
**KEARIFAN LOKAL DALAM MEMBENTUK KINERJA BERBUDAYA PADA
PT. D'CAMEL WISATA SAMUDRA NUSA**

Oleh

I Putu Dharmawan Pradhana¹⁾, Ni Putu Tina Yuli Hantari²⁾, Ni Ketut Arniti³⁾

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Nasional (UNDIKNAS) Denpasar, Bali

Email. ¹Pradhana@undiknas.ac.id

Abstrak

PT. D'camel Wisata Samudra Nusa ternyata telah melakukan penerapan *job procedure*, *interpersonal* dan *intrapersonal skill* yang disempurnakan dengan nilai budaya dalam ajaran Tri Hita Karana dan Tat Twam Asi yang meliputi, rasa disiplin dalam diri setiap individu karyawan dalam melaksanakan *job procedure* yang baik saat melaksanakan pekerjaan, memiliki rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan, saling memotivasi sesama karyawan, menjalin kerjasama tim yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman serta saling menjaga hubungan antar karyawan dan lingkungan disekitarnya yang berlandaskan ajaran tri hita karana dan tat twam asi, hal ini dilakukan agar semua berjalan dengan lancar, sejahtera dan seimbang. Hal ini terungkap setelah peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan wawancara kepada karyawan hingga *customer* pada PT. D'camel Wisata Samudra Nusa. Peneliti tertarik untuk mengetahui nilai budaya lokal dalam membentuk kinerja berbudaya, dalam penerapan *job procedure*, *interpersonal* dan *intrapersonal skill* yang disempurnakan dengan nilai budaya dalam ajaran Tri Hita Karana dan Tat Twam Asi pada PT. D'camel Wisata Samudra Nusa. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut: perusahaan PT. D'camel Wisata Samudra Nusa diharapkan lebih menegaskan sanksi yang diberikan agar seluruh karyawan dapat lebih disiplin untuk mengikuti aturan yang ada pada perusahaan. PT. D'camel Wisata Samudra Nusa diharapkan tetap menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan melestarikan budaya yang telah ada, untuk lebih meningkatkan kinerja dalam pencapaian target perusahaan.

Kata Kunci: Nilai budaya lokal, Job Procedure, Interpersonal & Intrapersonal Skill, Tri Hita Karana, Tat Twam Asi.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting terutama untuk kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan dalam menjalankan *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* diperlukannya sumber daya manusia untuk proses dalam pelaksanaannya. Pelaksanaan deskripsi pekerjaan dalam suatu perusahaan tentu ada prosedur kerja (*Job Procedure*) didalamnya yang harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan lancar dan lebih terarah. Dengan menggunakan *Standard Operation Procedure* maka tugas-tugas akan semakin mudah dikerjakan. *Standard*

Operation Procedure sendiri dalam pelaksanaannya sangat fleksibel dimana karyawan dapat memberikan masukan berdasarkan pengetahuan yang diperoleh. *Standard Operation Procedure* dapat mengurangi waktu yang terbuang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja baik bagi manajemen maupun bagi para karyawan. Dengan melakukan pengawasan dalam proses pekerjaan, maka *Standard Operation Procedure* dapat dilaksanakan secara lebih konsisten, dan menjamin terciptanya produk atau jasa yang berstandar tinggi, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih konsisten dalam melaksanakan tugas.

Pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur kerja dalam suatu perusahaan penting bagi karyawan untuk memiliki *skill* dalam bekerja, serta kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan akan sangat membantu dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih efektif serta perilaku personal dan interpersonal dapat mengembangkan kinerja seseorang. Menurut Sailah (2008) mendefinisikan *softskill* sebagai keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal Skill*), dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intrapersonal Skill*) yang mampu mengembangkan secara maksimal untuk kerjanya (*performance*) seseorang. Salah satunya seperti perusahaan PT. Dcamel Wisata Samudra Nusa yang bergerak dibidang perjalanan wisata terutama wisatawan khususnya mancanegara yang sangat memperhatikan pelayanan yang diberikan karyawan.

