

Kontribusi Implementasi Manajemen Berbasis Nilai-nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana, Kepemimpinan, Budaya Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma di Kota Denpasar

Ni Putu Dian Astriani¹, Anak Agung Gede Agung², Ni Luh Gede Erni Sulindawati³

¹ Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia; dianastriani81@gmail.com

² Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia; anakagung2056@undiksha.ac.id

³ Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia; erni.sulindawati@undiksha.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Transformational Leadership;
Work Ethic;
Organizational commitment;
Motivation, Performance

Article history:

Received 2023-10-11

Revised 2023-12-17

Accepted 2024-01-05

ABSTRACT

This study aims to assess several aspects regarding the performance of State High School teachers in Denpasar City, namely: 1) the level of determination of transformational leadership on teachers' performance, 2) the level of determination of work ethic on teachers' performance, 3) the level of determination of organizational commitment on teachers' performance, 4) the level of determination of work motivation on teachers' performance, and 5) the combined determination of transformational leadership, work ethic, organizational commitment, and work motivation on the performance of State High School teachers in Denpasar City. The study employed an "ex-post facto" approach with a large sample of 233 participants. The findings revealed significant insights: Firstly, there was a significant determination between transformational leadership and teachers' performance, with a correlation coefficient of 0.433 and an effective contribution of 9.01%. Secondly, there was a significant determination between work ethic and teachers' performance, with a correlation coefficient of 0.314 and an effective contribution of 4.71%. Thirdly, there was a significant determination between organizational commitment and teachers' performance, with a correlation coefficient of 0.255 and an effective contribution of 0.38%. Fourthly, there was a significant determination between work motivation and teachers' performance, with a correlation coefficient of 0.513 and an effective contribution of 19.01%. Finally, collectively, there was a significant determination between transformational leadership, work ethic, organizational commitment, and work motivation on teachers' performance, with a double correlation coefficient of 0.575 and a determination of 33.1% on the performance of State High School teachers in Denpasar City.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ni Luh Gede Erni Sulindawati

Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia ; erni.sulindawati@undiksha.ac.id

1. PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan tugas, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana disampaikan oleh sandi (2019), bahwa kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang karyawan. (Kasmir 2019) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan dan mengarahkan seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja sama guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Secara sederhana pemimpin adalah orang yang dipercaya sebagai penggerak, pengatur dan sebagai kepala dalam suatu kelompok atau organisasi. Tidak semua orang mampu menjadi pemimpin, artinya seorang pemimpin harus memiliki keahlian (*skill*) khusus, sebab seorang pemimpin harus berhubungan dengan orang-orang disekelilingnya atau bawahannya. Untuk keberhasilan tugas daripada seorang pemimpin, diperlukan suatu persyaratan yang harus dimiliki seperti kelebihan dalam mempergunakan pikiran atau logikanya artinya sebagai seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas dalam segala bidang agar mampu menjalani tugas dengan baik, dapat mengembangkan pribadi yang percaya diri, memiliki jiwa pemberani (*ksatria*), bersemangat, murah hati dan memiliki kepekaan sosial. Kelebihan dalam rohani atau mental artinya seorang pemimpin selalu memancarkan keluhuran budi pekerti dan moral yang baik dan berkepribadian. Kelebihan dalam fisik artinya seorang pemimpin tidak harus memiliki otot kuat, badan besar dan gerak seperti binaraga, tetapi penampilan seorang pemimpin harus selalu prima, sehat jasmani, tidak sakit-sakitan dan selalu optimis untuk maju.

Budaya Bali Kepemimpinan Hindu dikenal dengan ajaran atau konsep *Asta Brata*. *Asta Brata* adalah contoh kepemimpinan Hindu yang terdapat dalam Itihasa Ramayana. *Asta Brata* yaitu delapan tipe kepemimpinan yang merupakan delapan sifat kemahakuasaan Tuhan. Bagian-bagian dari *Asta Brata*, yaitu: *Indra Brata*, *Yama Brata*, *Surya Brata*, *Candra Brata*, *Bayu Brata*, *Kuwera Brata*, *Baruna Brata*, *Agni Brata* (Sudharta, 2022). Secara filosofi, makna dari masing-masing bagian *asta brata*, yakni: a) *Indra Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya mengikuti sifat-sifat dewa Indra sebagai dewa pemberi hujan atau dikenal dengan memberi kesejahteraan kepada rakyat. b) *Yama Brata* yang artinya seorang pemimpin mengikuti sifat-sifat Dewa Yama yaitu menciptakan hukum, menegakkan hukum dan memberikan hukuman secara adil kepada setiap orang yang bersalah. c) *Surya Brata* yang artinya seorang pemimpin dapat memberikan penerangan secara adil dan merata kepada seluruh rakyat yang dipimpinya. d) *Candra Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya selalu memperlihatkan wajah yang tenang dan berseri-seri sehingga masyarakat yang dipimpinya merasa yakin akan kebesaran jiwa dari pemimpinnya. e) *Bayu Brata* yang artinya

