, dan ini bisa dinikmati secara langsung, di cafe museum misalnya. Namun untuk makanan kita harus pikirkan lagi apa yang dapat kita akomodasikan. Ada juga yang lain yang juga kita pikirkan yaitu membuat pertunjukan, ya setidaknya sekali dalam satu bulan dulu, kita mulai dulu. Ke depan bisa kita tambah menjadi dua atau tiga kali dalam satu bulan pertunjukannya. Pertunjukan ini kita rencanakan seperti tarian dan juga pertunjukan alat musik Nias. Jadi pengunjung bisa melihat bahkan bisa mencoba alat-alat musiknya.

Daya Tarik Wisata

11. Apa saja daya tarik wisata yang terdapat di Museum Pusaka Nias?

Daya Tarik Wisata yang ada di Museum yaitu, Ruang Pameran, Cafe, Taman Satwa, Taman Rekreasi, Pantai dan Penginapan.

12. Bagaimana strategi dalam meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias?

Strategi Museum dalam meningkatkan daya tarik wisata yaitu dengan cara meningkatkan pelayanan yang baik (Hospitality), memberikan rasa nyaman dan aman dan serta memberikan pemahaman dan pengenalan tentang budaya Nias kepada pengunjung.

13. Apakah jumlah pengunjung di Museum Pusaka Nias mengalami peningkatan atau penurunan?

5 tahun sebelum covid jumlah pengunjung naik ini dikarenakan ekonomi yang baik pada tahun tersebut salah satu jumlah pengunjung meningkat atau tidak itu dipengaruhi oleh ekonomi dan musim. Akan tetapi tahun ini turun tidak seperti tahun sebelumnya.

Daftar Wawancara Informan Kunci

Fabius Ndruru (Staf/Karyawan Museum Pusaka Nias)

Budaya Organisasi

1. Bagaimana nilai-nilai budaya organisasi yang tercermin dalam aktivitas sehari-hari di Museum Pusaka Nias?
Setiap organisasi tentu memiliki budaya organisasi yang berbeda. Museum Pusaka Nias meyakini bahwa, budaya organisasi merupakan faktor penentu dalam kesuksesan kinerja di Museum Pusaka Nias. Hal ini tercermin dalam budaya tanggungjawab, kerjasama, integritas, serta disiplin setiap karyawan di Museum Pusaka Nias. Namaun, hal yang terpenting adalah bekerja dengan hati tulus dengan menekankan aspek kolaborasi dimana karyawan menganggap diri mereka sebagai satu keluarga besar yang saling terlibat satu sama lain.
2. Bagaimana karakteristik budaya organisasi yang tercermin dalam aktivitas sehari-hari di Museum Pusaka Nias?
Tujuan utama pendirian Museum Pusaka Nias adalah melestarikan kebudayaan Nias dari ancaman kepunahannya terutama budaya material dan immaterial untuk tujuan pendidikan, penelitian, revitalisasi budaya dan rekreasi cultural. Maka dari tujuan itulah karakteristik budaya sehari-hari di Museum Pusaka Nias yang membedakan satu hal dengan lainnya adalah adanya hubungan erat antara lembaga dengan karyawannya walaupun masih terdapat beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawannya belum mencapai 100%.
3. Apa yang dilakukan museum untuk mendorong pengembangan profesionalisme dan pertumbuhan karir karyawan?
Dalam pengembangan karir seorang karyawan di Museum Pusaka Nias, Museum mencoba memberikan pemahaman atau pelatihan kepada karyawan yang mengikut sertakan karyawan dalam mengikuti pelatihan baik dalam daerah maupun luar daerah bahkan sampai di luar negeri ini bertujuan agar wawasan dari setiap anggota dapat berkembang dan bermanfaat bagi diri mereka.
4. Apakah ada nilai-nilai inti yang dianut secara bersama oleh karyawan di Museum Pusaka Nias?
Nilai-nilai yang utama adalah wewenang dan tanggungjawab seorang karyawan dimana telah diatur dalam aturan kepegawaian yayasan.
5. Apa tantangan yang dihadapi dalam menerapkan nilai-nilai dan karakteristik di Museum Pusaka Nias?
Hal utama adalah kurangnya memiliki integritas seseorang pegawai. Hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu dalam bekerja dan semangat kerja yang kurang. Tentu ini dapat disebabkan dari berbagai aspek dan tidak menutup kemungkinan aspek yang bersifat pemenuhan kebutuhan seorang pegawai yang bersangkutan.

