

## Persepsi karyawan terhadap implementasi konsep tri hita karena di sudamala suites & villas sanur, bali

I Wayan Adhitya Kusuma<sup>1)</sup>, Drs. I Nyoman Jamin Ariana, M.Par.<sup>2)</sup>, Agus Muriawan Putra, S.ST.Par., M.Par.<sup>3)</sup>

Fakultas Pariwisata Universitas Udayana

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap implementasi konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas Sanur. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif & kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik penentuan Sampling Jenuh. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan (*staff*) Sudamala Suites & Villas yang dijadikan responden sejumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, persepsi karyawan terhadap implementasi konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel *Tri Hita Karana* dikategorikan sudah diimplementasikan dengan baik dengan total rata-rata skor 3,01, untuk *Parhyangan* memperoleh rata-rata skor 2,99, variabel *Pawongan* memperoleh rata-rata skor 3,08, dan variabel *Palemahan* memperoleh rata-rata skor 2,96, ini dikarenakan Sudamala Suites & Villas Sanur sudah mengimplementasikan konsep *Tri Hita Karana* namun belum sepenuhnya. Hasil persepsi ini sesuai dengan pendapat informan yaitu Bapak Komang Satria Nugraha L. Putra selaku *Asst. Human Resources Manager* bahwa pengimplementasian konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas belum sepenuhnya diterapkan ini dikarenakan beberapa indikator dari konsep *Tri Hita Karana* yang belum terlaksanakannya yang menyebabkan Sudamala Suites & Villas Sanur sampai saat ini belum bisa mengimplementasikan konsep *Tri Hita Karana*.

Adapun saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil pembahasan yaitu meningkatkan penerapan konsep *Tri Hita Karana* dengan mengikuti kompetisi *Tri Hita Karana Awards & Accreditation*, membentuk *Team* khusus serta menambah keanekaragaman flora yang ada di Sudamala Suites & Villas agar jenis tumbuhan yang ada tidak terlihat monoton dan terlihat lebih asri dan indah.

**Kata Kunci:** *Tri Hita Karana*, Persepsi Karyawan, Sudamala Suites & Villas Sanur

### Abstract

*This study aims to determine employee perceptions of the implementation of the concept of Tri Hita Karana at Sudamala Suites & Villas Sanur. This research is descriptive qualitative & quantitative research. The sample in this research is using Saturation Sampling determination technique. The population referred to in this study are all employees (staff) Sudamala Suites & Villas who are the respondents a number of 70 people. Data collection techniques were conducted by observation, interview, questionnaires distribution, literature study and documentation.*

*The result of the research shows that employee perception towards the implementation of Tri Hita Karana concept in Sudamala Suites & Villas can be seen that from the three variables Tri Hita Karana has been categorized as well implemented with the total average score of 3.01, for Parhyangan get the average score 2.99, Pawongan variable got average score of 3.08, and variable of Palemahan get average score 2.96, this is because Sudamala Suites & Villas Sanur have implemented Tri Hita Karana concept but not yet fully. The result of this perception is in accordance with the opinion of the informant, Mr. Komang Satria Nugraha L. Putra as Asst. Human Resources Manager that the implementation of the Tri Hita Karana concept at Sudamala Suites & Villas has not been fully implemented due to several indicators of the unfinished Tri Hita Karana concept that caused Sudamala Suites & Villas Sanur to date have not been able to implement the concept of Tri Hita Karana.*

*The suggestions that can be submitted based on the results of the discussion is to improve the application of the concept of Tri Hita Karana by joining the Tri Hita Karana Awards & Accreditation competition, establishing a special Team as well as adding to the diversity of flora in Sudamala Suites & Villas so that the existing plant species do not look monotonous and look more beautiful and beautiful.*

**Keywords:** *Tri Hita Karana*, Employee Perceptions, Sudamala Suites & Villas Sanur

## 1. PENDAHULUAN

Pariwisata sudah bukan kata asing lagi bagi warga masyarakat dunia saat ini. Pariwisata merupakan salah satu industri yang saat ini sedang berkembang pesat di Indonesia, hal ini disebabkan kesadaran pemerintah daerah akan potensi yang dimiliki oleh daerahnya untuk dijadikan suatu daya tarik wisata dan dapat memberikan pendapatan bagi daerahnya. Indonesia merupakan daerah tropis yang terkenal sebagai bangsa yang majemuk atau heterogen sehingga mempunyai beraneka ragam suku bangsa, budaya, agama, dan adat istiadat (tradisi) yang dicerminkan dalam kehidupan masyarakat Indonesia sehari-hari, seperti dalam upacara adat, rumah adat, baju adat, nyanyian dan tarian daerah, alat musik, dan makanan khas. Setiap provinsi dan daerah di Indonesia memiliki daya tarik tersendiri dan menjadi *icon* wisata daerah, salah satu daerah yang sedang berkembang kegiatan pariwisatanya adalah Bali. (Ehyang Astiti, 2015)

