



MENELISIK PENERAPAN KONSEP TRI KAYA PARISUDHA BAGI WIRAUSAHA MILLENIAL DAN Z PADA PENGELOLAAN UMKM DI BIDANG COFFESHOP

Oleh

I Putu Dharmawan Pradhana¹⁾, Ni Luh Gede Ningrum Maha Devi²⁾, Putu Riko Ardy Pratama³⁾

^{1,2,3}Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Undiknas Denpasar

Jl. Bedugul No.39, Sidakarya, Kota Denpasar, Bali 80224, Indonesia

E-mail: [1pradhana@undiknas.ac.id](mailto:pradhana@undiknas.ac.id)

Abstract

Bali is one of the most provinces in Indonesia which is prosperous in diverse local wisdoms. A society that is viscous with culture causes Bali to become one of the favorite tourist destinations in Indonesia and even in the world. The evolution of technology does not seem to diminish the cultural elements that are part of the activities of daily life. Balinese culture comes from the result of acculturation of Hindu religious teachings with numerous local wisdoms that have been passed down from the Balinese ancestors over the centuries. One of them is Tri Kaya Parisudha, the values contained in the interpretation of Tri Kaya Parisudha are very universal, can be applied anywhere and anytime, not only for Balinese society but also for the global community and not to be limited to social interactions between humans in social life. but it is also very applicable if it can be applied consequently in the world of industry and organizations, both non-profit and business units. NILO Coffee, Masi & Tophat are the Coffee Shopp located on Denpasar serves various delicious food and a very comfortable atmosphere and of course Instagramable with the Green House decoration concept that is emphasized giving a beautiful natural atmosphere. The method used in this study is a qualitative technique with 7 resource persons, namely the Operational Manager and 6 staff who supervise different divisions. The results of this study indicate that the leadership style based on the teachings of Hindu religious ethics has a significant effect on the harmonization of relations between the workers, but the majority of informants asserted that the implementation of the Tri Kaya Parisudha concept could not influence the character because the character had been formed since childhood.

Keywords: Tri Kaya Parisudha, Characteristics of Generation Z, Harmonization of Relationships, Leadership Style

PENDAHULUAN

Generasi millennial diharapkan akan menduduki sekitar 75% dari seluruh angkatan kerja dalam lingkup global (Hoffman & Lubin, 2014) dalam (Glazer et al., 2019). Generasi ini hidup di suatu dunia yang sarat akan perkembangan teknologi dan mendapatkan dukungan penuh dari perkembangan IPTEK dan dapat dikategorikan sebagai penduduk asli digital (Farrel & Hurt, 2014). Mereka memiliki orientasi kerja yang tinggi dan memiliki tingkat kebutuhan tertentu dan sangat memperhatikan apa yang menjadi hak mereka (Armour, 2005).

Generasi berikutnya yang memiliki *range* umur tidak terlalu jauh namun memiliki beberapa karakteristik yang berbeda dengan kaum millennial adalah generasi Z. Pada generasi ini merupakan golongan yang dapat dikategorikan sebagai generasi teknologi, dimana mereka sudah sangat dekat dengan internet dan sosial media bahkan sejak mereka masih belia, sehingga mereka dapat dikatakan tumbuh dan berkembang dalam berbagai kemudahan yang ditawarkan oleh pesatnya perkembangan teknologi (Don Tapscott, 2008).



Generasi Millennial dan Z merupakan generasi yang sedari kecil akrab dengan perkembangan teknologi. Generasi ini berjumlahberjumlah lebih dari 18% dari penduduk dunia yang memiliki berbagai kemahiran beragam (Siti Mahani & Nazlinda, 2015). Sebagian waktu dipergunakan untuk *World Wide Web*. Media social menjadi suatu media untuk berinteraksi dengan orang banyak. Tetapi, generasi ini kurang memiliki kecakapan dalam bersosialisasi secara langsung. Hal ini disebabkan oleh kemudahan informasi yang diperlukan mampu terpenuhi dengan berselancar di dunia maya. Generasi Millennial pada saat ini lebih bersifat individual. Seringkali terjadi permasalahan dengan pekerja Millennial dimana generasi ini lebih pemilih dalam melakukan pekerjaan, tidak terlepas dari gadget saat bekerja, Kurangnya *survive* di lingkungan kerja karena terfokus dengan gadget, kurang bisa diatur karena memiliki cara pandang tersendiri yang mereka yakini benar, serta kurang memiliki rasa tanggungjawab dan tingkat kepedulian yang rendah (Siti Mahani & Nazlinda, 2015). Generasi ini bekerja dan melakukan aktivitas dengan tetap berinteraksi dengan generasi pendahulunya. Kelompok generasi yang berbeda tentu memiliki harapan yang berbeda terkait dengan lingkungan dan situasi kerja juga tawaran yang diberikan di tempat mereka bekerja. Hal ini juga terkait dengan perilaku mereka di tempat bekerja dan bagaimana mereka harus memperlakukan orang lain (Becton et al., 2014). Perbedaan harapan ini pula yang menyebabkan adanya berbagai kemungkinan timbulnya konflik antar generasi. (Sessa et al., 2007). Tentu untuk dapat mengantisipasi hal ini dibutuhkan adanya suatu interaksi sosial yang harmonis antara generasi millennial dan Z terhadap generasi sebelumnya.

Walgito menyatakan bahwa interaksi sosial mencakup adanya suatu hubungan antara suatu individu dengan individu lainnya. Hal ini menciptakan suatu pengaruh antar individu sehingga akan tercipta suatu hubungan yang

bersifat timbal balik. Interaksi ini akan meningkatkan intensitas, kualitas dan kuantitas dari tingkah laku seseorang. (Astuti & Bekti, 2019). Allo menyatakan bahwa hubungan antar manusia merupakan suatu komunikasi antar pribadi yang bersifat manusiawi, dimana terdapat suatu tahapan hubungan yang sangat mendalam secara psikologis yang melibatkan pemahaman terhadap pola pikir, perasaan dan juga tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. *Human Relation* merupakan syarat utama dalam berkomunikasi guna mencapai keberhasilan, baik yang dilaksanakan diantara perorangan maupun komunikasi yang diterapkan dalam suatu instansi atau perusahaan tertentu. (Saputro & Fathoni, 2017). Jika berkaitan dengan angkatan kerja, harmonisasi hubungan antara generasi menjadi isu dasar sebab pada setiap generasi mempunyai ekspektasi, perilaku, nilai dan aspirasi berbeda pada setiap lingkungan kerja. Generasi baru memasuki angkatan kerja dimana generasi paling muda dapat dikatakan sebagai generasi Millennial. Hubungan manusiawi merupakan suatu terjemahan dari apa yang dimaksud dengan *human relation*. Terdapat pemahaman lainnya yang menjadi persepsi umum pada masyarakat awam, yaitu hubungan antar manusia. Pendapat ini dapat dibenarkan walaupun tidak sepenuhnya dapat dijadikan suatu dasar dalam mendeskripsikan *human relation* secara spesifik. Dibutuhkan implemmentasi hubungan yang tidak terbatas pada komunikasi sebagai proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lainnya, namun mengandung berbagai unsur kejiwaan yang lebih mendalam (Widodo & Susanti, 2019)