Sapta Pesona

6. Bagaimana proses penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias?
Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias telah dilakukan sesuai prosedur, penerapan sapta pesona dilakukan oleh seluruh pekerja yang ada di Museum Pusaka Nias. Contohnya agar situasi lebih sejuk, ya kita utamakan unsur kealamiahannya, yaitu dengan menanam pohon. Tapi pohonnya bukan sembarang pohon, tapi pohon yang dimanfaatkan oleh leluhur dulu untuk mendukung kehidupan mereka. Selain penanam pohon-pohon untuk menambah kealamian dan keindahan, kita juga memanfaatkan peninggalan leluhur dulu sebagai sarana untuk mendukung keindahan di museum, yaitu kita siapkan taman megalit. Itulah penerapan sapta pesona yang sudah berjalan sampai saat ini.
7. Bagaimana strategi Museum Pusaka Nias dalam melestarikan budaya Nias melalui penerapan Sapta Pesona sehingga tujuan Museum Pusaka Nias dapat tercapai?
Strategi Museum dalam melestarikan budaya Nias melalui penerapan sapta pesona yaitu, dengan cara memberikan pelayanan yang baik dan memenuhi kebutuhan pengunjung sesuai apa yang diinginkan oleh pengunjung. Contoh dengan memberikan informasi atau pengetahuan tentang budaya Nias kepada pengunjung. Memberikan kesan yang membuat pengunjung tidak mudah untuk melupakannya.
8. Bagaimana rasa tanggung jawab pimpinan dan karyawan Museum Pusaka Nias terhadap penerapan Sapta Pesona?
Dalam penerapan sapta pesona perlu adanya kerjasama yang baik antara Pimpinan dan karyawan hal ini bertujuan untuk memajukan objek tersebut dan memperlancar semua pekerjaan dan saling mencari solusi bersama ketika mendapatkan masalah atau complain dari pengunjung.
9. Bagaimana peran budaya organisasi dalam menerapkan Sapta Pesona?
Penerapan Sapta Pesona tidak akan berjalan begitu saja tanpa adanya penggerak dari organisasi tersebut. Maka hal yang paling utama yaitu, peran budaya organisasi itu sendiri sangatlah penting untuk dapat mencapai apa yang diinginkan. Budaya organisasi Museum berperan dalam melakukan segala unsur-unsur sapta pesona.
10. Apa tantangan dan hambatan dalam menerapkan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias?
Setiap objek wisata pasti ada naik turunnya pengunjung, tentu ini dipengaruhi oleh daya tarik wisata atau atraksi yang monoton, fasilitas dan souvenir yang ada.

Daya Tarik Wisata

11. Apa saja daya tarik wisata yang terdapat di Museum Pusaka Nias?
Benda sejarah Pusaka Nias
Taman rekreasi

Laut
Flora dan Fauna
Cafe
Dan Penginapan

12. Bagaimana strategi dalam meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias?

Museum Pusaka Nias merupakan atmosfir, dimana orang luar dan generasi baru Nias dapat mengenal dan memahami kebudayaan Masyarakat Nias secara lebih mendalam. Untuk meningkatkan daya tarik di Museum Pusaka Nias tentukan mengoptimalkan semua fungsi lahan yang ada untuk mengembangkan aktivitas wisata. Selain itu mengadakan event indoor dan outdoor dimasa yang akan datang.