Perkembangan pariwisata Bali yang sangat pesat menjadi lokomotif pembangunan Bali, serta dapat memperluas lapangan usaha dan kesempatan kerja bagi masyarakat. Pariwisata telah merubah cara masyarakat Bali dalam mencari pekerjaan. Awalnya masyarakat hanya bergantung pada alam dengan bekerja sebagai petani dan peternak. Kini pekerjaan yang umum dilakukan oleh masyarakat adalah pergi ke tempat kerja (industri) dan menghabiskan waktu hingga delapan hingga sembilan jam, mencurahkan seluruh energi, dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan atau tempat kerja tersebut. Salah satu industri yang mencerminkan berkembangnya pariwisata di Bali adalah Hotel. Hotel telah memenuhi hampir seluruh kawasan Bali. Dengan semakin mantapnya perkembangan sarana pokok kepariwisataan, berbagai sarana penunjang pun bermunculan. Total perkembangan akomodasi di Bali mengalami fluktuasi dimana pada tahun 2013 ke 2016 mengalami peningkatan jumlah akomodasi, namun pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi sejumlah 4290 akomodasi, dan yang menyebabkan penurunan adalah berkurangnya jumlah Pondok Wisata pada Tahun 2017. Hal ini membuktikan bahwa Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang strategis untuk pembangunan prasarana wisata. Selain itu Bali menjadi daerah tujuan wisata yang sangat diminati karena keunikan dari budaya serta keindahan alamnya.

Pariwisata di Bali juga menimbulkan dampak negatif seperti memunculkan sikap eksploitatif, individualistis, dan materialistis dengan kecenderungan merusak subsistem ekologis, sosio-kultural, dan estetika. Dampak negatif pembangunan Bali di sektor pariwisata menurut hasil survei *Art Tourism of Bali* dalam buku yayasan THK Awards & Accreditation mendapatkan data bahwa terdapat delapan kesan buruk turis terhadap Bali, yaitu: Bali kotor, penipuan oleh pedagang valuta asing dan sopir taksi yang curang, kemacetan, kerusakan alam dan pemandangan, terlalu banyak bangunan gaya barat, terlalu banyak hotel, tak cukup informasi yang benar tentang Bali, dan semakin sulit menemukan budaya Bali di Bali (THK Awards & Accreditation: 2011). Melihat perkembangan tersebut, maka diterapkannya sebuah konsep tradisional Bali yaitu *Tri Hita Karana* yang dipercaya dapat menjadi acuan untuk membatasi dampak negatif pembangunan di Bali, sehingga hubungan harmonis antara manusia dengan Tuhan, manusia dengan sesama manusia, dan manusia dengan lingkungan sekitar dapat tercipta tanpa adanya saling merugikan atau saling merusak.

Yayasan *Tri Hita Karana* mensosialisasikan konsep "*Tri Hita Karana*" melalui pemberian penghargaan kepada hotel-hotel yang telah memenuhi persyaratan untuk mendapat penghargaan, berupa piagam *Tri Hita Karana Award*. *Tri Hita Karana* sebagai filosofi masyarakat Bali yang dipadukan dengan konsep hotel dalam *Tri Hita Karana Awards* mempunyai tujuan untuk mencapai pembangunan berkelanjutan dan pariwisata berkelanjutan di Bali. Poin-poin penilaian penghargaan ini meliputi tiga unsur utama: *Parhyangan*, *Pawongan* dan *Palemahan*. Piagam penghargaan *Tri Hita Karana* ini diharapkan mampu mendorong pihak perhotelan di Bali untuk mengimplementasikan konsep kearifan lokal *Tri Hita Karana*, mengingat partisipasi kalangan perhotelan dalam penilaian ajang *Tri Hita Karana* masih belum signifikan. Berdasarkan buku panduan *Tri Hita Karana Award & Accreditation 2016*, dijelaskan jumlah data peserta *Tri Hita Karana Tourism Award & Accreditation* Tahun 2016 jumlah akomodasi yang terdaftar sebagai peserta yaitu 304 hotel, 10 villa, dan 7 pondok wisata. Salah

satu hotel yang ada di Bali tepatnya di daerah Sanur yaitu Sudamala Suites & Villas merupakan salah satu dari sekian banyak hotel yang terdapat di daerah Sanur yang belum terdaftar sebagai peserta *Tri Hita Karana Award & Accreditation*.