Dalam suatu organisasi lingkungan kerja yang memiliki budaya yang menyenangkan mempunyai peranan penting dalam kenyamanan saat bekerja, untuk itu perlu dilakukannya implementasi ajaran budaya salah satunya falsafah kultur Bali, Tri Hita Karana dan Tat Twam asi agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis, dengan tetap pada tujuan utama perusahaan yaitu dengan memiliki kinerja yang baik untuk dapat mencapai target perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul “Kearifan Local Dalam Membentuk Kinerja Berbudaya Pada PT. Dcamel Wisata Samudra Nusa” dalam penerapan *Job Procedure, Interpersonal Skill & Intrapersonal Skill*. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif, yaitu dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT. Dcamel Wisata Samudra Nusa.

Tujuan penelitain ini adalah Untuk mengetahui bagaimana peranan Kearifan Lokal dalam menyempurnakan *Job Procedure, Interpersonal & Intrapersonal skill* karyawan di PT. Dcamel Wisata Samudra Nusa.

LANDASAN TEORI

Job Procedure

Menurut Mulyadi (2010:5), Prosedur adalah urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departement atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang. Sedangkan Menurut M. Nafarin (2009:9), Prosedur adalah urutan-urutan seri tugas yang saling berkaitan dan dibentuk guna menjamin pelaksanaan kerja yang seragam. Menurut Lilis Puspitawati (2011:23), Prosedur adalah serangkaian langkah atau kegiatan klerikal yang tersusun secara sistematis berdasarkan urutan-urutan yang terperinci dan harus diikuti untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan.

Skill

Skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategis bisnis (Blanchard & Thacker, 2004). Jadi, *skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi W. Soetjipto, 2002).

Skill adalah kemampuan yang dilakukan secara non teknis, artinya tidak berbentuk dan tidak terlihat wujudnya. *Skill* sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan, Karyawan dengan soft skill yang baik, cenderung dapat lebih bertahan di kantornya daripada yang hanya mengandalkan *hard skill* nya saja. Soft skill adalah beragam kemampuan yang mempengaruhi bagaimana cara kita bersosialisasi dengan orang lain. Jadi bentuknya tidak kelihatan, lebih menyerupai emosi. Ada dua hal mendasar dalam *soft skill*, yaitu keterampilan intrapersonal dan interpersonal.

Seorang pegawai di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang pegawai yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan kemampuan dalam mengoperasikan peralatan serta perlengkapan kerja, maka dapat meningkatkan hasil kerja karyawan yang lebih maksimal.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2016), Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Tri Hita Karana

Menurut Yasna (2012) dalam Nilayani (2016) konsep kosmologi Tri Hita Karana merupakan falsafah hidup Tangguh. Pada dasarnya hakikat ajaran Tri Hita Karana menekankan tiga hubungan manusia dalam kehidupan di dunia ini. Ketiga hubungan itu meliputi hubungan dengan sesama manusia, hubungan dengan alam, dan hubungan dengan ke Tuhanan yang saling terkait satu sama lain. Setiap hubungan memiliki pedoman hidup menghargai sesama aspek sekelilingnya. Prinsip pelaksanaannya harus seimbang, selaras antara satu dan lainnya. Apabila keseimbangan tercapai, manusia akan hidup dengan seimbang, tentram, dan damai. Masyarakat Bali mengajarkan masyarakatnya dan memegang teguh konsep Tri Hita Karana dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Tri berarti tiga dan Hita Karana

berarti penyebab kebahagiaan untuk mencapai keseimbangan dan keharmonisan.

Menurut Kriana (2018) dalam artikelnya, menyebutkan bahwa Pembagian Tri Hita Karana meliputi tiga hal yang saling berhubungan harmonis antara yang satu dengan yang lain yaitu Parhyangan (Hubungan Manusia dengan Tuhan), Pawongan (Hubungan Manusia dengan Manusia lainnya), Palemahan (Hubungan antara manusia dengan lingkungannya).