seorang pemimpin hendaknya selalu dapat mengetahui dan menyelidiki keadaan serta kehendak yang sebenarnya terutama keadaan masyarakat yang hidupnya paling menderita. f) *Kuwera Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya harus bijaksana dalam menggunakan dana. g) *Baruna Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya dapat memberantas segala jenis penyakit yang berkembang di masyarakat. h) *Agni Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya harus memiliki sifat-sifat selalu dapat memotivasi tumbuhnya sifat ksatria dan semangat. (Sudharta, 2022)

Budaya perusahaan merupakan nilai yang memandu sumber daya manusia untuk menghadapi masalah eksternal dan menyesuaikan integrasi dalam perusahaan sehingga seluruh anggota organisasi memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus berperilaku (Susi, 2019). Budaya perusahaan memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi dan pengambilan kebijakan. Kebiasaan atau budaya yang dibentuk dalam sebuah perusahaan berkaitan dengan produktifitas serta kinerja pegawai yang terlibat. Budaya atau *culture* adalah pembelajaran, pemahaman, dan pengaruh dari lingkungan sekitar yang merupakan kumpulan dari keyakinan, sikap, nilai, dan perilaku sehingga pada akhirnya menjadi cara hidup sekelompok orang dengan perbedaan yang terbentuk secara alami sejak lahir (Hamid & Mukzam, 2019).

Budaya terbentuk dari berbagai macam unsur seperti cara seseorang berpakaian, profesi yang dijalani, bahasa maupun sikap yang dilakukan setiap hari. Budaya di dalam perusahaan ini sangatlah penting untuk dibangun. Bisa diibaratkan tanpa adanya budaya, perusahaan seakan berdiri sendiri tanpa jiwa. Masalahnya, banyak sekali ditemui, perusahaan yang terbangun tanpa budaya yang baik, maka budaya atau kebiasaan yang buruklah yang terbentuk dalam perusahaan. Misalnya, kurangnya semangat kerja, tingkat kedisiplinan yang menurun, kurangnya diskusi dengan sesama karyawan ataupun atasan (komunikasi yang tidak terbangun dengan baik), penurunan tingkat kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, penerapan budaya perusahaan adalah hal yang sangat strategis dalam usaha organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Perusahaan yang besar pada dasarnya dibangun oleh landasan perusahaan yang baik. Salah satu landasan perusahaan adalah budaya yang diterapkan di dalamnya. Hal yang terpenting dalam menentukan budaya perusahaan adalah dibutuhkan karyawan-karyawan yang berkeinginan tinggi untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh, bukan hanya karyawan yang sekedar bekerja demi mendapatkan gaji. Hal ini akan membentuk perusahaan dalam menangani masalah umum. Perusahaan yang penuh dengan karyawan yang berkomitmen akan bertahan lebih lama dan mampu bersaing.

Nilai-nilai perusahaan menimplementasikan nilai-nilai kearifan lokal *Tri Hita Karana* (THK) sebagai dasar dalam nilai-nilai kegiatannya. Konsep *Tri Hita Karana* telah digunakan dalam bisnis di Bali, yang diawali dengan penganugerahan THK *Award and Accreditations* untuk kalangan perhotelan. Penilaian THK *Awards and Accreditation* ini melibatkan tujuh komponen untuk menentukan para pemenang. Ketujuh komponen tersebut, yaitu komponen manajemen perusahaan selaku responden utama, masyarakat di sekitar objek ternilai (yang mencakup unsur perangkat desa/ kelurahan, tokoh adat, tokoh agama, tokoh pemuda, yang terwadahi dalam fokus grup di masing-masing kawasan wisata strategis), komponen pariwisata (khususnya pemandu wisata/*guide*), komponen pers (khususnya wartawan pariwisata), wisatawan yang menikmati layanan usaha, para karyawan, dan tim penilai THK *Awards*. Program THK *Awards and Accreditation* ini telah mendapatkan pengakuan dari *Pacific Area Travel Association* (PATA) dan *World Tourism Organization* (WTO). Jadi, dapat dikatakan bahwa *Tri Hita Karana* merupakan salah satu budaya nasional yang mengandung nilai-nilai universal, baik dalam konsep maupun implementasinya yang tidak mengenal perbedaan suku, ras, dan agama. Setiap kegiatan harus menjaga keseimbangan antara kinerja budaya dan individu, sesuai dengan tradisi *Tri Hita Karana*. Menjaga komitmen organisasi perusahaan harus berjalan seiring dengan melestarikan kearifan lokal (*Tri Hita Karana*). Tata kelola *Tri Hita Karana* yang berlandaskan pada nilai-nilai kearifan lokal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasional. Dalam rangka meningkatkan kecerdasan spiritual dan