Sudamala Suites & Villas merupakan *Boutique Hotel* yang berada di daerah Sanur. Sudamala Suites & Villas beralamat di jalan Sudamala No. 20 Sanur. Menurut Bapak Komang Satria Nugraha L Putra selaku *Assistant Human Resources Manager*, beliau mengatakan bahwa masih adanya kekurangan dalam penerapan konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas. Hal tersebut dikarenakan masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas seperti: belum adanya program tertulis tentang kegiatan ceramah agama/tentang *Tri Hita Karana*, masih ditemui banyak *complaint* tamu dan dalam setahun terakhir ada beberapa *turn over* ke perusahaan lain. Jumlah *turn over* di Sudamala Suites & Villas pada tahun 2014 - 2017 adalah 32 orang dan setiap tahunnya jumlah *turn over* di Sudamala Suites & Villas selalu mengalami peningkatan. Berdasarkan wawancara dengan *Assistant Human Resources Manager*, hal tersebut dikarenakan;

“sebagian besar karyawan Sudamala Suites & Villas Sanur yang mengundurkan diri dari perusahaan, dikatakan mereka tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga mereka memilih untuk bekerja di perusahaan lain”.

Jumlah *turn over* di Sudamala Suites Villas dapat di golongkan dalam aspek *pawongan* dalam *Tri Hita Karana*. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dari itu penulis ingin mengetahui persepsi karyawan terhadap implementasi konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas Sanur-Baliagar dapat menjadi masukan bagi pihak terkait

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi diambil, karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang. Penelitian ini mengambil sampel di Sudamala Suites & Villas Sanur dengan dilandasi oleh pertimbangan bahwa mereka mengetahui informasi memadai mengenai masalah yang diteliti, dan dalam penelitian ini menggunakan teknik penentuan “*Sampling Jenuh*” atau “*Sensus*” (Sugiyono, 2008). *Sampling jenuh* yaitu teknik pengambilan sampel jika seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Arikunto (1998) mengemukakan bahwa untuk penentuan sampel dari populasi yang kurang dari 100 orang akan lebih baik apabila semuanya diambil sebagai sampel. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan (*staff*) Sudamala Suites & Villas yang dijadikan responden sejumlah 70 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis teknik analisis data, yaitu deskriptif kualitatif & kuantitatif. Deskriptif kualitatif digunakan untuk memperoleh gambaran secara lengkap tentang keberadaan lokasi penelitian sedangkan untuk menentukan hasil data kuantitatif (kuesioner) yaitu menggunakan skala *likert*. Dalam Sugiyono (2010: 134), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang disebut sebagai variabel yang kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang dikaitkan dengan kata-kata. Pengukuran dilakukan dengan cara mengolah skor hasil kuisisioner yang telah diberikan mengenai kinerja dan tingkat kepentingan setiap indikator. Pada umumnya responden harus memilih satu dari empat alternatif yang diberikan kepada responden dan pada setiap pertanyaan diberi lima bobot yang berbeda-beda.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Gambaran Umum

#### 3.1.1 Sejarah Sudamala Suites & Villas

Hotel Sudamala dibangun pada awal tahun 2010 dan selesai pada tanggal 9 September 2011 (*Soft Opening*) dan untuk *Grand Opening* tanggal 11 Nopember 2011. Hotel Sudamala merupakan Hotel butik satu – satunya di Sanur yang mengedepankan Seni dan Budaya. Hotel Sudamala dibangun dan diresmikan tanggal 11 Nopember 2011 tapi sebelum terbentuk sebuah Hotel, kawasan dibangunnya Hotel Sudamala adalah sebuah hamparan tanah kosong yang sebelumnya merupakan pemukiman kumuh para penduduk pendatang dan di daerah tersebut

dahulunya juga merupakan tempat pangkalan angkatan umum pedesaan (Bemo) dan didaerah pertigaan Jl. Sudamala ini merupakan Pangkalan tempat menaikan dan menurunkan penumpang untuk wilayah Sanur bagian selatan.