Diluar berbagai kelemahan yang dimiliki, generasi Millennial merupakan salah satu bibit unggul yang tidak dapat dipandang sebelah mata. Kemampuan penguasaan teknologi, kreatifitas, inovasi digital dan berbagai keunggulan lainnya tentu akan sangat membantu meningkatkan performa perusahaan untuk mempercepat pencapaian yang menjadi



tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Sangat dibutuhkan teknik khusus untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang maksimal bagi generasi Millennial, diantaranya adalah pendalaman kearifan lokal Bali untuk dapat menciptakan harmonisasi hubungan antar pekerja. Tanpa kecuali bagi generasi millennial dan Z yang bermukim di Bali.

Bali menjadi salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki berbagai kearifan lokal dan kebudayaan yang sangat kaya. Perkembangan teknologi seolah tidak melunturkan unsur-unsur budaya yang menjadi bagian dari aktifitas kehidupan sehari-hari. Kebudayaan Bali berasal dari hasil akulturasi dari ajaran agama Hindu dengan berbagai kearifan lokal yang telah diwariskan oleh leluhur suku Bali selama berabad-abad. Salah satu landasan dalam aspek sosial dan spiritual dari masyarakat Bali adalah Tri Hita Karana yang menjadi dasar bagi setiap individu dalam mewujudkan suatu hubungan harmonis antara Tuhan, manusia dan alam serta Tri Kaya Parisudha yang menjadi dasar bagi manusia dalam bertingkah laku dalam kehidupan sehari-hari.

Nilai-nilai yang terdapat dalam penafsiran Tri Kaya Parisudha sangat universal, dapat diterapkan dimana saja dan kapanpun tidak hanya berlaku pada masyarakat Bali namun juga bagi masyarakat global dan tidak terbatas pada pergaulan sosial antar manusia di dalam kehidupan bermasyarakat, namun juga sangat tepat apabila dapat diterapkan dengan konsekuen pada dunia industri dan organisasi baik yang bersifat nirlaba maupun unit bisnis.

Gambar 1. Ilustrasi Tri Kaya Parisudha

Tri Kaya Parisudha bersumber dari bahasa sansekerta Hindu kuno, yang memiliki akar kata “Tri” yang bermakna tiga, “Kaya” bermakna perilaku, dan “Parisudha” memiliki makna suci, bersih dan baik (Rangga Lawe et al., 2020). Apabila ketiga kata tersebut digabungkan, maka Tri Kaya Parisudha bermakna yaitu tiga perilaku manusia yang disucikan. Kemudian makna kata disucikan yaitu, dari tiga perilaku manusia tersebut tidak dapat dicemari oleh perilaku tidak terpuji. Bagian dari Tri Kaya Parisudha antara lain: “Manacika Parisudha” ialah pikiran suci dan benar, “Wacika Parisudha” ialah perkataan benar dan baik, dan “Kayika Parisudha” ialah perbuatan yang baik (Subagia et al., n.d.).

Keberadaan Tri Kaya Parisudha sangat erat kaitannya dengan agama Hindu khususnya di Bali yang terelaborasi dengan kebudayaan. Tri Kaya Parisudha merupakan salah satu konsepsi hidup masyarakat Hindu yang merupakan bagian dari kaidah atau norma khususnya norma agama dalam masyarakat. Norma agama merupakan sebuah kaidah hukum tidak tertulis yang digunakan dalam kehidupan manusia sebagai pedoman yang memuat perintah dan larangan yang bersumber dari Tuhan (Resmini, 2010). Jika ditinjau dari sisi agama Hindu dikatakan bahwa manusia merupakan satu-satunya makhluk hidup yang paling sempurna di dunia, karena manusia diberi anugerah untuk berpikir menimbang yang mana baik dan buruk. Seperti yang termuat dalam salah satu baik *sloka Sarasamuscaya 2* dikatakan sebagai berikut ;

*Mānusah sarvabhūteṣu vartatte vai
śubhāśubhe,
Aśubheṣu samaviṣṭam
śubhesvevāvākārayet*

Terjemahan :

Diantara semua makhluk hidup, hanya yang dilahirkan menjadi manusia sajalah, yang dapat melaksanakan

Sumber:

<https://navbharattimes.indiatimes.com>



perbuatan baik ataupun buruk; leburilah ke dalam perbuatan baik, segala perbuatan yang buruk itu; demikianlah gunanya (pahalanya) menjadi manusia (Kajeng, 1997).

Hal ini sejalan dengan konsep Tri Kaya Parisudha yang mengandung unsur *Manachika* yakni berpikir yang baik dan benar dalam menghadapi segala kondisi dikehidupannya. Secara gambling konsepsi Tri Kaya Parisudha juga dimuat dalam Lontar Tri Kaya Parisudha/*Rsi Sesana* bagian 2.2b dikatakan sebagai berikut :

Telihên Sang Hyang Tri Kaya Parisudha, mengêt pwa kita ri pawkasan mami, hilang hyuntaring hala hayu, elikta ikang, malit ikang manah, sambega ujara manis. Terjemahannya:

Bercerminlah dari Sang Hyang Tri Kaya Parisudha. Ingatlah kamu tentang akibat dari perbuatan kamu. Hilangnya pikiranmu dari segala yang baik dan buruk, keinginanmu terhadap segala yang buruk, menyebabkan pikiranmu kerdil, dasari dengan mengucapkan kata yang manis. (Parmajaya, 2017)