13. Apakah jumlah pengunjung di Museum Pusaka Nias mengalami peningkatan atau penurunan?

Setiap objek wisata pasti ada naik turunnya pengunjung. Tentu ini dipengaruhi oleh Daya Tarik Wisata (ataraksi) yang monoton, tarif donasi, aksesibilitas fasilitas yang tersedia, souvenir yang ada.

Daftar Wawancara Informan Kunci

Filemon Soalisökhi Hulu, S.Pd. (Staf/Karyawan Museum Pusaka Nias)

Budaya Organisasi

1. Bagaimana nilai-nilai budaya organisasi yang tercermin dalam aktivitas sehari-hari di Museum Pusaka Nias?
Adanya Nilai gotong royong atau kebersamaan dapat dilihat setiap pagi senin seluruh karyawan berkumpul bersama di suatu tempat atau (Omo Bale) dimana mereka mengandung nilai Spritual. Disetiap unit juga melakukan breafing ini bertujuan untuk melakukan evaluasi bagi anggota organsasi dan memupuk nilai motivasi bagi anggota.
2. Bagaimana karakteristik budaya organisasi yang tercermin dalam aktivitas sehari-hari di Museum Pusaka Nias?
Dengan melakukan evaluasi atau breafing maka karakteristik dari setiap anggota dapat dilihat dari pelayanan ketika menerima tamu apakah dengan ramah tamah atau tidak. Maka dari itu, karyawan dapat menunjukkan karakter yang baik dalam pelayanan contohnya seperti pemanduan yang dimana karyawan dapat memberikan informasi atau memenuhi kebutuhan pengunjung yang ingin mengetahui tentang budaya Nias maka dengan itu, hospitality sangatlah penting untuk ada pada karakter setiap karyawan di Museum Pusaka Nias agar pengunjung merasa berkesan dan mau berkunjung kembali.
3. Apa yang dilakukan museum untuk mendorong pengembangan profesionalisme dan pertumbuhan karir karyawan?
Jenjang karir di Museum memang tidak dapat dipastikan ini dikarenakan Museum berdiri sendiri, maka dari itu untuk latar belakang dari setiap karyawan hampir tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada di Museum Pusaka Nias. Akan tetapi, karyawan berkesempatan untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut. dengan demikian karyawan dapat mempelajari atau mengikuti pelatihan yang bersertifikat dan dengan itu karyawan di tuntut agar dapat menguasai pekerjaannya dengan profesionalisme. Dan Museum selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan baik dari dalam kota maupun luar kota serta luar negeri. Ini bertujuan agar wawasan dan pengetahuan karyawan dapat lebih luas lagi.
4. Apakah ada nilai-nilai inti yang dianut secara bersama oleh karyawan di Museum Pusaka Nias?
Nilai Spritual yang artinya mendekatkan diri dengan Tuhan mau meng-uprade diri dan termotivasi serta disiplin dalam bekerja saling bekerjasama ata bergotong royong bersama
5. Apa tantangan yang dihadapi dalam menerapkan nilai-nilai dan karakteristik di Museum Pusaka Nias?
Disetiap organisasi pasti ada tantangan yang di hadapi salah satunya dari karyawan ketika tidak mau mengikuti aturan maka akan di kenakan sanksi atau seperti teguran atau pemecatan.