Seiring dengan perkembangan pariwisata dan perekonomian yang cukup pesat di Sanur, maka pada awal tahun 2010 kawasan ini dibangun sebuah *Hotel Boutique* dengan konsep Seni dan Budaya oleh seorang investor yang sangat mencintai dan mengagumi Seni dan Budaya terutama Seni dan Budaya Bali yang bernama *Bapak Benyamin Subrata*. Dengan konsep Seni dan Budaya yang terdapat disemua ornament bangunan hotel termasuk juga konsep pelayanan nantinya akan lebih mengedepankan konsep pengalaman terhadap Seni dan Budaya sehingga terciptanya sebuah Hotel Butik yang sangat indah dengan berlandaskan Seni dan Budaya didalamnya dan diberinama **Sudamala Suites & Villas**.

Nama Sudamala itu sendiri diambil dari nama jalan dimana hotel ini dibangun yaitu di Jalan Sudamala no. 20 Sanur. Kata Sudamala itu tersendiri memiliki arti penting bagi kehidupan masyarakat Bali yang memang lebih dominan agama Hindu, sehingga jika diambil dari philosophis hindu sehingga kata “**Sudamala**” ini berasal dari dua suku kata yaitu “**Sudha**” yang berarti air suci dan “**Mala**” yang berarti kotor sehingga Sudamala mempunyai arti Air suci para dewata yang diciptakan khusus untuk membersihkan dan menetralsisir hal yang kotor baik itu di alam maupun di dalam diri kita. Sehingga dalam setiap upacara suci di Bali maka Tirta Sudamala sangat penting fungsinya untuk menetralsisir kekuatan negative agar upacara dapat berjalan dengan lancar.

Jika kita kaitkan kedalam sebuah epos cerita yaitu Mahabrata ada disebutkan bahwa dari sisnilah bermula awal adanya Sudamala dan air suci “tirtha” Sudamala. Kisah sudamala mengacu pada pembersihan dan pemurnian tubuh dan jiwa. Menceritakan tentang Dewi Uma, permaisuri dari Bhataras Siwa yang dikutuk oleh Bhataras Siwa karena perselingkuhannya untuk hidup sebagai setan dan bestana di Kuburan “Setra Gandamayu” dengan mengambil perwujudan menyeramkan dengan nama Dewi Dugra (mengambil bentuk yang mengerikan dari Dewi Durga, juga disebut Ra Nini di Bali). Dia mendampingi oleh Kalantaka dan Kalanjaya, dua makhluk ilahi lain juga dikutuk. Dengan bantuan dari Bhataras Guru, Sahadewa, salah satu dari lima bersaudara Pandawa, mengembalikan dirinya ke bentuk kebajikannya dengan melakukan ritual pemurnian. Sahadewa (sekarang disebut Sudamala – salah satu yang membersihkan kotoran dan kejahatan) maka pertempuran Kalantaka dan Kalanjaya, ketika ia mengalahkan mereka mereka juga melanjutkan bentuk ilahi mereka. Pertunjukan wayang kulit dari Sudamala dikatakan mampu mengembalikan kutukan, menangkal kekuatan negative. Hal ini biasanya dilakukan sebagai bagian dari upacara penucian dan upacara di Bali dan Jawa.

### 3.2 Pembahasan

#### 3.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Implementasi Konsep Parhyangan di Sudamala Suites & Villas Sanur

Konsep parhyangan pada penelitian ini adalah variable yang diukur menggunakan 8 pernyataan dan ditanggapi oleh 70 responden menggunakan 4 angka skala likert. Adapun hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

**Tabel 3.1 Persepsi Karyawan Terhadap Impementasi Konsep Parhyangan Di Sudamala Suites & Villas Sanur**

No	Pernyataan	Skala Skor				Total Skor	Rata-rata	Keterangan
		Sangat baik	Baik	Kurang Baik	Sangat Kurang Baik			
1	Hotel memiliki tempat suci (Pura) dan terpelihara dengan baik.	31	37	2	-	239	3,41	Sangat Baik

2	Hotel menerapkan nilai-nilai keagamaan.	17	46	7	-	220	3,14	Baik
3	Hotel memberi kontribusi dalam kegiatan keagamaan di Pura sekitarnya/ <i>Khayangan Desa</i> .	22	23	25	-	207	2,96	Baik
4	Hotel memberikan kesempatan cukup bagi karyawannya melaksanakan kegiatan keagamaan.	26	26	18	-	218	3,11	Baik
5	Sosialisasi THK kepada wisatawan yang menginap di hotel.	-	11	57	2	149	2,13	Kurang Baik
6	Hotel punya penanggung jawab pelaksanaan upacara keagamaan sehari-hari.	29	38	3	-	236	3,37	Sangat Baik
7	Di hotel ada memiliki program tertulis tentang kegiatan agama/tentang THK.	-	42	27	1	181	2,59	Baik
8	Parhyangan tampak bersih, rapi ada tanaman <i>upakara</i> dan tanaman hias/hijau.	20	42	8	-	222	3,17	Baik
<b>Rata-rata</b>						<b>1672</b>	<b>2,99</b>	Baik