Ajaran Tri Kaya Parisudha sangat erat kaitannya dengan pengendalian diri terhadap sepuluh indria (dasendriya) yang terkadang tidak dapat dikendalikan dengan mudah oleh manusia. Hal ini tidak dapat dibiarkan karena diyakini akan dapat menciptakan kehancuran bagi umat manusia apabila tidak dapat diterapkan dengan baik dalam kehidupan nyata (Parmajaya, 2017). Ajaran ini juga dapat dikaitkan dengan harmonisasi hubungan yang akan tercipta apabila dilaksanakan dan menjadi bagian dari perilaku sehari-hari. Hal ini tentu dirasa efektif dalam pengelolaan karyawan generasi Millennial dan Z di Bali, mengingat konsep-konsep kearifan lokal telah tertanam pada generasi muda disebabkan oleh doktrinasi pemikiran yang bersumber dari

warisan leluhur telah diturunkan dari orang tua kepada anak sejak usia dini. Namun seiring pertumbuhan dan perkembangan zaman, konsep tersebut perlahan memudar sehingga diperlukan penekanan dengan sistem *recall information*. Dengan adanya pengelolaan yang baik terhadap generasi ini dan tetap menanamkan pola pikir yang berasal dari tradisi lokal, maka masing-masing karyawan khususnya dari generasi Z dapat menunjukkan performa terbaiknya dalam suatu lingkungan kerja yang sangat kondusif sekaligus dapat melestarikan nilai-nilai budaya yang telah mengakar pada kehidupan masyarakat lokal di Bali, yang tentunya sarat akan makna dan memberikan dampak positif terhadap perkembangan kepribadian dan sekaligus kinerja dari masing-masing individu.

Keberadaan *Coffee Shop* di Bali yang kian menjamur menyebabkan menikmati kopi bukanlah hanya untuk menghilangkan rasa ngantuk, tapi juga telah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat. Seiring berkembangnya pemikiran manusia kini konsep warung kopi sederhana berubah menjadi sebuah tempat dengan desain interior yang menarik, menawarkan suasana yang nyaman untuk sekedar nongkrong dan bersantai dengan kelompoknya, memberi kesan rileks dengan ditemani alunan musik bertematis jazz. Mayoritas pengunjung yang datang merupakan kawula muda dan para penikmat kopi. Dari banyaknya pilihan *Coffee Shop* yang terdapat di Bali NILO Coffee & Kitchen, Masi Coffee dan Top Hat menjadi salah satu contoh *Coffee Shop* yang menerapkan suasana *cozy* khas generasi muda sebagai daya tarik dan juga dikelola oleh generasi millennial.

Penelitian ini akan mencari bagaimana wujud penerapan dari kearifan lokal di kalangan generasi millennial dan aspek spesifik yang dikaji disini adalah pelaksanaan konsep Tri Kaya Parisudha bagi generasi millennial terlepas dari apapun keyakinan dan wawasan yang dimiliki oleh generasi ini terhadap konsep



yang telah diwariskan secara turun temurun di samping konsep lainnya yang terkait seperti Tri Hita Karana.

Berdasarkan penjelasan tersebut, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah peran kearifan lokal dan implementasinya di dalam kehidupan sehari-hari pekerja millennial di UMKM di bidang *coffeshop*?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme dan difungsikan dalam melakukan penelitian pada kondisi obyek yang alamiah, dimana metode ini diterapkan guna memperoleh data yang akurat dan bermakna (Sugiyono, 2010). Makna akurat memiliki arti data yang sebenarnya, data pasti yang menjadi suatu nilai di balik data yang terlihat. Kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, konsep atau fenomena, masalah sosial, dan lain-lain (Cresswell, 2010). Hal inilah yang menjadi acuan penulis menggunakan jenis data kualitatif dalam penelitian ini. Sumber data yang dipergunakan yaitu data primer melalui wawancara dengan Manajer dan para pekerja di tiga UMKM yang bergerak di bidang *coffeshop* antara lain Nilo Coffee & Kitchen, Masi Coffee dan Tophat sebagai narasumber. Sedangkan data sekunder yaitu berdasarkan pada jurnal penelitian nasional pada situs *Google Scholar*, dan buku-buku pedoman yang menjadi suatu landasan dalam penulisan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memilih sebanyak 4 orang informan. Oleh karena pemilihan informan harus dilakukan secara cermat dan tepat dengan menggunakan metode *Triangulasi Sumber Data* maka peneliti memutuskan

memilih generasi millennial yang terlibat dalam UMKM di bidang *Coffeshop*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

NILO Coffee & Kitchen, Masi Coffee dan Top Hat merupakan UMKM yang dirintis dan dikelola oleh generasi millennial. Dengan segmentasi market dari kalangan yang merupakan satu generasi, tentu mudah untuk pengelola menyesuaikan konsep yang dimiliki dengan *trend* yang berlaku dan juga mengikuti setiap perkembangannya. NILO Coffee & Kitchen menyuguhkan berbagai jenis varian makanan dan minuman dengan harga bersahabat. Selain itu, fasilitas pendukung seperti *free wifi*, parkir yang memadai serta suasana yang sangat nyaman dan tentunya *Instagramable*.

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dengan konsep tri kaya parisudha dalam membentuk hubungan antar pekerja dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan di NILO Coffee & Kitchen, Masi Coffee dan Top Hat telah menggunakan dan menerapkan konsep dari ajaran Tri Kaya Parisudha dan dapat membangun hubungan yang harmonis antar pekerja dengan selalu melaksanakan komunikasi yang baik satu sama lainnya. Peneliti berupaya untuk melakukan serangkaian tahapan wawancara dengan Guruh Yanezar Yudhiztira P (28 Tahun), Operational Manager NILO Coffee & Kitchen dimana dari ringkasan hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya tipikal pemimpin yang tidak suka marah-marah karena saya percaya kalau suatu kemarahan akan menimbulkan suasana dan hati yang jelek juga nantinya jadi saya lebih baik memberitahu pelan-pelan dan secara baik-baik. Hal ini tentunya berdampak sangat signifikan hasilnya karyawan bekerja lebih dengan hati, setiap hari bekerja dengan suasana hati yang senang. Saya ingin membuat kalau ada saya mereka tidak merasa takut dan mengeluh supaya kalau ada atasan yang datang mereka tetap merasa



happy. Dengan berupaya untuk tetap tenang, mengendalikan emosi, berpikir jernih sebelum mengeluarkan kata-kata, pastinya mempengaruhi hubungan karena sesuatu yang dilakukan dengan baik pasti hasilnya positif. Penerapan konsep yang saya lakukan ini ada yang menerima dengan positif dan akhirnya ada juga yang memanfaatkan karena orang tersebut merasa nyaman karena jika ada orang sudah merasa nyaman dengan yang lainnya pasti mereka akan ngelunjak dan kalau itu terjadi saya tetap menerapkan konsep ini tapi saya berikan peringatan namun tetap menerapkan etika dalam menegur dan memberikan peringatan. Saya tipe pemimpin yang tidak senang marah-marah tapi tetap saya kontrol dan (apabila terdapat permasalahan, kelalaian atau pelanggaran dalam bekerja) saya kumpulkan nama-namanya (untuk diberikan teguran)".

