

PENERAPAN KONSEP *TRI HITA KARANA* DALAM HUBUNGANNYA DENGAN BUDAYA ORGANISASI DI REKTORAT UNUD

I Dewa Gede Wahyudi Putera¹
Wayan Gede Supartha²

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana
e-mail: dewa.d.wahyudi@gmail.com/ +6285238100190

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia²

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengungkapkan gambaran deskriptif *Tri Hita Karana* di rektorat unud serta mengetahui pengaruh *Tri Hita Karana* di rektorat unud. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 59 orang dengan teknik proportionate Stratified Random sampling. teknik analisis data menggunakan analisis faktor. Hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi budaya organisasi dan *Tri Hita Karana* di Rektorat Unud adalah baik dan *Tri Hita Karana* berpengaruh terhadap budaya organisasi. Untuk meningkatkan budaya organisasi perlu mendorong para pegawai membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat bekerja, memotivasi agar mau bertukar pikiran untuk perkembangan dan kemajuan pendidikan, mempunyai program untuk penyelamatan dan pelestarian lingkungan serta memiliki fasilitas kesehatan bagi para pegawainya dan memberikan pengarahan serta pemberdayaan bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat lokal dan organisasi tradisional di sekitar kampus juga perlu melaksanakan *Tirta Yatra* secara periodik.

Kata kunci: *tri hita karana, manajemen, budaya organisasi*

ABSTRAK

The purpose of this study was to reveal the descriptive overview of *Tri Hita Karana* at Udayana University rectorate and determine the effect of *Tri Hita Karana* at Udayana University rectorate . This research was conducted at Udayana University Rector , number of samples taken as many as 59 people , with a proportionate stratified random sampling technique data analysis techniques using factor analysis . From the analysis we found that organizational and cultural conditions in the *Tri Hita Karana* is good and the Rector of Udayana University *Tri Hita Karana* influence on organizational culture To improve the organizational culture needs to encourage employees to help solve the problems of society and the environment in which to work , motivated to want to exchange ideas for the development and advancement of education , have a program to rescue and preservation of the environment sertamemiliki health facilities for their employees and provide guidance and empowerment for improving the welfare of society local and traditional organizations around campus also need to carry out periodic *Tirta Yatra*

keyword: *tri hita karana, management, culture organization*

PENDAHULUAN

Bagaikan *manik ring cucupu* (bagaikan bayi dalam kandungan), jika kandungannya tidak terawat dengan baik, maka bayinya akan celaka juga, demikian juga kebudayaan, oleh karena itu kebudayaan mesti di rawat agar mampu memberikan kondisi yang baik untuk menunjang dan memenuhi kehidupan. Koentjaraningrat (2005:11) menyatakan bahwa kebudayaan adalah segala hal yang dimiliki oleh manusia yang hanya diperolehnya dengan belajar dan menggunakan akalnyanya, sedangkan Dharmayuda (1996:29) menyatakan bahwa kebudayaan tercipta melalui pengembangan kemampuan (*daya*) dari budi (*idep*), juga dinyatakan bahwa karena hakekat kemanusiaannya dan setelah kebudayaan tercipta, dengan itu kemudian manusia melestarikan kemanusiaannya.

Kebudayaan mesti dilestarikan karena memiliki unsur-unsur yang bersifat *universal* seperti bahasa, sistem teknologi, sistem ekonomi, organisasi sosial, sistem pengetahuan, kesenian, dan sistem religi (Koentjaraningrat, 2005:11). Unsur-unsur kebudayaan di Bali yang bersifat universal dan dinamis adalah *THK* (*Tri Hita Karana*). *Tri Hita Karana* diartikan sebagai tiga penyebab kebahagiaan (Ratna dan Windia, 2011:2), sedangkan menurut Wirawan (2011:2) *Tri Hita Karana* adalah tiga penyebab kesejahteraan dan kemakmuran hidup manusia. Tradisi *Tri Hita Karana* dilihat dari setiap masyarakat Bali karena merupakan suatu budaya yang diwarisi secara turun-temurun.