Sumber : Lampiran 5, 2017

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas dapat diketahui bahwa indikator pertama tentang hotel memiliki memiliki tempat suci (Pura) dan terpelihara dengan baik dengan rata-rata skor 3,41 dengan keterangan sangat baik, ini dapat disimpulkan bahwa di Sudamala Suites & Villas memiliki tempat Ibadah Hindu yakni Pura dan dijaga kebersihannya dengan baik oleh pihak manajemen, jadi para karyawan merasa aman pada saat bersembahyang. Selain tempat suci untuk agama Hindu, Sudamala Suites & Villas juga memiliki tempat ibadah (mushola) untuk agama Islam. Sedangkan indikator dengan skor terkecil adalah tentang sosialisasi THK kepada wisatawan yang menginap di hotel dengan rata-rata skor 2,13 dengan keterangan kurang baik, ini dikarenakan dari pihak hotel belum pernah menjelaskan tentang THK kepada wisatawan yang menginap di Sudamala Suites & Villas Sanur. Jadi dapat disimpulkan variabel Parhyangan mendapat rata-rata skor 2,99 dengan keterangan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa implementasi konsep Parhyangan di Sudamala Suites & Villas Sanur sudah baik, namun masih terdapat karyawan yang menganggap implementasi konsep Parhyangan di Sudamala Suites & Villas Sanur kurang baik dapat dilihat pada indikator sosialisasi THK kepada wisatawan yang menginap di hotel. Pada pernyataan tersebut terdapat 57 orang yang menganggap implementasi konsep Parhyangan di Sudamala Suites & Villas Sanur kurang baik dan masih ditingkatkan lagi.

### 3.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Implementasi Konsep Pawongan di Sudamala Suites & Villas Sanur

Konsep pawongan pada penelitian ini adalah variable yang diukur menggunakan 10 pernyataan dan ditanggapi oleh 70 responden menggunakan 4 angka skala likert. Adapun hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

**Tabel 3.2**

**Persepsi Karyawan Terhadap Impementasi Konsep Pawongan Di Sudamala Suites & Villas Sanur**

No	Pernyataan	Skala Skor				Total Skor	Rata-rata	Keterangan
		Sangat baik	Baik	Kurang Baik	Sangat Kurang Baik			
1	Hotel punya kegiatan memberdayakan seniman.	21	38	11	-	220	3,14	Baik
2	Tidak ada konflik antara karyawan dengan pihak manajemen hotel.	23	45	2	-	231	3,30	Sangat Baik
3	Hotel tidak kesulitan menyelesaikan konflik dengan masyarakat.	12	48	10	-	212	3,03	Baik
4	Hotel menyerap semaksimal mungkin tenaga kerja lokal.	1	52	17	-	194	2,77	Baik
5	WNA yang bekerja di hotel ini seharusnya seminimal mungkin.	28	42	-	-	238	3,40	Sangat Baik
6	Hotel punya fasilitas untuk wisatawan yang cacat fisik.	17	46	7	-	220	3,14	Baik
7	Dalam setahun terakhir tidak ada turn over karyawan ke perusahaan lain dengan alasan ketidakpuasan.	-	35	27	8	167	2,39	Kurang Baik
8	Hotel memiliki dan melaksanakan secara periodik kebijakan K3.	7	51	12	-	205	2,93	Baik
9	Hotel memberikan	23	47	-	-	233	3,33	Sangat

	penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.							Baik
10	Hotel memberikan jaminan bagi karyawan yang sakit.	26	42	2	-	234	3,34	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>						<b>2154</b>	<b>3,08</b>	Baik