I Putu Agus Suidiana (20 Tahun), selaku bar staff dari NILO, dalam wawancara mendalam, memberikan komentar terkait kesannya selama bekerja di Nilo, ringkasan hasil wawancara dapat dijabarkan sebagai berikut :

"Saya bekerja sebagai staff bagian Waiter selama kurang lebih 5 bulan kak lalu bulan februari saya pindah ke bar dan menjabat sebagai staff. Cara saya pribadi untuk mengatasi kalau terjadi permasalahan di tempat kerja ya dengan fokus dan tenang saja kak dan disini juga kita saling membantu satu sama lain kak. Bekerja di bar untuk saat ini saya merasa lebih mudah kak, karena tidak mondar mandir seperti Waiter/s jadi hemat tenaga istilahnya. Tapi setiap pekerjaan pasti ada aja kesulitannya sejauh ini kesulitannya ada pada saat banyak orderan yang datang, dan semua blender dipakai

karena kami kan hanya ada 2 blender aja kak jadi harus pintar mengatur sistem kak, kalau ada orderan datang harus langsung kami buat dan tidak boleh di tunda-tunda. Saat ini kami di bar ada 3 orang saja kak, dan waktu senggang kami gunakan untuk mengobrol dan latihan melemaskan tangan dengan pouring latte art pakai air kak. Saya tipe orang saat bekerja dibawa enjoy saja kak karena kebiasaan kami di bar itu saling ejek gitu kalau ada yang latte art nya buruk biar mau Up latte dan berusaha buat berubah lebih baik lagi. Saya itu termasuk tipe orang yang friendly kak jadi sudah akrab dengan seluruh rekan di NILO kak dan sering ngobrol dengan head bar nya tapi untuk dekat biasa saja kak"

Anak Agung Rama priyangga (23) selaku owner dari Masi Coffee juga memberikan beberapa tanggapan terkait dengan gaya kepemimpinan yang di. Ringkasan hasil wawancara dapat dijabarkan sebagai berikut :

"Cara saya untuk memimpin para personil itu dengan selalu menanamkan ke mereka untuk mengutamakan etika dan attitude dalam bekerja, khususnya bagi karyawan yang bekerja di garda terdepan khususnya yang bersentuhan langsung dengan konsumen, dalam hal ini tenaga waiter dan waitress karena ini adalah ujung tombaknya perusahaan kita yang berkomunikasi langsung sama pelanggan jadi citra perusahaan bergantung banget sama kita. Awalnya tidak mudah untuk memberikan penekanan dan terkadang tidak dihiraukan apalagi kalau saya tidak mengontrol secara langsung, namun dengan melakukan pendekatan bahwa pentingnya menjaga sikap dan etika baik dalam tindakan maupun perkataan agar dapat membuat pelanggan menjadi betah dan akan



berdampak terhadap keberlangsungan usaha sekaligus pendapatan mereka, tentu membuat mereka berpikir dua kali dan akan berupaya untuk memberikan pelayanan terbaiknya. Juga untuk dapat meredam emosi terlebih pelanggan yang datang pun memiliki karakter yang berbeda dan mereka saya ajak untuk selalu berpikir positif bahwa pelanggan adalah raja, kebahagiaan pelanggan akan memberikan berkah kepada kita, sehingga mereka merasa bahwa pendapatan finansial sangat ditentukan dengan bagaimana mereka memperlakukan pelanggan. Dengan pendekatan yang bersifat personal selama ini efektif untuk meningkatkan kinerja mereka”

Penulis mengkonfirmasi pendapat yang disampaikan oleh Rama dengan salah satu *teamwork* dari Masi Coffey yaitu Yudha Moses Diaz Quintas dengan ringkasan hasil wawancara sebagai berikut

“Selama saya bekerja bersama Rama sebagai teamwork Masi Coffee dari beliau sendiri memiliki karakter pekerja yang gigih, ia juga memiliki sikap yang baik terhadap saya di mana ia sendiri berkata bahwa dalam Masi Coffee sendiri tidak ada yang namanya jabatan atau dalam artiannya tidak mengenal siapa itu yang menjadi bos dan siapa itu yang menjadi karyawan Masi Coffee, melainkan kita tetap menjadi teman yang bekerja menjadi teamwork untuk perkembangan dan kemajuan bagi Masi Coffee. Karena dalam membangun Masi sendiri juga harus membutuhkan SDM yang mau untuk membangun, bukannya hanya untuk sekedar Taunya bekerja saja.”

Selain itu, Steve Marco Sunny (28). Owner dari Tophat juga menyampaikan tanggapan dengan ringkasan hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya memberikan mereka kebebasan untuk berpendapat tetapi harus tetap memperhatikan etikanya, karena

masukannya dari generasi-generasi muda sangat penting untuk mengikuti perkembangan jaman jadi saya sesuaikan jika saat bekerja saya akan tegas dan di saat senggang saya bisa santai seperti bercanda agar tidak tegang. Saya lebih mengikuti alur mereka jadinya saya bisa tahu harus bersikap seperti apa. Saya lebih fokus pada pekerja yang memiliki mental yang kuat dan ada keinginan untuk belajar.”