Tradisi *Tri Hita Karana* menekankan perlunya menyeimbangkan kinerja budaya dan kinerja bisnis dalam setiap kegiatan perekonomian. Kegiatan Perekonomian selalu dikaitkan dengan proses kewirausahaan oleh karena itu

kewirausahaan dapat dilakukan oleh setiap orang yang menyangkut segala tindakan dan peluang. Riana (2011) menemukan bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam kultur *THK* terbukti mempengaruhi secara signifikan kemampuan orientasi kewirausahaan dan pasar.

Kemampuan seorang wirausahawan di dapat melalui pengalaman masa lalu dan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Adnyana (2005) menunjukkan bahwa wirausahawan yang beragama hindu dan taat menjalankan agama, menjadikan gagasan-gagasan yang terkandung dalam pustaka suci weda sebagai kerangka normatif dalam berperilaku. Gagasan tersebut antara lain kualitas dan citra manusia (*Tri Kaya Parisudha*), hakikat dan makna kerja (*Karma yoga*), dan keselarasan (*Tri Hita Karana*).

Budaya *Tri Hita Karana* memuat nilai-nilai pentingnya keselarasan dalam berperilaku dalam menjalani hidup dan kehidupan dan pekerjaan. Berperilaku tidak terlepas dari keyakinan diri yang merupakan kebutuhan psikologis dan menjadi kebutuhan ekonomi untuk penyesuaian diri, Suardikha (2012) menunjukkan bahwa budaya *THK* memengaruhi keyakinan-diri, budaya *THK* memengaruhi keinovatifan personal, budaya *THK* memengaruhi penggunaan SIA, budaya *THK* memengaruhi penggunaan SIA dimediasi oleh keyakinan-diri, keinovatifan personal, persepsi kegunaan, dan persepsi kemudahan penggunaan, dan Keyakinan-diri berpengaruh positif terhadap persepsi kegunaan.

Budaya *THK* memengaruhi SIA (sistem informasi akuntansi) di dalam berbagai perubahan menuntut untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan menyusun upaya dan strategi dalam menyusun suatu kebijakan yang selaras

dengan perubahan lingkungan. Penelitian oleh Gunawan (2011) mengungkapkan bahwa nilai-nilai falsafah *Tri Hita Karana* membentuk sikap mental serta perilaku pengelola yang telah memainkan peran dalam pertumbuhan dan Kinerja.

Falsafah *Tri Hita Karana* selain memainkan peran dalam pertumbuhan dan kinerja juga berperan dalam pengelolaan dan pelestarian. Supartha (2012) menunjukkan bahwa variabel manajemen berpengaruh signifikan secara langsung terhadap variabel usaha melestarikan, variabel kearifan lokal (*Tri Hita Karana*) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap pelestarian, variabel kearifan lokal (*Tri Hita Karana*) merupakan variabel moderat atau berperan sebagai mediasi antara variabel peranan manajemen dengan usaha pelestarian.

Melestarikan kearifan lokal (*Tri Hita Karana*) harus dibarengi dengan pelestarian lingkungan. Laba (2002) menunjukkan bahwa *Tri Hita Karana* berpengaruh signifikan terhadap pelestarian fungsi lingkungan. Pelestarian fungsi lingkungan perlu didasari sistem manajemen lingkungan. Penelitian oleh Dalem (2008) menunjukkan bahwa sistem manajemen lingkungan (SML) peranannya sangat penting dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan dalam dimensi nilai-nilai lokal Bali.