Sumber : Lampiran 5, 2017

Berdasarkan table 3.2 diatas dapat diketahui bahwa indikator yang memperoleh rata-rata skor yang tertinggi adalah WNA yang bekerja di hotel ini seharusnya seminimal mungkin yang memperoleh rata-rata skor 3,40 dengan keterangan sangat baik, ini dikarenakan di Sudamala Suites & Villas Sanur memang memprioritaskan tenaga kerja local dan sampai saat ini di Sudamala Suites & Villas Sanur tidak pernah memiliki tenaga kerja asing. Sedangkan indikator yang memperoleh rata-rata skor terendah adalah dalam setahun terakhir tidak ada turn over karyawan ke perusahaan lain dengan alasan ketidakpuasan yang memperoleh rata-rata skor 2,39 dengan keterangan kurang baik, ini dikarenakan setiap tahunnya turn over mengalami kenaikan, hal ini disebabkan karena karyawan merasa kurang nyaman dan ingin mencari suasana baru di tempat kerja lain. Jadi dapat disimpulkan variabel Pawongan mendapat rata-rata skor 3,08 dengan keterangan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa implementasi konsep Pawongan di Sudamala Suites & Villas Sanur Sudah baik, namun masih terdapat karyawan yang menganggap implementasi konsep Pawongan di Sudamala Suites & Villas Sanur kurang baik dapat dilihat pada indikator setahun terakhir tidak ada turn over karyawan ke perusahaan lain dengan alasan ketidakpuasan. Pada pernyataan tersebut terdapat 27 orang yang menganggap implementasi konsep Parhyangan di Sudamala Suites & Villas Sanur kurang baik dan masih bisa di tingkatkan lagi.

### 3.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Implementasi Konsep Palemahan di Sudamala Suites & Villas Sanur

Konsep palemahan pada penelitian ini adalah variable yang diukur menggunakan 10 pernyataan dan ditanggapi oleh 70 responden menggunakan 4 angka skala likert. Adapun hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut.

**Tabel 3.3**

#### Persepsi Karyawan Terhadap Impementasi Konsep Palemahan Di Sudamala Suites & Villas Sanur

No	Pernyataan	Skala Skor				Total Skor	Rata-rata	Keterangan
		Sangat baik	Baik	Kurang Baik	Sangat Kurang Baik			
1	Hotel mampu menangani sampah dengan baik dan meminimalisasi produksi sampah yang dibuang ke lingkungan.	19	42	9	-	220	3,14	Baik
2	Hotel punya program penyelamatan dan pelestarian lingkungan.	16	36	18	-	208	2,97	Baik
3	Hotel memanfaatkan	16	43	11	-	215	3,07	Baik

	lahan secara efisien dan melakukan konservasi lahan dengan baik.							
4	Hotel tidak memiliki konflik terkait dengan bidang lingkungan.	9	41	20	-	199	2,84	Baik
5	Hotel punya sanitasi dan hygiene lingkungan yang baik.	14	33	22	1	200	2,86	Baik
6	Lingkungan hotel punya keanekaragaman flora yang tinggi.	8	40	16	6	190	2,71	Baik
7	Hotel mampu menangani B3 (bahan berbahaya beracun) dengan baik.	13	39	18	-	205	2,93	Baik
8	Hotel memanfaatkan 100% cleaning chemical yang biodegradable.	17	41	12	-	215	3,07	Baik
9	Hotel irit memakai air.	13	47	10	-	213	3,04	Baik
10	Hotel efisien memanfaatkan energi.	11	43	15	1	204	2,91	Baik
<b>Rata-rata</b>						<b>2069</b>	<b>2,96</b>	Baik

Sumber : Lampiran 5, 2017

Berdasarkan table 3.3 diatas dapat diketahui bahwa indikator yang memperoleh rata-rata skor yang tertinggi adalah hotel mampu menangani sampah dengan baik dan meminimalisasi produksi sampah yang dibuang ke lingkungan yang memperoleh rata-rata skor 3,14 dengan keterangan baik, ini dikarenakan di Sudamala Suites & Villas Sanur sudah baik dalam menangani sampah seperti mengumpulkan botol plastik/kaca dan kaleng dari sampah wisatawan yang menginap di Sudamala Suites & Villas lalu botol maupun kaleng tersebut akan dijual dan dijadikan kas oleh pihak manajemen. Oleh karena itu pihak hotel akan mengurangi sampah non organik dibuang ke lingkungan. Sedangkan indikator yang memperoleh rata-rata skor terendah adalah lingkungan hotel punya keanekaragaman flora yang tinggi yang memperoleh rata-rata skor 2,71 dengan keterangan baik, ini dikarenakan masih minimnya keanekaragaman flora yang ditanam dilingkungan hotel. Jadi dapat disimpulkan variabel Palemahan mendapat rata-rata skor 2,96 dengan keterangan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa implementasi konsep Pawongan di Sudamala Suites & Villas Sanur sudah diterapkan dengan baik.