kepuasan kerja, prinsip-prinsip yang dituangkan dalam *Tri Hita Karana* harus dilaksanakan oleh manajemen. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa unsur administrasi pengurus organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan pengurusan organisasi mengingat sisi positif dari wawasan lokal *Tri Hita Karana*. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan atau organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahib (2019) dan Ortega et al, (2021) menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawan, Budaya yang dapat menyesuaikan dan mendorong keterlibatan karyawan, serta senantiasa menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai & keyakinan organisasi, mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Griffin (2004) dalam (Wahib, 2019), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Sehingga budaya perusahaan dan komitmen kerja yang baik dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan *standard* atau *criteria* yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi dari pada organisasi dengan kinerja rendah.

Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah Perusahaan, tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Mustofa, 2020).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, *turnover*, absensi (Brown, 2019). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Khanif, 2020). Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Dharma, 2020). Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya.

Dalam hal ini Perusahaan Umum Daerah BHUKTI PRAJA SEWAKADARMA kota Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan parkir di kota Denpasar, Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar didirikan tanggal 16 Agustus 2004, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor.5 Tahun 2003 (Lembaran Daerah Kota Nomor.5 Tahun 2003), Efektif beroperasi terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2004 berdasarkan Keputusan Walikota, tentang Pengelolaan Perparkiran di Kota Denpasar tertanggal 4 Oktober 2004. Pengelolaan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar selalu berpedoman pada peraturan perundang-undangan tentang Perusahaan Daerah serta Direksi mendapatkan pengawasan dari Badan Pengawas yang merupakan perpanjangan tangan dari Walikota. Sebagai salah satu perusahaan daerah Perumda Bhukti Praja Sewakadarma sudah pasti mensandingkan aturan perusahaan berbasis nilai-nilai kearifan lokal Tri

Hita Karana. Salah satu aturan yang mengandung nilai-nilai kearifan lokal yang diterapkan perusahaan adalah “uang suka duka” sebagai sumbangan dalam setiap hal yang terjadi pada karyawan maupun keluarga.

Berdasarkan hal yang sudah diuraikan diatas, Perumda Bukti Praja Sewakadarma memberikan kontribusi manajemen perusahaan berbasis nilai-nilai kearifan lokal Tri Hita Karana. Berdasarkan hal tersebut dapat di indikasikan bahwa gaya kepemimpinan, budaya perusahaan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kontribusi manajemen berbasis *Tri Hita Karana* terhadap Kinerja pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar; untuk mendeskripsikan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar; untuk mendeskripsikan kontribusi budaya organisasional terhadap Kinerja pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar; untuk mendeskripsikan kontribusi kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar; untuk mendeskripsikan kontribusi manajemen berbasis *Tri Hita Karana*, gaya kepemimpinan, budaya organisasional, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar.

Maka penulis melaksanakan penelitian dengan judul “Kontribusi Implementasi Manajemen Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana, Kepemimpinan, Budaya Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Di Kota Denpasar”.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di Perumda Bhukti Praja Sewadarkarma di Kota Denpasar. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif. Data penelitian menyangkut lima variabel terdiri satu variabel terikat dan empat variabel bebas yaitu variabel bebas pertama manajemen berbasis Tri Hita Karana (X1), variabel bebas kedua budaya perusahaan (X2), variabel bebas ketiga gaya kepemimpinan (X3), dan variabel bebas keempat kepuasan kerja (X4), dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Perusahaan Umum daerah Bhukti Praja Sewakadarma kota Denpasar yang terdiri dari 137 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan *margin of error* 5 persen karena jumlah populasi lebih dari 100 (Sugiyono, 2017). Sehingga, jumlah sampel yang digunakan adalah 55 sampel. Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah metode kuesioner (angket). Data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel, yaitu manajemen berbasis Tri Hita Karana, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Statistik yang digunakan dalam analisis data dalam penelitian ini adalah teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 55 orang. Data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi: Manajemen Berbasis Tri Hita Karana (X1), Budaya Perusahaan (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Kepuasan Kerja (X4), dan Kinerja Pegawai (Y). Guna memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi skor dari masing- masing variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku/standar deviasi, varian/ragam, median, modus histogram, dan kategorisasi dari masing- masing variabel. Rangkuman statistik deskriptif disajikan pada Tabel 1 yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS 25.0.