Penulis berupaya untuk menelisik bagaimana Tophat menerapkan pola manajemen SDM yang memperlakukan *teamwork* yang notabene berasal dari kalangan generasi Z, Penulis meminta pendapat dari Ditta Putri (23) tahun yang merupakan karyawan di bagian kasir. Ringkasan dari hasil wawancara dapat dinarasikan sebagai berikut

“Saya bekerja di Tophat sudah hampir satu tahun, dan turut mengalami jatuh bangun nya usaha di kala pandemic Covid19. Saya melihat kekeluargaan disini sangat tinggi. Tophat berada di lingkungan kampus Undiknas University, dimana pelanggan kami mayoritas merupakan mahasiswa dan tentu saja memiliki karakteristik yang sangat beragam. Disini saya di tekankan untuk menerima berbagai perbedaan karakter dari pelanggan dengan tetap memberikan pelayanan yang terbaik, bertegur sapa dengan santun, berusaha menjadi bagian dari mereka, berusaha menciptakan empati dan menjadikan kepuasan dari mereka sebagai tujuan saya bekerja. Penekanan yang diberikan adalah pelanggan bukanlah raja, namun sahabat, saudara dan bagian dari diri kita sendiri. Kebahagiaan pelanggan adalah kebahagiaan kami. Setidaknya penekanan itulah yang diberikan oleh Ko Steve selaku pemilik. Dan tidak henti juga diingatkan bahwa nasib dan rezeki kita selain ditentukan oleh Tuhan juga



ditentukan oleh sikap, tindakan dan ucapan kami terhadap pelanggan. Pendekatan spiritual juga diberikan khususnya penekanan bahwa apa yang kita berikan selama itu baik akan menjadi kebaikan juga untuk kita. Namun saya merasa belum begitu spiritual sehingga saya hanya berpikir bagaimana pelanggan bisa puas dengan pelayanan kami dan dapat kembali hadir untuk berbelanja sehingga kami dapat mencapai keuntungan dan saya memiliki pemasukan untuk kebutuhan saya. Sudah cukup saya merasakan saat-saat sulit di awal dan pertengahan pandemic.

Hal ini berkaitan dengan pendapat yang diutarakan oleh Metcalf & Benn (2013) dalam Kepemimpinan adalah kunci keberhasilan keberlanjutan organisasi. Oleh sebab itu, dalam suatu organisasi penting terdapat seorang pemimpin yang dapat menjadi tonggak perubahan kearah yang lebih baik. Subagia (2016) dalam (Rangga Lawe et al., 2020) menerangkan bagian Tri Kaya Parisudha yang terdiri atas Manacika Parisudha, Wacika Parisudha dan Kayika Parisudha. Perwujudan kepemimpinan yang berlandaskan Tri Kaya Parisudha yang telah direalisasikan oleh NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat adalah:

1. Manacika Parisudha

Pemimpin di NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat tidak begitu memahami adanya pandangan etika agama Hindu namun secara tidak disengaja mereka menerapkannya serta memikirkan cara untuk menyesuaikan diri dengan para pekerja dan sebagian besar menerima adanya masukan dari para pekerja yang merupakan generasi millennial dan Z. Dengan berfikir bahwa generasi tersebut memiliki cara pandang kedepan untuk kemajuan sehingga membiarkan mereka untuk mengekspersikan diri. Dari hal ini dapat

dilihat bahwa dengan berusaha menghilangkan ego untuk berfikir menerima masukan dari orang lain adalah contoh penerapan dari Manacika Parisudha.

2. Wacika Parisudha

Perwujudan dari wacika parisudha adalah dengan cara mengarahkan, membimbing dan berkomunikasi yang baik kepada para pekerja sehingga mereka bisa mencontoh bahwa etika dalam berbicara menjadi hal yang harus diperhatikan dalam dunia kerja. Pemimpin dan pekerja selalu berusaha berkomunikasi satu sama lain sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja. Wacika parisudha penting diterapkan karena dengan perkataan bisa memperlihatkan karakter diri dan kepribadian setiap orang. Dengan ini NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat menerapkan Wacika Parisudha.

3. Kayika Parisudha

Hal ini ditunjukkan oleh NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat dengan cara pemimpin menunjukkan sikap yang mengayomi para bawahan agar tidak ada batasan dan selalu menanamkan bahwa perbuatan baik pasti hasilnya positif dan karyawan menerapkan dengan memperlihatkan senyuman saat melayani pelanggan dan perbuatan baik ditunjukkan dengan berusaha bekerja secara optimal dan permasalahan yang terjadi tidak sampai mempengaruhi pekerjaan. Hal ini merupakan wujud dari kayika parisudha yaitu menunjukkan sikap kepemimpinan mengayomi dan kinerja yang baik.

Hasil penelitian mengenai implementasi konsep tri kaya parisudha tidak begitu efektif dalam membentuk karakter pekerja generasi Millennial dan Z di NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat. Adapun alasan yang paling realistis dimana karakter karyawan dari setiap individu tidak dapat dirubah jika hanya diberikan



pemahaman mengenai Konsep Tri Kaya Parisudha secara universal yang digambarkan dengan penekanan bahwa dalam bekerja harus mampu menerapkan perbuatan yang baik, perkataan dan juga pikiran yang positif. Hal ini dikarenakan karakter tersebut sudah dibawa sejak lahir dan sudah menjadi bagian dalam diri setiap individu, sehingga implementasi dari ajaran tersebut hanya digunakan untuk kepentingan pekerjaan, khususnya untuk meraih keuntungan secara pribadi dan tidak dapat sepenuhnya membentuk suatu karakter. Hal ini seperti yang disampaikan oleh *Owner Top Hat*:

“Karena disini umur saya jauh lebih tua dari para karyawan, maka saya berusaha membawa diri agar bisa menyesuaikan dengan mereka dan friendly namun di dalam pekerjaan kita tetap professional. Kebanyakan pekerja di Tophat ini merupakan anak-anak muda dan ada juga yang masih kuliah, karakter mereka itu masih memiliki ego yang tinggi, memiliki semangat generasi muda yang tidak mau kalah dari orang lain, dan keingintahuan yang besar mengenai dunia kerja, karena saya juga pernah berada di masa itu saya bisa mengerti mereka. Kelebihan generasi Z ini lebih fresh, cepat tanggap dan cepat beradaptasi. Penekanan untuk dapat bertingkah laku, berkata-kata dan berpikir positif hanya dapat dilakukan dengan pendekatan komunikasi dan menyadari bahwa ada keuntungan terhadap mereka apabila menerapkan pola ini”

Hal ini serupa juga disampaikan oleh *Owner Masi Coffee*:

“Gaya kepemimpinannya mungkin bisa membangun hubungan yang baik di Masi karena saling berkesinambungan jika digunakan dalam membangun karakter pekerja generasi Millennial dan Z, namun ajaran seperti ini sudah terlalu kuno dan dilupakan dan untuk

saat ini belum bisa diterima dengan kesadaran karena sangat sulit menanamkan konsep ajaran etika agama Hindu dalam lingkup pekerjaan karena ruang lingkup pekerjaan berbeda dengan ruang lingkup kehidupan sosial dan penerapan hanya dilakukan dengan kesadaran adanya keuntungan yang akan diperoleh dan untuk membangun hubungan yang harmonis Antar karyawan di section kitchen cukup dengan komunikasi yang baik saja”.