Sapta Pesona

6. Bagaimana proses penerapan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias?
Penerapan Sapta Pesona sangat penting diterapkan di Museum Pusaka Nias yang dimana semua sangat bersentuhan dengan aktivitas yang dilakukan setiap harinya, Keramah-tamahan kita jadikan sebagai kunci utama pelayanan di museum, misalnya apa, ya memandu dengan ramah dan rendah hati, sopan dan tidak bertele-tele. Seperti keamanan, kebersihan, keindahan perlu di terapkan kepada setiap karyawan agar semua kegiatan dapat berjalan dengan lancar. Kenangan yang kita berikan kepada pengunjung ya memberikan pengenalan atau pemahaman tentang budaya Nias, kemudian alat musik juga kita perkenalkan, tapi belum untuk semua pengunjung, kalau ada *request* saja, misalnya sekolah atau komunitas. Ada juga yang lain, kita menampilkan tarian-tarian juga dan musik, juga pada tamu khusus. Kemudian kalau souvenir belum terlalu fokus ke situ.
7. Bagaimana strategi Museum Pusaka Nias dalam melestarikan budaya Nias melalui penerapan Sapta Pesona sehingga tujuan Museum Pusaka Nias dapat tercapai?
Strategi Museum yaitu dengan memberikan kesan yang baik dengan cara menerapkan Sapta Pesona kepada pengunjung, seperti halnya memberikan pelayanan yang baik, mau memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pengunjung, tidak mengganggu kenyamanan pengunjung dan memberikan kenangan yang tidak dapat dilupakan oleh pengunjung.
8. Bagaimana rasa tanggung jawab pimpinan dan karyawan Museum Pusaka Nias terhadap penerapan Sapta Pesona?
Rasa tanggungjawab dianut secara bersama baik Pimpinan maupun karyawan ini berguna agar Sapta Pesona dapat berjalan dengan baik dan berdampak pada Budaya organisasi dan juga daya tarik wisata Museum yang artinya, pimpinan dan karyawan saling bekerjasama dalam menerapkan sapta pesona dalam budaya organisasinya
9. Bagaimana peran budaya organisasi dalam menerapkan Sapta Pesona?
Budaya organisasi sangatlah berperan dalam menerapkan sapta pesona di organisasi tersebut, ini bertujuan agar semua dapat berjalan sesuai dengan apa yang ingin dicapai. Organisasi Museum telah berperan dalam meningkatkan daya tarik wisata melalui penerapan sapta pesona hanya saja masih kurang maksimal.
10. Apa tantangan dan hambatan dalam menerapkan Sapta Pesona di Museum Pusaka Nias?
Tidak tersedianya Makanan dan Minuman khas Nias, serta Sovenir yag memang tersedia akan tetapi tidak lengkap, seperti Kaos Nias, dan aksesories lainnya yang membuat pengunjung tertarik untuk memilikinya. Hambatannya bisa karena pengeluaran dalam harga serta pengrajin sovenir yang tidak ada.

Daya Tarik Wisata

11. Apa saja daya tarik wisata yang terdapat di Museum Pusaka Nias?
Dapat belajar dan mengeal tentang Budaya Nias dan dapat melihat peninggalan leluhur
Museum juga yang berada di tepi pantai yang membuat pengunjung tertarik untuk berkunjung. Adanya flora dan fauna, cafe, penginapan dan taman rekreasi.
12. Bagaimana strategi dalam meningkatkan daya tarik wisata di Museum Pusaka Nias?
Strategi Museum yaitu melengkapi berbagai fasilitas seperti ruang pertemuan yang dapat di sewakan untuk acara, penginapan dalam bentuk rumah adat dan lain sebagainya.
13. Apakah jumlah pengunjung di Museum Pusaka Nias mengalami peningkatan atau penurunan?
Kunjungan menurun pada saat covid akan tetapi lima tahun sebelumnya pengunjung sangat berkembang pesat dilihat dari rekapitulasi tahun keatas pengunjung mengalami penurunan.

Daftar Wawancara Informan Tambahan/Pendukung
Pengunjung Museum Pusaka Nias

1. Apa yang membuat anda merasa tertarik untuk berkunjung di Museum Pusaka Nias?

Marni Ndruru

Saya tertarik berkunjung di Museum ini dikarenakan Museum ini hanya satu-satunya yang ada di pulau Nias dan banyak koleksi pusaka Nias yang dapat dilihat di dalam galeri Museum dan saya dapat menikmati flora dan fauna yang ada dilingkungan Museum Pusaka Nias. Dan suasana yang asri dan saya merasa sejuk karena perpohonan yang rindang. Itulah mengapa saya tertarik untuk berkunjung di Museum Pusaka Nias.