Tabel 1. Uji Parsial t antara Variabel Manajemen Berbasis Tri Hita Karana, Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewadakarman di Kota Denpasar

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.833	46.044		-.192	.850
Nilai Kearifan Lokal	.009	.590	.005	.815	.042
Gaya Kepemimpinan	.311	.406	.216	.766	.045
Budaya Perusahaan	.018	.589	.009	.731	.000
Kepuasan Kerja	.792	.374	.573	2.121	.005

Berdasarkan hasil uji t di atas, Berdasarkan Tabel 11 di atas, maka di dapatkan hasil uji parsial t adalah sebagai berikut: Variabel X1 (Manajemen berbasis nilai kearifan lokal tri hita karena) mendapatkan nilai t-hitung sebesar $0.815 > 0.678$ dan nilai signifikansi X1 (Manajemen berbasis nilai kearifan lokal tri hita karena) sebesar $0.042 < 0.05$ sehingga variabel X1 yaitu Manajemen berbasis nilai kearifan lokal tri hita karena berpengaruh terhadap Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) mendapatkan nilai t-hitung sebesar $0.766 > 0.678$ dan nilai signifikansi X2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar $0.045 < 0.05$ sehingga variabel X2 yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Variabel X3 (Budaya Organisasional) mendapatkan nilai t-hitung sebesar $0.731 > 0.678$ dan nilai signifikansi X3 (Budaya Organisasional) sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga variabel X3 yaitu Budaya Organisasional berpengaruh terhadap Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Variabel X4 (Kepuasan Kerja) mendapatkan nilai t-hitung sebesar $2.121 > 0.678$ dan nilai signifikansi X4 (Kepuasan Kerja) sebesar $0.004 < 0.05$ sehingga variabel X4 yaitu Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji distribusi F.

Tabel 2. Hasil Uji F Pengaruh Variabel Manajemen Berbasis Tri Hita Karana, Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewadakarman di Kota Denpasar

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3590.674	4	897.669	5.108	.008 ^b
Residual	2636.276	15	175.752		
Total	6226.950	19			

a. Dependent Variable: Totaly
b. Predictors: (Constant), Totalx4, Totalx3, Totalx2, Totalx1

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.08 < 0.05$ dan nilai F-hitung sebesar $5.108 > 2.54$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Manajemen berbasis nilai kearifan lokal tri hita karena (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Perusahaan (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Manajemen Berbasis Tri Hita Karana terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Praja Sewadakarman Kota Denpasar

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Manajemen berbasis nilai kearifan lokal tri hita karena mendapatkan nilai t-hitung sebesar $0.815 > 0.678$ dan nilai signifikansi Manajemen berbasis nilai

kearifan lokal tri hita karena sebesar $0.042 < 0.05$ sehingga Manajemen berbasis nilai kearifan lokal tri hita karena berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Bali mempunyai luas wilayah 5.561 km² atau 0,3 persen dari keseluruhan luas Negara Indonesia. Bali merupakan salah satu dari 34 provinsi yang ada di Indonesia. Sebelah Utara Pulau Bali adalah Laut Bali dan sebelah selatan adalah Samudra Hindia, sebelah barat Pulau Bali terdapat Pulau Jawa yang dipisahkan oleh Selat Bali, dan di sebelah timur terdapat Pulau Lombok yang dipisahkan oleh Selat Lombok. Provinsi Bali telah menjadikan Tri Hita Karana sebagai landasan pembangunannya, yang tercermin dari visi pembangunan Provinsi Bali tahun 2006-2026 yakni: "Bali Dwipa Jaya, Adil, dan Demokratis, serta Aman dan Bersatu, Dalam Wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka Tri Hita Karana wajib diterapkan pada berbagai kegiatan kemasyarakatan seperti politik, ekonomi, sosial, pertahanan, serta keamanan masyarakat.

Manajemen yang kita kenal dewasa ini adalah hasil produk Barat yang sifatnya individualistis, kapitalistis, dan profanis. Sifat individualistis tercermin dalam usaha pebisnis yang umumnya menempatkan kepentingan diri sendiri atau kelompok sendiri sebagai hal yang paling utama atau paling primer sedangkan kepentingan orang lain atau kepentingan bersama ditempatkan dalam posisi kepentingan sekunder. Sifat kedua dari bisnis Barat adalah bersifat kapitalis yang berarti proses manajemen lebih mengejar dan mengutamakan efisiensi untuk mencapai keuntungan setinggi-tingginya. Kecenderungan ini muncul karena sifat ketiga dari bisnis Barat adalah profanes, yakni sifat yang meminggalkan nilai-nilai religius. Dalam perspektif Hindu di era millennium seperti saat ini, kegiatan manajemen seyogyanya tetap dan harus didasarkan kepada keagungan local genius yang sudah lama menjadi konsep harmonisasi, yaitu Tri Hita Karana, yang mengutamakan keseimbangan hubungan antara manusia dengan Tuhan, manusia dengan manusia dan manusia dengan alam sekitarnya. Sehingga dalam hal ini pelaksanaan manajemen harus selalu mempertimbangkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan duniawi dan kebutuhan yang bersifat sorgawi (religius).