Tantangan dalam menghadapi karakter dari generasi Millennial dan Z tidak mudah, dimana karyawan pada NILO didominasi oleh anak-anak muda seperti yang disampaikan oleh *Operational Manager NILO* dengan ringkasan hasil wawancara sebagai berikut:

“Tantangan saya dalam menghadapi perbedaan dari setiap karakter ini pastinya banyak dan tentunya tidak mudah karena menurut saya karakter pekerja generasi Z di NILO menunjukkan No Sense of Belonging (Kurang ada rasa memiliki). Kelebihan dari generasi Z ini kenapa di NILO kebanyakan pekerja yang diterima merupakan generasi Z yaitu agar lebih fresh dalam bekerja dan lebih menarik (lebih kearah fisik) dan belum banyak memiliki tuntutan hidup. Karena pekerja generasi Z ini lebih banyak ingin mencari pengalaman dibandingkan mencari uang, dan bagi mereka uang adalah bonus.”

Dengan diterapkannya Tri Kaya Parisudha menjadi nilai tambahan bagi para pekerja dalam pemahaman mengenai etika. Karakter yang diperlukan di NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat adalah memiliki karakter yang kuat, bekerja keras, keinginan belajar yang tinggi dan karakter yang memiliki pandangan untuk maju. Generasi Millennial dan Z memiliki karakteristik perilaku dan kepribadian yang berbeda (Mahmudah, 2018). Sehingga tidak dapat dipaksakan untuk suatu konsep ajaran untuk



membentuk karakter mereka, terkecuali pemahaman dari konsep ajaran Tri Kaya Parisudha sudah ditanamkan sejak kecil. Penelitian ini serupa dengan penelitian Somawati (2019) dengan judul “Implementasi Ajaran Tri Kaya Parisudha Dalam Membangun Karakter Generasi Muda Hindu Di Era Digital” yang menjabarkan bahwa kesiapan karakter sangat dibutuhkan dalam menghadapi berbagai perubahan serta tantangan dalam perkembangannya, sebab di dalam era digital akan memungkinkan berbagai macam jenis kebudayaan masuk dan berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang menyebabkan terjadinya pertentangan yang tidak sesuai dengan budaya adat ketimuran dan agama yang menjadi pondasi dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Oleh sebab itu, diperlukannya penanaman etika bagi generasi muda guna pencegahan dampak negatif daripada era digital. Hal yang dapat dilakukan yaitu dengan mengimplementasikan ajaran dari Tri Kaya Parisudha.

Pembahasan Mengenai Gaya Kepemimpinan menggunakan konsep Tri Kaya Parisudha Dalam Membentuk Hubungan Kerja

Dari hasil wawancara diatas dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan di NILO Cofee&Kitchen, Masi Coffee dan Tophat telah menggunakan dan menerapkan konsep dari ajaran Tri Kaya Parisudha dan dapat membangun hubungan yang harmonis antar pekerja dengan selalu melaksanakan komunikasi yang baik satu sama lainnya. Hal ini sesuai dengan teori dari Sutrisno (2016) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan. Apabila pemimpin mampu untuk tetap berupaya dalam memberikan pengaruh positif terhadap orang lain khususnya dalam hal perilaku tertentu, maka gaya kepemimpinan merupakan hal yang harus mendapatkan suatu

perhatian khusus. Adapun gaya kepemimpinan merupakan suatu gambaran bagi seorang pemimpin dalam melaksanakan berbagai fungsi di dalam kepemimpinannya dan bagaimana pandangan dari seseorang yang dipimpin terhadap pimpinannya. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Metcalf & Benn (2013) dalam (Astinatria & Sarmawa, 2020), Kepemimpinan adalah kunci keberhasilan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu melakukan perubahan menjadi lebih baik.

Teori Gaya Kepemimpinan menurut House dalam (Suwatno dan Priansa, 2016) terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

a) Kepemimpinan Direktif, dimana suatu kepemimpinan yang menciptakansuatu gambaran yang jelas terhadap apa yang diharapkan oleh seorang pemimpin kepada pihak yang dipimpin, memberikan jadwal yang konkret terkait pekerjaan yang harus dilakukan dan memberikan suatu bimbingan yang sifatnya mengkhusus mengenai bagaimanakah cara yang efektif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Perwujudan kepemimpinan direktif yang diperlihatkan oleh Cofee&Kitchen, Masi Coffee dan Tophat adalah memberikan pemahaman dan membimbing mereka bagaimana cara melaksanakan tugas yang diberikan agar mendapatkan kinerja yang optimal dan hal tersebut dinyatakan langsung oleh *manager operation* Cofee&Kitchen, Masi Coffee dan Tophat.

b) Kepemimpinan yang Mendukung, dimana pola kepemimpinan ini menerapkan sikap dan perilaku yang ramah dan santun terhadap pihak yang dipimpin, termasuk peduli terhadap apa yang dibutuhkan oleh pihak yang dipimpin. Perwujudan kepemimpinan yang terlihat di Cofee&Kitchen, Masi Coffee dan Tophat adalah sebagian besar pemimpin yang umurnya jauh lebih dewasa berusaha



mengakrabkan diri dengan para pekerja yang rentang umur yang lebih muda agar pimpinan mengetahui setiap karakter dari para pekerjanya dan bisa menyesuaikan harus bersikap seperti apa, membuat suasana nyaman dengan bermain *game online* pada saat jam istirahat sehingga menambah kedekatan antara manager dan para bawahannya.

- c) Kepemimpinan Partisipatif, dimana kepemimpinan dengan pola ini memiliki ciri khas, yaitu pemimpin selalu melibatkan pihak yang dipimpin dalam melakukan suatu pengambilan keputusan.

Perwujudan dari kepemimpinan partisipatif di Cofee&Kitchen, Masi Coffee dan Tophat manager turun langsung untuk ikut bekerja bersama para karyawan, dengan mengambil pekerjaan yang sama, contoh lainnya adalah para *head unit* terjun langsung dan ikut berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan bersama para bawahannya bertujuan agar bisa menjadi contoh bagi para bawahan dalam bekerja dan membangun suasana kesetaraan dimana agar pekerja tidak merasakan adanya tingkatan dengan pimpinan. Berkomunikas dengan cara mengakrabkan diri sehingga para bawahan merasa nyaman dan tidak adanya batasan dalam bekerja namun tetap yang harus diperhatikan adalah etika. memberikan para pekerja yang merupakan generasi Z untuk bebas mengemukakan pendapat.