Dimensi nilai-nilai lokal Bali terdapat pada setiap daerah yang menjadi tujuan pariwisata. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna dan Dalem menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai pariwisata berwawasan lingkungan dan budaya Bali dalam perspektif THK sangat bagus/*excellent*. Membentuk sikap budaya THK tidaklah mudah bagi suatu kegiatan kearifan ekologi yang memerlukan suatu keadaan yang seimbang dan harmoni antara kegiatan dan lingkungan. Keadaan ini

memerlukan Kedamaian dan kesejahteraan yang merupakan dasar keseimbangan dan keharmonisan yang diinginkan dengan memadukan semua komponen dan unsur-unsur budaya yang dimiliki. Memadukan semua komponen dan unsur-unsur tidaklah mudah, perlu suatu wadah/ tempat untuk mengikat semua itu menjadi satu tujuan dan pemikiran yang sama disinilah peran suatu organisasi untuk mengikat dan mengarahkan masyarakat untuk mencapai semua itu.

Organisasi dibentuk manusia karena menyadari bahwa untuk dapat berhubungan dengan orang lain serta untuk memenuhi manusia untuk pergaulan (Winardi, 2007:3). Organisasi mempunyai sikap dan perilaku yang tidak terlepas dari nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia. Sikap dan perilaku dalam suatu organisasi mencerminkan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan hubungan antara unsur-unsur *tangible* dan unsur-unsur *intangible* serta *internal* dan *eksternal*. Menurut Wibowo (2011:17) budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:3) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi merupakan peluang membangun sumber daya yang mampu menyesuaikan diri dengan tantangan dan budaya organisasi juga merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak dan dijadikan alat strategis dalam menghadapi perubahan dan menjadi pilar pembangunan Kinerja Keberhasilan suatu organisasi memerlukan jaminan perolehan kebudayaan yang menganut

bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis yang relatif konsisten (Supartha, 2008:87).

Membangun budaya organisasi baru dimungkinkan apabila terdapat sumber-sumber yang menjadi faktor pendorong bagi perlunya budaya organisasi (Wibowo, 2010:64), juga menyatakan budaya organisasi dapat dibangun melalui berbagai macam sumber, baik dari internal maupun eksternal organisasi, dapat pula ditanamkan melalui pendirinya maupun sumber daya manusia lain yang di bawa masuk ke dalam organisasi agar memperoleh keterampilan dan kemandirian dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan baru.

Keterampilan dan kemandirian tidak terlepas dari pendidikan yang dimulai dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam pembentukan proses kehidupan dan pergaulan yang selalu berkembang sehingga menjadi seseorang yang terdidik dan menjadi orang yang berguna baik bagi Negara, Nusa dan Bangsa. Pendidikan pertama kali didapatkan melalui keluarga, sekolah, dan masyarakat yang terjadi secara bertahap untuk pengembangan dan pengetahuan serta keterampilan.

Pendidikan berlandaskan budaya *Tri Hita Karana* merupakan sebuah konsep untuk membangun masyarakat sejahtera *sekala* maupun *niskala*, konsep yang harus dilaksanakan guna mencapai kehidupan yang *tat twam asi*, menurut Ashrama (2005) dalam windia dan dewi (2011:8) adalah konsep seperti *sekala* *niskala*, *rwa bhineda*, *tat twam asi*, *luan teben*, *desa kala patra*, *tri semaya*, *catur purusa artha*.

Konsep pendidikan berdasarkan budaya *Tri Hita Karana* untuk mencapai kesejahteraan sekala dan niskala dalam penelitian oleh Kertih dan Sukadi (2007) menemukan bahwa program pendidikan yang dapat memberdayakan dan ikut berpartisipasi mewujudkan nilai-nilai *Tri Hita Karana* yakni pengetahuan sosial budaya dan agama Hindu, pemahaman konseptual ideologi *Tri Hita Karana*. *Tri Hita Karana* yang seimbang dapat dicirikan pada saat terjadinya hubungan yang saling mengisi dan memberi antara satu dengan yang lainnya. Hubungan ini terjadi pada agama dan ilmu karena ada pepatah yang mengatakan bahwa agama tanpa ilmu lumpuh, ilmu tanpa agama buta dan kedua hubungan ini didapat melalui pendidikan.