Agama Hindu melalui ajaran-ajarannya yang menjadi keyakinan para pemeluknya untuk melakukan seluruh aktivitasnya berlandaskan dharma atau perbuatan yang baik. Kegiatan tersebut termasuk dalam kegiatan dalam memuhi kebutuhannya melalui kegiatan ekonomi, ajaran agama Hindu menuntun agar selalu menjaga keselarasan, keseimbangan, kerukunan antar sesame. Ajaran ini dalam agama Hindu berkaitan dengan Tri Hita Karana, pada ajaran ini mengajarkan umat yang beragama Hindu senantiasa untuk menjaga keselarasan antara duniawi dan surgawi. Tri Hita Karana dalam perspektif ajaran agama Hindu merupakan ajaran yang mengutamakan kesimbangan sehingga terciptanya sebuah hubungan yang harmonis antara manusia dengan Tuhan, manusia dengan sesama, dan manusia dengan lingkungan alam (Adhiputra, 2014). Pada kegiatan ekonomi ajaran Tri Hita Karana ini dapat diwujudkan dengan menjaga hubungan yang baik dengan sesame pelaku usaha, seiring dengan persaingan yang muncul antar pelaku usaha tidak menutup kemungkinan persaingan tersebut dilakukan tidak sesuai dengan dharma atau perbuatan baik. Tri Hita Karana mengajarkan seseorang agar selaras menjaga hubungan yang baik, ini tentunya akan menciptakan kerukunan, meningkatkan kerjasama sama tujuan dalam pemenuhan kebutuhan dalam ekonomi dapat dicapai.

Tri Hita Karana merupakan salah satu ajaran yang ada dalam Agama Hindu dimana pengertian secara etimologi Tri Hita Karana yang berasal dari Bahasa Sanskerta diartikan yaitu yang terdiri dari kata "Tri, Hita dan Karana". Tri yang artinya tiga, Hita yang artinya Bahagia dan Karana yang artinya penyebab. Berdasarkan uraian arti masing-masing kata dari Tri Hita Karana maka dapat diartikan bahwa Tri Hita Karana adalah tiga macam dari penyebab terbentuknya suatu kebahagiaan (Luh et al., 2022). Ajaran dari Tri Hita Karana yaitu bagaimana seseorang yang menganut keyakinan agama Hindu untuk dapat mampu dalam menciptakan keselarasan, keseimbangan dan keharmonisan hubungannya dengan Tuhan, hubungannya antar sesame manusia, hubungannya dengan alam sekitarnya. Melalui keselarasan, keseimbangan, dan kerukunan yang dapat tercipta

melalui ajaran Tri Hita Karana ini, maka manusia dapat mencapai keseimbangan antara duniawi dan surgawi. Ajaran dari Tri Hita Karana itu sendiri terdiri dari Parhyangan, Pawongan dan Palemahan (Wiana, 2007:5) dalam (Luh et al., 2022), bagian-bagian dari Tri Hita Karana tersebut dapat membentuk sebuah sikap dalam hidup didunia ini secara baik dan benar sesuai dengan ajaran dan amalan Agama Hindu. Sikap hidup tersebut dapat mengantarkan manusia kearah keseimbangan sehingga akan terciptanya rasa saling menyayangi, terbentuknya kehidupan yang harmonis dan saling membantu. Harmonis antar hubungannya dengan Tuhan, harmonis dengan sesame serta harmonis dengan alam yang menyediakan sumber bahan dari kebutuhan manusia.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Pramesti et al (2023) dengan penelitian yang berjudul Intellectual Capital, Partisipasi Anggaran, Pengawasan Internal, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Tri Hita Karana Terhadap Kinerja LPD yang menyatakan bahwa Variabel Budaya Tri Hita Karana memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H5 diterima. Hal ini berarti bahwa Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif terhadap kinerja LPD. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putra et al (2020) yang berjudul Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Pemerintah yang menyatakan bahwa Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif pada kinerja pemerintah di pemerintah daerah Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai di lingkungan OPD Kabupaten Badung sudah mengamalkan bagian dari Tri Hita Karana yang diterapkan dalam keseharian untuk melaksanakan dan menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Badung. Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Sujana et al (2022) yang berjudul Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh Good Corporate Governance Pada Kinerja LPD Kabupaten Badung yang menyatakan bahwa budaya Tri Hita Karana tidak mampu memoderasi secara signifikan pengaruh good corporate governance pada kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Praja Sewakadarma Kota Denpasar