- d) Kepemimpinan Beorientasi Prestasi, dimana pola kepemimpinan ini memiliki ciri khas dengan memberikan tantangan tertentu sehingga pihak yang dipimpin merasa tertantang untuk melakukan segala upaya agar dapat meningkatkan prestasi mereka. Hal ini diwujudkan dengan adanya reward bagi pekerja di Cofee&Kitchen, Masi Coffee dan Tophat yang berprestasi (Good Employe) sehingga para pekerja yang merupakan generasi muda akan terpacu untuk bekerja secara optimal dan semangat untuk memperlihatkan keunggulannya.

Subagia (2016) dalam (Rangga Lawe et al., 2020) menjabarkan bagian-bagian Tri Kaya Parisudha yang terdiri atas “Manacika Parisudha” yaitu berpikir yang benar dan suci, “Wacika Parisudha” yaitu berkata yang baik dan benar, dan “Kayika Parisudha” yaitu berbuat yang baik dan benar.

Perwujudan kepemimpinan yang berlandaskan Tri Kaya Parisudha yang telah direalisasikan oleh NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat adalah:

- a) Manacika Parisudha

Pemimpin di NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat memahami adanya pandangan etika agama hindu dan menerapkannya serta memikirkan cara untuk menyesuaikan diri dengan para pekerja dan sebagian besar menerima adanya masukan dari para pekerja yang merupakan generasi Z. Dengan berfikir bahwa generasi Z memiliki cara pandang kedepan untuk kemajuan sehingga membiarkan mereka untuk mengekspersikan diri. Dari hal ini dapat dilihat bahwa dengan berusaha menghilangkan ego untuk berfikir menerima masukan dari orang lain adalah contoh penerapan dari Manacika Parisudha.

- b) Wacika Parisudha

Perwujudan dari wacika parisudha adalah dengan cara mengarahkan, membimbing dan berkomunikasi yang baik kepada para pekerja sehingga mereka bisa mencontoh bahwa etika berbicara merupakan hal yang penting di dalam dunia kerja. Pemimpin dan pekerja selalu berusaha berkomunikasi satu sama lain sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja. Wacika parisudha penting diterapkan karena dengan perkataan bisa memperlihatkan karakter diri dan kepribadian setiap orang. Dengan ini NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat Coffee& Kitchen menerapkan Wacika Parisudha.

- c) Kayika Parisudha



Hal ini ditunjukkan oleh NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat dengan cara pemimpin menunjukkan sikap yang mengayomi para bawahan agar tidak ada batasan dan selalu menanamkan bahwa perbuatan baik pasti hasilnya positif dan karyawan menerapkan dengan memperlihatkan senyuman saat melayani pelanggan dan perbuatan baik ditunjukkan dengan berusaha bekerja secara optimal dan permasalahan yang terjadi tidak sampai mempengaruhi pekerjaan. Hal ini merupakan wujud dari kayika parisudha yaitu menunjukkan sikap kepemimpinan mengayomi dan kinerja yang baik.

Selanjutnya, secara keseluruhan teori yang tepat untuk mendukung pernyataan diatas adalah teori yang disampaikan oleh Mayer et al. (2012) dalam (Astinatria & Sarmawa, 2020) , dimana salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini mampu melakukannya adalah kepemimpinan yang berlandaskan etika (*ethical leadership*).

Sehingga pembahasan teori dan penelitian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat telah menggunakan gaya kepemimpinan dengan Konsep Tri Kaya Parisudha dalam membangun hubungan antar pekerja, namun belum sepenuhnya dapat direalisasikan secara sempurna dikarenakan setiap pekerja di NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat memiliki karakter, cara berfikir dan sikap yang berbeda-beda satu sama lainnya.

Pembahasan Implementasi Konsep Tri Kaya Parisudha Dalam Membentuk Karakter Generasi Millennial dan Z yang Merupakan Pengelola UMKM

Dari hasil wawancara diatas dapat dinyatakan bahwa pendapat para karyawan dan pimpinan karakter dari setiap individu tidak dapat dirubah jika hanya diberikan pemahaman mengenai Konsep Tri Kaya Parisudha dikarenakan karakter tersebut sudah dibawa sejak lahir dan sudah menjadi bagian dalam diri

setiap individu, sehingga implementasi dari ajaran tri kaya parisudha ini hanya digunakan untuk kepentingan pekerjaan dan tidak dapat sepenuhnya membentuk suatu karakter. Namun dengan diterapkannya Tri Kaya Parisudha menjadi nilai tambahan bagi para pekerja dalam pemahaman mengenai etika. Karakter yang diperlukan di tiga UMKM ini adalah memiliki karakter yang kuat, bekerja keras, keinginan belajar yang tinggi dan karakter yang memiliki pandangan untuk maju.

Menurut Akhmad Sudrajat dalam (Mahmudah, 2018), Generasi Z memiliki karakteristik perilaku dan kepribadian yang berbeda. Sehingga tidak dapat dipaksakan untuk suatu konsep ajaran untuk membentuk karakter mereka, terkecuali pemahaman dari konsep ajaran Tri Kaya Parisudha sudah ditanamkan sejak kecil.

Penelitian ini serupa dengan penelitian Veronika (2019) dengan judul “Implementasi Ajaran Tri Kaya Parisudha Dalam Membangun Karakter Generasi Muda Hindu Di Era Digital” yang menyatakan bahwa sangat diperlukan suatu persiapan terhadap pembentukan karakter dalam melihat dan menjalani perubahan yang sangat pesat beserta tantangan yang pastinya akan datang menghampiri khususnya dalam menghadapi perkembangan dan digitalisasi dari berbagai bidang. Era yang disebut dengan era digital ini akan membuka berbagai batas kebudayaan dan pastinya akan menciptakan berbagai perpaduan kebudayaan yang bukan tidak mungkin menimbulkan berbagai pertentangan dengan norma agama, adat serta budaya yang dikategorikan budaya timur yang telah lama menjadi dasar bagi kehidupan masyarakat di Indonesia. Dampak-dampak negative inilah dapat diminimalisir dengan penerapan dari Tri Kaya Parisudha pada berbagai aspek kehidupan.

Dapat peneliti simpulkan dari hasil wawancara peneliti di lapangan bahwa Tri Kaya parisudha dapat membentuk suatu karakter dan pribadi setiap individu jika konsep tersebut telah ditanamkan sedari kecil.