Berdasarkan uraian masalah penelitian yang dikemukakan di atas, maka masalah dapat di rumuskan berupa pertanyaan pertanyaan berikut. Bagaimana gambaran secara deskriptif penerapan konsep *Tri Hita Karana* dalam budaya organisasi di Rektorat Unud. Apakah *Tri Hita Karana* berpengaruh terhadap budaya organisasi di Rektorat Unud.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rektorat Unud, yang berlokasi di Jimbaran Alasan di pilihnya Rektorat Unud sebagai objek penelitian karena merupakan universitas tertua di Bali dan di dukung dengan visi menghasilkan sumber daya manusia unggul, mandiri dan berbudaya dan misi berlandaskan pengembangan Ipteks dan nilai budaya.

Data yang digunakan adalah sebagai berikut. Data primer yaitu data-data yang diperoleh dari hasil-hasil quisioner dan observasi mengenai Rektorat Unud

dan Data Sekunder yaitu data tentang organisasi dan tata kerja Universitas Udayana, data tingkat pendidikan pegawai Rektorat Unud, dan struktur organisasi

Menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, juga menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Populasi penelitian adalah pegawai Rektorat Unud masing-masing biro yang berjumlah 144 orang (2013), Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus dari *Taro Yamane* atau *Slovin* dalam (Riduwan, 2010:95) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan.

n = jumlah sampel

N =jumlah populasi (144)

d^2 =presisi ditetapkan 10%

berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{144}{144.(0,1)^2+1} = \frac{144}{2,44} = 59 \text{ responden}$$

Proses pengambilan sampel dilakukan dengan *proportionate Stratified Random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2013:123).

Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yaitu Rektorat Unud. Quisioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pernyataan yang disebarikan kepada responden. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan

dengan tanya jawab secara langsung guna mendapat informasi yang berguna untuk penelitian.

Analisis jawaban responden menggunakan skala *likert* dan diuji menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis faktor konfirmatori

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumens

No	Variabel	Validitas	Simpulan
1	Budaya organisasi (Y)	Hasil Uji	Valid
	Organisasi kami mendorong kami agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat kami bekerja	0,926	Valid
	Saya memilah-milah suatu pekerjaan mana yang didahulukan supaya terselesaikan semuanya	0,886	valid
	Saya menggunakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan	0,751	valid
	Saya menyampaikan laporan apa adanya pada pimpinan	0,758	valid
	Dalam percakapan sehari-hari dengan sesama teman, saya menggunakan bahasa yang sopan	0,861	Valid
	saya selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan teman dan atasan	0,866	Valid
	Atasan mampu memotivasi bawahan untuk disiplin dalam bekerja dan berprestasi	0,834	Valid
	Atasan mampu memberikan dan menunjukkan kepribadian yang patut diteladani oleh bawahan	0,893	Valid
	Saya menghadapi tantangan tugas dengan tetap mampu memelihara suasana kerja yang menyenangkan	0,931	Valid
	Saya bertukar pikiran mengenai perkembangan dan kemajuan pendidikan di organisasi ini	0,719	Valid
	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan berorientasi hasil dan tanggungjawab	0,871	Valid
	Agar mutu pendidikan di organisasi ini dapat tercapai dengan baik, maka secara terus menerus organisasi melaksanakan perbaikan berdasarkan pada data hasil evaluasi dan penelitian	0,898	Valid
	Organisasi kami mengembangkan kerja sama dengan para pengusaha, tokoh masyarakat, dan ahli agama untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di organisasi ini	0,632	Valid
2	Parahyangan (X3)	Hasil Uji	Valid
	Organisasi kami secara periodik melaksanakan tirta yatra	0,803	Valid
	Organisasi kami memberi kontribusi (dana punia) terhadap kegiatan keagamaan di lingkungan sekitarnya	0,767	Valid
	Adanya simbol THYME (pelangkiran) di setiap ruangan kerja	0,782	Valid
	Organisasi kami menyelenggarakan dharma wacana/Dharma tula	0,894	Valid