### 3.2.4 Persepsi Karyawan Terhadap Implementasi Konsep Tri Hita Karana di Sudamala Suites & Villas Sanur

Adapun hasil rata-rata tabulasi persepsi karyawan terhadap implementasi konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas Sanur disajikan pada Tabel 3.4.



**Tabel 3.4 Rata-Rata Tabulasi Persepsi Kaeryawan Terhadap Implementasi Konsep Tri Hita Karana di Sudamala Suites & Villas Sanur**

No	Indikator	Rata-rata Penilaian	Nilai
<b>Parhyangan</b>			
1	Hotel memiliki tempat suci (Pura) dan terpelihara dengan baik.	3,41	Sangat Baik
2	Hotel menerapkan nilai-nilai keagamaan.	3,14	Baik
3	Hotel memberi kontribusi dalam kegiatan keagamaan di Pura sekitarnya/ <i>Khayangan Desa</i> .	2,96	Baik
4	Hotel memberikan kesempatan cukup bagi karyawannya melaksanakan kegiatan keagamaan.	3,11	Baik
5	Sosialisasi THK kepada wisatawan yang menginap di hotel.	2,13	Kurang Baik
6	Hotel punya penanggung jawab pelaksanaan upacara keagamaan sehari-hari.	3,37	Sangat Baik
7	Di hotel ada memiliki program tertulis tentang kegiatan agama/tentang THK.	2,59	Baik
8	Parhyangan tampak bersih, rapi ada tanaman <i>upakara</i> dan tanaman hias/hijau.	3,17	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>2,99</b>	<b>Baik</b>
<b>Pawongan</b>			
1	Hotel punya kegiatan memberdayakan seniman.	3,14	Baik
2	Tidak ada konflik antara karyawan dengan pihak manajemen hotel.	3,30	Sangat Baik
3	Hotel tidak kesulitan menyelesaikan konflik dengan masyarakat.	3,03	Baik
4	Hotel menyerap semaksimal mungkin tenaga kerja lokal.	2,77	Baik
5	WNA yang bekerja di hotel ini seharusnya seminimal mungkin.	3,40	Sangat Baik
6	Hotel punya fasilitas untuk wisatawan yang cacat fisik.	3,14	Baik
7	Dalam setahun terakhir tidak ada turn over karyawan ke perusahaan lain dengan alasan ketidakpuasan.	2,39	Kurang Baik
8	Hotel memiliki dan melaksanakan secara periodik kebijakan K3.	2,93	Baik
9	Hotel memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	3,33	Sangat Baik
10	Hotel memberikan jaminan bagi karyawan yang sakit.	3,34	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>3,08</b>	<b>Baik</b>
<b>Palemahan</b>			
1	Hotel mampu menangani sampah dengan baik dan meminimalisasi produksi sampah yang dibuang ke lingkungan.	3,14	Baik
2	Hotel punya program penyelamatan dan pelestarian lingkungan.	2,97	Baik
3	Hotel memanfaatkan lahan secara efisien dan melakukan konservasi lahan dengan baik.	3,07	Baik
4	Hotel tidak memiliki konflik terkait dengan bidang lingkungan.	2,84	Baik
5	Hotel punya sanitasi dan hygiene lingkungan yang baik.	2,86	Baik
6	Lingkungan hotel punya keanekaragaman flora yang tinggi.	2,71	Baik
7	Hotel mampu menangani B3 (bahan berbahaya beracun) dengan baik.	2,93	Baik
8	Hotel memanfaatkan 100% cleaning chemical yang biodegradable.	3,07	Baik

9	Hotel irit memakai air.	3,04	Baik
10	Hotel efisien memanfaatkan energi.	2,91	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>2,96</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-rata Total</b>		<b>3,01</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2017.

Berdasarkan Tabel 3.4 mengenai persepsi karyawan terhadap implementasi konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel *Tri Hita Karana* dikategorikan sudah diimplementasikan dengan baik dengan total rata-rata skor 3,01, untuk *Parhyangan* memperoleh rata-rata skor 2,99, variabel *Pawongan* memperoleh rata-rata skor 3,08, dan variabel *Palemahan* memperoleh rata-rata skor 2,96, ini dikarenakan Sudamala Suites & Villas Sanur sudah mengimplementasikan konsep *Tri Hita Karana* namun belum sepenuhnya.

Hasil persepsi ini sesuai dengan pendapat informan yaitu Bapak Komang Satria Nugraha L. Putra selaku *Asst. Human Resources Manager* bahwa pengimplementasian konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas belum sepenuhnya diterapkan ini dikarenakan beberapa indikator dari konsep *Tri Hita Karana* yang belum terlaksanakan yang menyebabkan Sudamala Suites & Villas Sanur sampai saat ini belum bisa mengimplementasikan konsep *Tri Hita Karana*.