Implementasi Konsep ajaran Tri Kaya Parisudha dalam dunia kerja tidak dapat sepenuhnya membentuk suatu karakter, sehingga konsep ini hanya akan memberikan pemahaman tambahan dan digunakan untuk kepentingan dalam pekerjaan agar kinerja karyawan dan hubungan di dalam bekerja berjalan harmonis.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dalam penulisan jurnal ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan yang berlandaskan ajaran etika Agama hindu sangat penting untuk diterapkan untuk mencapai suatu harmonisasi hubungan antar pekerja, dengan cara mengayomi serta terjun langsung agar pekerja tidak merasakan adanya batasan dengan manager namun harus tetap memperhatikan etika dan meningkatkan komunikasi satu dengan yang lainnya sehingga pemahaman dan penerapan mengenai konsep Tri Kaya Parisudha ini dapat diterapkan secara maksimal. Pada NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat telah menggunakan gaya kepemimpinan dengan Konsep Tri Kaya Parisudha dalam membangun hubungan antar pekerja, namun belum sepenuhnya dapat direalisasikan secara sempurna dikarenakan setiap pekerja memiliki karakter, cara berfikir dan sikap yang berbeda-beda satu sama lainnya.

Setiap generasi memiliki karakteristik dan cara pandang yang berbeda-beda satu sama lainnya, pemahaman konsep Tri Kaya Parisudha dalam dunia pekerjaan dapat dilaksanakan untuk kepentingan kinerja dan dalam membentuk karakter dan pribadi individu dibutuhkan pemahaman yang ditanamkan secara terus menerus, dikarenakan karakter individu telah terbentuk dari sejak kecil. Pada NILO Coffe & Kitchen, Masi dan Tophat, implementasi konsep ajaran Tri Kaya Parisudha dalam dunia kerja tidak dapat sepenuhnya membentuk suatu karakter, sehingga konsep ini hanya akan memberikan

pemahaman tambahan dan digunakan untuk kepentingan dalam pekerjaan agar kinerja karyawan dan hubungan di dalam bekerja berjalan harmonis.

Penerapan konsep Tri Kaya Parisudha di kalangan Millenial dan pengelola UMKM telah diterapkan walaupun tanpa disadari dan tanpa adanya pemahaman terkait dengan konsep kearifan lokal ini. Konsep ini justru diterapkan demi kepentingan bersama dan kemajuan dari UMKM itu sendiri khususnya untuk mencapai keuntungan yang yang diharapkan. Hal ini terbukti bahwa penerapan dari konsep ini akan menciptakan harmonisasi hubungan dan tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik dan terarah sehingga hal baik akan kembali kepada pihak yang menerapkannya. Hal ini membuktikan kearifan lokal di Bali sangat universal dan dapat diterapkan dimana saja dan kapanpun tanpa adanya sekat keyakinan dan tentunya memiliki kebermanfaatan apabila dapat dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armour, S. (2005, November). Generation Y: they've arrived at work with a new attitude. *USA Today*, B.1.
- [2] Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 2(1), 47–59. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>
- [3] Astuti, D., & Becti, I. (2019). Peran Media Sosial Instagram Dalam Interaksi Sosial Antar Karyawan Bank Btpn Bumiayu. *Jurnal Jurnalisa: Jurnal Jurusan Journalistik*, 5(2), 211–222.
- [4] Becton, J. B., Walker, H. J., & Jones-Farmer, A. (2014). Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 175–189. <https://doi.org/10.1111/jasp.12208>



- [5] Cresswell, J. . (2010). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. PT. Pustaka Pelajar.
- [6] Don Tapscott. (2008). *Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. McGraw-Hill Education (India) Pvt Limited.
- [7] Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- [8] Farrel, L., & Hurt, A. C. (2014). Training the Millennial Generation: Implications for Organizational Climate. *CFA Digest*, 44(11), 47–60. <https://doi.org/10.2469/dig.v44.n11.1>
- [9] Glazer, S., Mahoney, A. C., & Randall, Y. (2019). Employee development's role in organizational commitment: a preliminary investigation comparing generation X and millennial employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 1–12. <https://doi.org/10.1108/ICT-07-2018-0061>
- [10] Kajeng, I. N. (1997). *Sarasamuscaya*. Paramitha.
- [11] Mahmudah, D. (2018). Upaya pemberdayaan tik dan perlindungan generasi z di era digital. *Majalah Semi Ilmiah Populer Komunikasi Massa*, 45–58.
- [12] Metcalf, L., & Benn, S. (2013). Leadership for Sustainability: An Evolution of Leadership Ability. *Journal of Business Ethics*, 112(3), 369–384. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1278-6>
- [13] Parmajaya, I. P. G. (2017). Ajaran Tri Kaya Parisudha Sebagai Landasan Nilai Moral dan Etika dalam Membentuk Karakter Anak. *Purwadita*, 1(1).
- [14] Rangga Lawe, I. G. A., Irfansyah, I., & Ahmad, H. A. (2020). Animasi sebagai Media Pendidikan Karakter Berbasis Tri Kaya Parisudha untuk Anak-Anak. *Mudra Jurnal Seni Budaya*, 35(2), 242–249. <https://doi.org/10.31091/mudra.v35i2.975>
- [15] Resmi, W. (2010). *Pandangan Norma Agama dan Norma Hukum Terkait Aborsi*. 4(2), 114–122.
- [16] Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3), 2. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/730/711>
- [17] Sessa, V. I., Kabacoff, R. I., Deal, J., & Brown, H. (2007). Generational differences in leader values and leadership behaviors. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 47–74. <https://doi.org/10.1080/10887150709336612>
- [18] Siti Mahani, M., & Nazlinda, I. (2015). Generasi Z: Ttenaga kerja baru dan cabarannya. *Artikel Psikologi*, 1–8. http://docs.jpa.gov.my/docs/pelbagai/Artikel/2015/Generasi_Z.pdf
- [19] Subagia, I. W., Gusti, I., & Wiratma, L. (n.d.). *Tupoksi Dalam Organisasi Masyarakat Tradisional Bali Ditinjau Dari Konsep " Tri Kaya Parisudha "*. 160–169.
- [20] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [21] Suwatno dan Priansa, 2016. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- [22] Veronika, A. (2019). Implementasi Ajaran Tri Kaya Parisudha Dalam Membangun Karakter Generasi Muda Hindu Di Era Digital. *Jurnal PASUPATI*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.37428/pspt.v6i1.135>
- [23] Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang)*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/dxm8a>