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dalam hal ini menekankan paa gaya kepemimpinan asta brata mendapatkan nilai t-hitung sebesar $0.766 > 0.678$ dan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar $0.045 < 0.05$ sehingga variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pemimpin akan selalu berkorelasi dengan tanggung jawab, sebab tanggung jawab tersebut menjadi domain kuasa terhadap apa yang dipimpinya. Jika pada suatu saat seorang pemimpin tidak sanggup untuk memainkan atau memerankan tanggung jawab tersebut, maka kredibilitas dari seorang pemimpin akan dipertanyakan. Tanggung jawab ini menjadi sebuah stempel yang akan melekat dan menjadi cirikhas dari kepemimpinannya tersebut. Terlepas dengan hal itu, seorang pemimpin harus memiliki visi dan misi atas pendirian dan komitmen serta tanggung jawab dengan tugas yang di embannya. Hal yang lumrah apabila seorang pemimpin mendapat cibiran atas kinerjanya. Namun seberapa keras cibiran tersebut, pemimpin harus pintar dalam mengatur strategi tersebut untuk bisa dijadikan bahan evaluasi dalam memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik. Pada dasarnya etika memberitahu apakah suatu tindakan tersebut bermoral dan dapat terkait dengan prinsip-prinsip yang paling mendasar dalam hubungan antar manusia.

Dalam budaya bali kepemimpinan hindu dikenal dengan ajaran atau konsep Asta Brata. Asta Brata adalah contoh kepemimpinan hindu yang terdapat dalam Itihasa Ramayana. Asta Brata yaitu delapan tipe kepemimpinan yang merupakan delapan sifat kemahakuasaan Tuhan. Ajaran ini diberikan Sri Rama kepada Wibhisana sebagai raja Alengka Pura menggantikan kakaknya Rahwana. Dalam konsep Asta Brata ada delapan ajaran kepemimpinan hindu yang perlu diterapkan dan dijadikan sebagai pedoman dalam diri seorang pemimpin, yakni terdiri dari: 1. Indra Brata yang artinya seorang pemimpin hendaknya mengikuti sifat-sifat dewa indra sebagai dewa pemberi hujan

atau dikenal dengan memberi kesejahteraan kepada rakyat. 2. Yama Brata yang artinya seorang pemimpin mengikuti sifat-sifat Dewa Yama yaitu menciptakan hukum, menegakkan hukum dan memberikan hukuman secara adil kepada setiap orang yang bersalah. 3. Surya Brata yang artinya seorang pemimpin dapat memberikan penerangan secara adil dan merata kepada seluruh rakyat yang dipimpinnya serta selalu berbuat berhati-hati seperti matahari sangat berhati-hati dalam menyerap air. 4. Candra Brata yang artinya seorang pemimpin hendaknya selalu memperlihatkan wajah yang tenang dan berseri-seri sehingga masyarakat yang dipimpinnya merasa yakin akan kebesaran jiwa dari pemimpinnya. 5. Bayu Brata yang artinya seorang pemimpin hendaknya selalu dapat mengetahui dan menyelidiki keadaan serta kehendak yang sebenarnya terutama keadaan masyarakat yang hidupnya paling menderita. 6. Kuwera Brata yang artinya seorang pemimpin hendaknya harus bijaksana dalam menggunakan dana atau uang serta selalu ada hasrat untuk mensejahterakan masyarakat dan tidak menjadi pemboros yang akhirnya dapat merugikan negara dan masyarakat. 7. Baruna Brata yang artinya seorang pemimpin hendaknya dapat memberantas segala jenis penyakit yang berkembang di masyarakat, seperti pengangguran, kenakalan remaja, pencurian, dan pengacau keamanan negara. 8. Agni Brata yang artinya seorang pemimpin hendaknya harus memiliki sifat-sifat selalu dapat memotivasi tumbuhnya sifat ksatria dan semangat yang berkobar dalam menundukkan musuh-musuhnya.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sastrawan (2019) yang berjudul *Menggagas Kepemimpinan Berlandaskan Ajaran Asta Brata dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru* yang menyatakan bahwa Secara umum kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu. Asta Brata pada bagian Kuwera Brata ini yang dimana seorang pemimpin berfokus pada rasa kepercayaan masyarakat yang harus dipegang teguh oleh seorang pemimpin. Dalam Kuwera Brata, seorang pemimpin diajarkan untuk memiliki etika dan moral yang baik dengan menunjukkan sikap yang bijaksana dalam hal penggunaan dana atau uang, serta selalu adanya suatu keinginan untuk mensejahterakan masyarakat sehingga tidak menjadi sosok pemimpin yang boros yang pada akhirnya dapat merugikan masyarakat. Namun, belakangan ini sering terdengar dan terlihat kasus-kasus tergolong tidak etis yang dilakukan oleh pemimpin Bali yang notabene akan menjadi sorotan dalam etika kepemimpinan Hindu di Bali. Sependapat dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Pramesti et al (2022) yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gemilang Abadi Semarang* menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,632 > 1,664$, dengan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Gaya kepemimpinan (β_1) bertanda positif sebesar $0,266$ dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasional mendapatkan nilai t -hitung sebesar $0,731 > 0,678$ dan nilai signifikansi Budaya Perusahaan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga variabel Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari mengelola keuangan dan modal dari perusahaan, melainkan juga ditentukan dari sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam

rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:124). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan mendapatkan SDM yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, dan dapat meningkatkan efektifitas kinerja organisasi.