Sumber:Lampiran 3

Lanjutan Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

3	Pawongan (X2)	Hasil Uji	Valid
	Organisasi mempunyai program menjaga keasrian lingkungan organisasi	0,832	Valid
	Organisasi memberdayakan organisasi tradisional di dalam maupun diluar kampus	0,86	Valid
	Organisasi memberikan pengarahannya dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat lokal disekitar kampus	0,832	Valid
	Organisasi kami memberikan kontribusi terhadap pelestarian budaya Bali	0,888	Valid
	Organisasi kami memberikan jaminan kesehatan terhadap pegawai	0,784	Valid
	Organisasi kami menyediakan fasilitas perawatan kesehatan baik di dalam maupun di luar organisasi	0,663	Valid
4	Palemahan (X1)	Hasil Uji	Valid
	Organisasi kami aktif mengatasi sampah di lingkungan organisasi	0,875	Valid
	Kami Merawat pohon atau tanaman di lingkungan organisasi	0,836	Valid
	Kami Aktif dalam penataan sarana fisik maupun non fisik di tempat kerja	0,6	Valid
	Organisasi kami mempunyai kegiatan penyelamatan dan pelestarian lingkungan (air, tanah, udara) di dalam dan di luar lingkungan organisasi	0,831	Valid
	Secara berkala organisasi menyelenggarakan acara pertemuan dengan masyarakat sekitar dengan suasana yang akrab dan penuh canda tawa	0,878	Valid
	Kondisi setiap bangunan terawat dengan baik sehingga merasa aman dan nyaman untuk menggunakannya	0,802	Valid
	Di halaman di sediakan taman dan di tanami pohon sehingga tampak asri dan indah	0,87	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa korelasi (r_{hitung}) antar skor item instrumen dengan skor total seluruh item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alfa Cronbacha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Tentang uji reliabilitas ini dapat di sampaikan hal-hal pokok sebagai berikut:

- (1) Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner
- (2) Di lakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan
- (3) Jika nilai alfa $> 0,60$ di sebut realible
- (4) Hasil uji reliabilitas melalui *SPSS 15.0 for windows* dapat di lihat pada

Tabel 4.2

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Alfa cronbacha</i>	Simpulan
1	Budaya organisasi	0,959	Reliable
2	Palemahan	0,917	Reliable
3	Pawongan	0,903	Reliable
4	Parahyangan	0,824	Reliable

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan.

4.3 Karakteristik Pegawai Rektorat Unud

Sampel penelitian adalah pegawai Rektorat Unud karena merupakan sistem/ eksistensi suatu lembaga negara dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan/ diberikan oleh instansi dalam mengambil keputusan administrasi maupun pelayanan di dalam loyalitas terhadap pekerjaan dan beban tanggung jawab yang diberikan untuk diselesaikan dengan hasil yang baik. karakteristik responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Responden Dari Masing-Masing Pegawai Biro di Rektorat Unud Tahun 2013

No	BIRO	Jumlah	
		Orang	Persen (%)
1	BAA	9	6,25
2	BAUK	34	82,65
3	BAK	8	5,55
4	BAPSI	8	5,55
Jumlah		59	100

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa presentase responden yaitu BAA 8 orang (6,25 persen), Bak dan BAPSI masing-masing 8 orang (5,55) , dan yang terbanyak BAUK 34 orang (82,65).

4.4 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data bertujuan untuk menampilkan gambaran mengenai tanggapan responden yang terdapat dalam questioner. Berdasarkan hasil tanggapan dari 59 orang responden tentang variabel penelitian, maka peneliti akan menguraikan tanggapan responden dalam deskripsi yaitu penjabaran. Teknik skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5. Rentang jawaban dimulai dari 1 sampai 5 diperoleh, menghasilkan selisih sebesar 4, maka hasil kriteria di dapat melalui $4/5 = 0,8$. Jadi kriteria tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut.