Rendy Zebua

Menurut saya mengapa saya tertarik berkunjung di Museum Pusaka Nias yaitu, yang pertama saya dapat mengenal benda-benda peninggalan sejarah pastinya saya berkunjung bertujuan untuk mengetahui apa saja peninggalan leluhur dahulu dan tentunya berguna untuk di sekolah.

Celsie Mendröfa

Saya tertarik berkunjung di Museum ini dikarenakan saya penasaran dengan kebudayaan nias dan saya menemukan banyak koleksi disini yang dapat dilihat, dan Susana disini sangat sejuk selain itu saya juga mendapatkan tambahan pengetahuan tentang Budaya Nias.

2. Apakah anda merasa betah dan ingin berkunjung kembali di Museum Pusaka Nias?

Marni Ndruru

Untuk saat ini saya merasa betah akan tetapi untuk berkunjung sesering mungkin atau beberpa kali pasti saya merasa bosan dikarenakan kegiatan disini dapat dikatakan monoton atau tidak ada perubahan contohnya seperti atraksi yang seharusnya dapat dipertunjukkan untuk menarik pegunjung dan memanjakan mata pengunjung serta mengenal tarian Nias untuk dapat di perkenalkan kepada pengunjung untuk saat ini saya belum melihaat itu dipertunjukkan ketika saya bebarapa kali berkunjung di Museum.

Rendy Zebua

Saya merasa betah untuk berkunjung, akan tetapi untuk beberapa kali berkunjung pasti ada rasa bosannya kenapa? Karena Meseum tidak ada yang bisa dibawa pulang selain historynya.

Celsie Mendröfa

Saya merasa betah berkunjung di Museum hanya saja, disini tidak ada pengiring musik tradisionalnya seperti maena ataupun lagu-lagu Nias dan atraksi yang dapat kita lihat agar suasananya terlihat ramai dan tidak menyeramkan.

DOKUMENTASI



Peneliti mewawancarai Bapak Nata'alui Duha pada tanggal 9 Agustus 2023 Bapak Nata'alui menjabat sebagai Direktur Museum Pusaka Nias sejak tahun 2014 dan sudah 2 periode dalam masa jabatan sebagai Direktur Museum.



Peneliti mewawancarai salah seorang karyawan yang bernama Bapak Filemon Hulu pada tanggal 5 Agustus 2023 Bapak Filemon Hulu sebagai Pemandu wisata khususnya Ruang Pameran dan sudah berkarir sejak tahun 2010



Peneliti mewawancarai salah seorang karyawan yang bernama Bapak Fabius Ndruru pada tanggal 10 Agustus 2023 Bapak Fabius Ndruru sebagai Sekretaris Museum Pusaka Nias



Peneliti mewawancarai pengunjung yang berkunjung di Museum pada tanggal 15 Agustus 2023 Siswa dari SMA Pembda 1 Gunungsitoli yang bernama Celsie dan Rendy.



Peneliti mewawancarai pengunjung yang berkunjung di Museum pada tanggal 22 Agustus 2023 yang bernama Marni Ndruru.

"ANALISIS PERANAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN DAYA TARIK WISATA MELALUI PENERAPAN SAPTA PESONA DI MUSEUM PUSAKA NIAS"

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 jdih.maritim.go.id Internet Source 2%

2 jurnal.uinbanten.ac.id Internet Source 2%

3 digilib.unila.ac.id Internet Source 1%

4 www.tanoniha.id Internet Source 1%

5 repository.ung.ac.id Internet Source 1%

6 ejournal.upnjatim.ac.id Internet Source 1%

7 ejurnal.polnes.ac.id Internet Source 1%

8 eprints.undip.ac.id Internet Source 1%

journal.vokasi.ui.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	nias-portal.org Internet Source	1 %
11	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
12	www.museum-nias.org Internet Source	1 %
13	Submitted to Politeknik Pariwisata Bali Student Paper	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"ANALISIS PERANAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN DAYA TARIK WISATA MELALUI PENERAPAN SAPTA PESONA DI MUSEUM PUSAKA NIAS"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88