Persoalan yang mendasar bagi sebuah perusahaan atau organisasi adalah menciptakan budaya kuat dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi. Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam peningkatan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja atau performance seseorang dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa dari dalam diri pegawai sehingga apabila hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka tujuan organisasi akan terwujud. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Rafiq tahun (2019) variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun perbedaan terjadi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Edward (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradana et al (2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Bali Towerindo Sentra Tbk . Hal tersebut terbukti dari hasil t hitung variabel Budaya Organisasi memiliki nilai 6,081 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 1,98896 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,315. Semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan Bali Towerindo Sentra Tbk. Selanjutnya hal senada juga disampaikan oleh Saputra et al (2023) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Perusahaan, Pendidikan Pelatihan Dan Ethos Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan OPD BNI Syariah Pusat yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa thitung sebesar 2.354 lebih besar daripada ttabel sebesar 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas Ii Benoa Di Kec. Denpasar Selatan, Kota Denpasar menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis t2-hitung diperoleh sebesar =2,444 lebih besar dari pada t-tabel sebesar =1,67252, maka H0 di tolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mendapatkan nilai t-hitung sebesar $2.121 > 0.678$ dan nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar $0.004 < 0.05$ sehingga variabel Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas

pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Menurut Hasibuan (dalam Aruan, 2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dipertegas dengan pendapat dari Robbins (2006) kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Pegawai sebagai unsur dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Masing-masing pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerjanya. Hal itu dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mencakup kemampuan psikologis dan kemampuan realiti (knowledge and skill). Faktor ini menyimpulkan bahwa untuk melakukan suatu pekerjaan dengan persepsi kinerja yang baik, karyawan harus terqualifikasi dengan baik pula sejak dari psikologis hingga pengetahuan dan kemampuan dalam dirinya.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajri et al (2022) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji hipotesis diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,048 > 2,006$ dengan nilai $Sig. < 0,05$. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitriya et al (2023) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja menyatakan bahwa Bersandar kepada hasil yang diperoleh pada riset yang sudah dijalankan, didapati hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa Variabel Kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada Kinerja Karyawan pada CV Andi Jaya dapat diterima, yang artinya kepuasan kerja sangat penting guna bisa mendorong kinerja karyawan, sehingga harus dijaga untuk senantiasa dalam kondisi baik dan selalu dievaluasi dan ditingkatkan dengan memberi dukungan, penghargaan dan menempatkan kerja yang sejalan terhadap keahlian tiap karyawan guna dapat mendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan (Darmawan, 2013) riset ini sesuai terhadap riset yang dijalankan oleh Widayati & Triana (2021) dimana memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan dan juga riset yang telah dijalankan oleh Ery Teguh Prasetyo (2019) menunjukkan pengaruh bahwa kepuasan menimbulkan suatu pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Hal senada juga diungkapkan penelitian yang dilakukan oleh Octavianti et al (2022) yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia menyatakan bahwa Nilai konstanta sebesar 41,054 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 41,054 point, dan Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,426 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,426 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,977 > 1,996)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $q \text{ value} < Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Balouch & Hassan (2014) dan Rialmi et al. (2020) terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Pengaruh Manajemen Berbasis *Tri Hita Karana*, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa diketahui nilai signifikansi sebesar $0.08 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $5.108 > 2.54$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Manajemen berbasis nilai

kearifan lokal tri hita karena, Gaya Kepemimpinan, Budaya Perusahaan, dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 46.4%.