Konsep *Tri Hita Karana* telah mendapatkan pengakuan dunia sebagai konsep yang universal. Konsep *Tri Hita Karana* tampaknya sesuai dengan Kode Etik Pariwisata Dunia yang dikembangkan World Tourism Organization (WTO), yang dalam pengembangan sektor pariwisata ingin mengembangkan konsep interaksi antara manusia dengan manusia, manusia dengan lingkungan, dan dengan budaya.

#### 4. KESIMPULAN

Persepsi karyawan terhadap implementasi konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel *Tri Hita Karana* dikategorikan sudah diimplementasikan dengan baik dengan total rata-rata skor 3,01, untuk *Parhyangan* memperoleh rata-rata skor 2,99, variabel *Pawongan* memperoleh rata-rata skor 3,08, dan variabel *Palemahan* memperoleh rata-rata skor 2,96, ini dikarenakan Sudamala Suites & Villas Sanur sudah mengimplementasikan konsep *Tri Hita Karana* namun belum sepenuhnya. Hasil persepsi ini sesuai dengan pendapat informan yaitu Bapak Komang Satria Nugraha L. Putra selaku *Asst. Human Resources Manager* bahwa pengimplementasian konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas belum sepenuhnya diterapkan ini dikarenakan beberapa indikator dari konsep *Tri Hita Karana* yang belum terlaksanakan yang menyebabkan Sudamala Suites & Villas Sanur sampai saat ini belum bisa mengimplementasikan konsep *Tri Hita Karana*.

#### Ucapan Terima kasih

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Jurnal dengan judul “Persepsi Karyawan Terhadap Implementasi Konsep *Tri Hita Karana* di Sudamala Suites & Villas Sanur, Bali” ini tepat pada waktunya. Dalam penyelesaian Jurnal ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang telah memberikan masukan-masukan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam Jurnal ini, baik dari materi maupun teknik penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari pembaca dalam penyempurnaan Jurnal ini. Semoga Jurnal ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan baru kepada para pembacanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2007. *Undang-Undang Republik Indonesia No.9 Tahun 1990 Tentang Kepariwisata*.
- Arikunto. S. *Prosedur Suatu Penelitian*. 2002. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ashrama, Bharata. 2005. *Tri Hita Karana*. Denpasar. Pawala Sari
- Gede Parma, S.St.Par., I Putu. 2010. " *Pengamalan Konsep Tri Hita Karana Di Hotel: Sebuah Studi Kasus Pengembangan Hotel Berwawasan Budaya Di Matahari Beach Resort And Spa*". Jurnal Media Bina Ilmiah Lembaga Pengembangan Sumber Daya Insani (LPSDI) Vol: 4 No.2 April 2010 ISSN 1978-3787 Halaman:1-8.
- Handoko, Hani. 1994 *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT Gramedia.
- Massuli Adi, Ni Putu. 2015. *Pengelolaan Lingkungan Berbasis Tri Hita Karana di Kawasan Pariwisata Sanur*. Denpasar: Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 16 tahun 2009. 2009. *Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Bali Tahun 2009-2029*. Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2009 Nomor 16.
- Poerwadarmitha, WJS. 1995 *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiradarmayasa, Putu. 2008 " *Penerapan Konsep Tri Hita Karana di Nusa Lembongan Resort Desa Lembongan Kecamatan Nusa Penida Kabupaten Klungkung*" Denpasar: Laporan Akhir Mahasiswa Program Studi Pariwisata Universitas Udayana.
- Wisnu Wardana, Ir. I Gusti Ngurah. 2016. *Tri Hita Karana Award & Accreditation 2016*. Bali : Dipublikasikan oleh Yayasan Tri Hita Karana Bali.
- Yoeti, Oka A. 1990. *Pengantar Pariwisata*. Bandung : PT. Angkasa.
- Yoeti, Oka A. -. *Anatomi Pariwisata*. Jakarta : -
- Baliprov.go.id. 2015. "Akomodasi di Provinsi Bali Tahun 2011 – 2015" <http://disparda.baliprov.go.id/id/Statistik3> (diakses 8 desember 2016)
- pmhdwarmadewa.wordpress. 2016. Pasemetonan Mahasiswa Hindu Dharma Universitas Warmadewa <https://pmhdwarmadewa.wordpress.com/tri-hita-karana/> (diakses 8 desember 2016 )