- 1) 1 sampai 1,8 = interpretasi sangat tidak baik
- 2) 1,8 sampai 2,6 = interpretasi tidak baik
- 3) 2,6 sampai 3,4 = interpretasi cukup baik
- 4) 3,4 sampai 4,2 = interprestasi baik
- 5) 4,2 sampai 5,0 – interprestasi sangat baik

Jadi kesimpulan yang didapatkan dari masing masing variabel melalui hasil interpretasi di atas sebagai berikut.

- 1) Budaya organisasi (Y) = $3066/(13*59)$ = 3,99 (baik)
- 2) *Palemahan* (X₁) = $1651/(7*59)$ = 3,99 (baik)
- 3) *Pawongan* (X₂) = $1406/(6*59)$ = 3,97 (baik)
- 4) *Parahyangan* (X₃) = $924/(4*59)$ = 3,91 (baik)

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Kondisi budaya organisasi dan *Tri Hita Karana* di Rektorat Unud adalah baik
- 2) *Tri Hita Karana* berpengaruh terhadap budaya organisasi
- 3) Variabel yang mewakili setiap faktor budaya organisasi yaitu, (1) berkomunikasi dengan sesama teman menggunakan bahasa yang sopan, karena memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,10. (2) variabel yang mewakili setiap faktor palemahan yaitu adanya taman dan pepohonan di halaman sehingga tampak asri dan indah, karena memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,10, (3) variabel yang mewakili setiap faktor pawongan yaitu organisasi kami memberikan kontribusi terhadap pelestarian budaya Bali, karena memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,08. dan (4) variabel yang mewakili setiap faktor parahyangan yaitu, ceramah/ diskusi keagamaan, karena memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,02.
- 4) Faktor perlu dipertimbangkan dalam budaya organisasi adalah budaya organisasi itu sendiri, karena ditunjukkan dengan nilai *eigen value* sebesar

78,23 dan 10,2 dan mampu menjelaskan varian indikator sebesar 60,179 persen dan sisanya 7,845 persen

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas dapat disarankan sebagai berikut.

- 1) Organisasi perlu mendorong para pegawainya untuk membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat bekerja juga adanya motivasi agar mau bertukar pikiran untuk perkembangan dan kemajuan pendidikan di organisasi ini.
- 2) Organisasi sebaiknya mempunyai program untuk penyelamatan dan pelestarian lingkungan (air, tanah, udara)
- 3) Organisasi sebaiknya memiliki fasilitas kesehatan bagi para pegawai dan memberikan pengarahan serta pemberdayaan bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat lokal dan organisasi tradisional di sekitar kampus
- 4) Organisasi perlu melaksanakan *Tirta Yatra* secara periodik.