Organisasi yang sukses mempunyai budaya kuat sekaligus khas, termasuk mitos yang memperkuat sub budaya organisasi. Jika ditinjau dari indikator pembentuk budaya Tri Hita Karana dan kepemimpinan asta dasa paramiteng prabhu yang digunakan dalam penelitian ini maka bisa dilihat adanya kesejajaran indikator kedua variabel tersebut, sehingga ketika dilakukan pengujian secara empiris, maka hasil yang diperoleh juga cenderung berpengaruh positif. Indikator pembentuk dimensi parahyangan, pawongan dan palemahan dalam budaya Tri Hita Karana sejajar dengan spiritual, moral dan manajerial. Ketika budaya Tri Hita Karana yang di implementasikan pada Perumda Praja Sewakadarma Kota Denpasar, mendukung indikator budaya Tri Hita Karana tersebut, maka secara langsung pula akan mendukung indikator-indikator kepemimpinan asta dasa paramiteng prabhu. Penelitian ini menunjukkan berlakunya teori kepemimpinan dan memperkaya penelitian terdahulu yaitu: kepemimpinan berperan besar dalam mencapai sasaran atau tujuan organisasi, dimana sasaran atau tujuan yang ingin dicapai berupa prestasi atau kinerja. Pendapat ini juga didukung oleh Fiedler (1987), menyatakan bahwa keberhasilan manajer mempengaruhi bawahannya ditentukan oleh motivasi dasar yang dimiliki oleh manajer bersangkutan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Elenkov (2000) dan Waldman et al. (2001), mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan karismatik terhadap kinerja organisasi. Struktur tugas menunjukkan sejauhmana direksi menekankan perhatian mereka pada penyelesaian tugas kelompok mereka, dan anggota-anggotanya sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan akhir (Robbins, 2009). Yukl (2010) menyatakan berorientasi pada struktur tugas artinya sejauhmana seorang pemimpin menentukan dan menstrukturkan perannya sendiri dan peran dari para bawahan ke arah pencapaian tujuan formal kelompok.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Manajemen berbasis nilai kearifan lokal tri hita karena mendapatkan nilai t-hitung sebesar $0.815 > 0.678$ dan nilai signifikansi Manajemen berbasis nilai kearifan lokal tri hita karena sebesar $0.042 < 0.05$ sehingga variabel Manajemen berbasis nilai kearifan lokal tri hita karena berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Praja Sewakadarma Kota Denpasar; Gaya Kepemimpinan mendapatkan nilai t-hitung sebesar $0.766 > 0.678$ dan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar $0.045 < 0.05$ sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Praja Sewakadarma Kota Denpasar; Budaya Organisasional mendapatkan nilai t-hitung sebesar $0.731 > 0.678$ dan nilai signifikansi Budaya Perusahaan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Praja Sewakadarma Kota Denpasar; Kepuasan Kerja mendapatkan nilai t-hitung sebesar $2.121 > 0.678$ dan nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar $0.004 < 0.05$ sehingga Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Praja Sewakadarma Kota Denpasar; Manajemen berbasis nilai kearifan lokal tri hita karena, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasional, dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Praja Sewakadarma Kota Denpasar sebesar 46.4%.

REFERENSI

- Ade Gunawan, Wimpi Siski Pirari, Maya Sari. 2020. Pengaruh Literasi Keuangan dan Gaya Hidup Terhadap Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 2, Oktober 2020: 23-35
- Agriawan, Hamid, & Mukzam. (2019). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 28 No. 1.

- Ajimat, & Galluh. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia World Emerald Bintaro. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora* Vol. 3 No. 1.
- Arda, Mustofa. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18(1): 45–60.
- Atkinson, A., & Kasmir (2019). Literasi Keuangan. In *Literasi dan Inklusi Keuangan Indonesia* (p. 7). Rajawali pers.
- Chalim, & Dharma. 2020. Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*. 6(2): 199–214.
- Dewi, Sudharta (2022). Konsep Ketuhanan dalam Teks Tattwa Jnana. *ŚRUTI: Jurnal Agama Hindu*, 1(1), 11-19.
- Gunawan, A., & Sandi. (2019). Effect of Financial Literacy and Lifestyle of Finance Student Behavior. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 1(3), 76–86.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- I Nyoman Surpa Adisastra & Yunitha Asri Diantary Ni Made. 2021. Relevansi Asta Brata Dalam Kepemimpinan Masa Kini. *Swara Vidya*, Vol. 1122222, No. 1, 2021
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Kotter, John P., Heskett, James L.; “Corporate Culture and Performance : Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja”, PT. Prenhallindo, Jakarta, 1997.
- Ni Luh Putu Ratna Wahyu Lestari, S.E.,M.Si, Ni Made Vita Indriyani, SE.,M.Si. 2022. Corporate Social Responsibility Tri Hita Karana Dalam Sustainability Perusahaan (Filosofi Dan Implementasi).
- Noor Wahib, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (Uppd). *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 4 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Romadhona, A.F. & berber Brown. 2019. Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tamansari. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*. 12(1): 24–30.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 1(7), Maret, 22-47..
- Sudarta, W. 2008. Penerapan Tri Hita Karana di Subak Kawasan Perkotaan (Kasus Subak Anggabaya, Kota Denpasar), *Jurnal SOCA*, Vol. 9, No.2, Juli 2012, Fakultas Pertanian, Unud, Denpasar.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Widia, W. dan R.K. Dewi. 2011. *Analisis bisnis yang berlandaskan Tri Hita Karana*, Udayana University Press, Denpasar.