Daftar Rujukan

- Adnyana Retig, Nyoman. 2005, Budaya Tri Hita Karana dan Efektivitas Kepemimpinan, Jurusan Ekonomi pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009, *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Rev. Jakarta: Rineka Cipta
- Ajen Dianawati, 2007. *2700 Peribahasa Plus Pantun*. Jakarta: PT Wahyu Media.
- Arwati, N. MD. Sri. 1992. *Caru*. Denpasar: PT Upada Sastra.
- Dalem, A. A. G. R, 2008. Sistem Manajemen Lingkungan, Tri Hita Karana dan Implementasinya Pada Hotel, *Kelompok Study Ekowisata Jurusan Biologi FMIPA*, Universitas Udayana Kampus Pusat Unud Bukit Jimbaran-Bali dan Program Pascasarjana Kajian Pariwisata, Universitas, Udayana.
- Departemen Agama RI 1998. Agama Hindu. 1995. Jakarta.
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 2012. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Mekanisme Pengujian*. Edisi Rev Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Ganeca Exact Bandung. 1995. Agama Hindu 1994. Denpasar.
- Gunawan, I.K, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (studi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Bali. [http://eprints.umk.ac.id/302/1/buku Seminar dan Konferensi Nasional Magister Manajemen Universitas Muria Kudus_full.236-248.pdf](http://eprints.umk.ac.id/302/1/buku_Seminar_dan_Konferensi_Nasional_Magister_Manajemen_Universitas_Muria_Kudus_full.236-248.pdf).
diunduh 07 Oktober 2013.
- Kasiram, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Malang: Uin-Maliki Press Kayumas Agung.
- Kertih, I.W. dan Sukadi, 2007. Konsep Ajeg Bali (Hindu) Berbasis Ideologi Tri Hita Karana Dimaknai di Lingkungan Sekolah (Studi Etnografi Pendidikan pada SMA Negeri 1 Ubud Bali Sebagai Model SMA Berwawasan Hindu). http://www.freewebs.com/santayasa/Lemlit/PDF_Files/SAINS/DESEMBER_2007/Kertih_Sukadi.pdf. Diunduh 07 oktober 2013.
- Koentjaraningrat. 2005. *Pengantar Antropologi Pokok Pokok Etnografi II*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Laba Ketut. 2002. Penerapan Konsep Tri Hita Karana Dalam Hubungannya Dengan Pelestarian Fungsi Lingkungan Permukiman Pada Perumnas Monang-Maning di Kota Denpasar, [http://eprints.undip.ac.id/10985/1/2002 MIL 1727.pdf](http://eprints.undip.ac.id/10985/1/2002_MIL_1727.pdf). Diunnduh 07, Oktober, 2013.
- Mohamad Nazir. 2011. *Metode Penelitian*, Edisi ke 7. Bogor: Ghalia Indonesia
- Norr Juliansyah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: kencana.
- Ratna Sari, N.PT.dan A.A.G. Raka Dalem. Evaluasi penerapan pariwisata berwawasan Lingkungan dan Budaya Berdasarkan Nilai-Nilai Tri hita karana di fivelements (Puri Ahimsa), Mambal, Badung, Bali.

- Riana, I. GD. 2011, Dampak Penerapan Kultur Lokal Tri Hita Karana terhadap Orientasi Kewirausahaan dan Orientasi Pasar. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/ind/article/view/18152/18042>. Diunduh 07, oktober, 2013
- Riduwan, 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Mengenal SPSS Aplikasi Untuk Riset Eksperimental*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Suandi, I.N, 2005. Yayasan Guna Widya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Budaya*, 5(2): h:21-36,
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, W.G.D, 2008. *Budaya Organisasi Teori Praktis, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*: Udayana University Press.
- Supartha, W.G.D, 2012. *Jurnal Matrik Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Peranan manajemen Berbasis kearifan Lokal Dalam Melestarikan Subak di Kabupaten Badung*, 6(6): h:69-80.
- Suardikha, I.M. Pengaruh Implementasi Budaya *Tri Hita Karana* Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dimediasi Keyakinan-Diri Atas Komputer, Keinovatifan Personal, Persepsi Kegunaan, dan Persepsi Kemudahan Penggunaan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Bali. <http://sna.akuntansi.unikal.ac.id/makalah/096-SIPE-08.pdf>. Diunduh 07, oktober, 2013.
- Sutrisno Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta, Kencana.
- Widarjono Agus, 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Wibowo, 2010. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widagdho Djoko, 2010. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi, 2007. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.
- Windia, Wayan. dan Ratna Komala Dewi, 2011. *Analisis Bisnis Berlandaskan Tri Hita Karana*. Denpasar: Udayana University Press.
- Wirawan, I Made Adi. 2011. *Tri Hita Karana Kajian Teologi Sosiologi dan Ekologi Menurut Veda*. Surabaya: Paramitha.
- Wirawan Nata, 2002. *Statistika Inferensia*. Denpasar: Keraras Emas.