Tat Twam Asi

Menurut Yuliani Susman (2017) Tat Twam Asi berasal dari ajaran agama Hindu di India. Artinya: aku adalah engkau, engkau adalah aku. Filosofi yang termuat dari ajaran ini adalah bagaimana kita bisa berempati, merasakan apa yang tengah dirasakan oleh orang yang di dekat kita. Ketika kita menyakiti orang lain, maka diri kita pun tersakiti. Ketika kita mencela orang lain, maka kita pun tercela. Maka dari itu, bagaimana menghayati perasaan orang lain, bagaimana mereka berespon akibat dari tingkah laku kita, demikianlah hendaknya ajaran ini menjadi dasar dalam bertingkah laku. Fadhil (2020) menyatakan bahwa Tat Twam Asi memiliki prinsip dasar dalam kehidupan adat Bali diberi pengertian ke dalam asas-asas sebagai berikut; Asas suka duka. Maknanya, suka dan duka dirasakan bersama-sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, Jenis penelitian ini adalah kualitatif, peneliti menggunakan informasi mengenai sejarah dan struktur organisasi perusahaan dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT. D'camel Wisata Samudra Nusa. Adapun sumber data yang digunakan yaitu, Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap pemberian kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan seputaran permasalahan didalam penelitian ini. Data sekunder pada penelitian ini seperti bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang

berhubungan dengan peneliiian yang akan dilaksanakan.

**HASIL
Tabel 1**

Rekapitulasi Hasil dan Wawancara

No.	Status / Jabatan	Kearifan Lokal Dalam Membentuk Kinerja Berbudaya
1.	Supervisor Pantai PT. D'camel Wisata Samudra Nusa	Job Procedure yang ada di perusahaan wajib dilaksanakan oleh seluruh karyawan, saat seluruh karyawan melakukan job procedure dengan baik dan dukungan personal yang diberikan dengan sesama karyawan maka akan mencerminkan kinerja yang baik oleh setiap individu karyawan. Aktivitas diluar pekerjaan kantor seperti melakukan persembahwuangan bersama dan melakukan gotong royong dengan karyawan lainnya akan meniaga hubungan baik sesama karyawan dan juga hubungan di sekitar perusahaan, terutama karna keaktifan operasional perusahaan lebih sering di lakukan di pantai.
2.	Ketiga resevasi PT. D'camel Wisata Samudra Nusa	Kinerja yang baik dapat dilihat dari konsistennya job procedure yang dilaksanakan setiap karyawan serta kerja sama karyawan dengan saling tolong menolong satu sama lainnya karna setiap department saling berbubungan dan membutuhkan informasi satu sama lainnya. Keaktifan diluar pekerjaan juga dapat mempengaruhi kedekatan antar karyawan seperti kegiatan family gathering yang memperibatkan intrapersonal dan interpersonal setiap karyawan.
3.	Accounting dan admin PT. D'camel Wisata Samudra Nusa	Kinerja karyawan merupakan hal terpenting karna berpengaruh pada hasil pelaksanaan Job procedure dengan baik sangat membantu laopnya pekerjaan dan sikap personal dari setiap karyawan membuat terciptanya lingkungan kerja yang baik dengan saling sharing satu sama lainnya.
4.	Keenam customer PT. D'camel Wisata Samudra Nusa	Pelayanan yang diberikan pada customer sangat baik dari segi fasilitas dan respon karyawan terhadap customer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Job Procedure

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan terpilih di PT. D'camel Wisata Samudra Nusa, maka untuk mengetahui perbandingan antara penelitian terdahulu oleh I Ketut Suarnaya (2018), mengenai konsep Job Procedure dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

Job Procedure I Ketut Suarnaya (2018)	Hasil Penelitian
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Penerapan hasil Standart Operational Procedure dapat meningkatkan kepuasan kerja dari hasil kerja yang dicapai. ➤ Semakin tinggi penerapan SOP semakin tinggi kepuasan kerja yang terdapat pada perusahaan. ➤ Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dalam penelitian yang dilakukan di PT. D'camel Wisata Samudra Nusa dalam penerapan Job Procedure dapat meminimalisir terjadinya kesalahan terhadap pekerjaan dan memudahkan setiap karyawan dalam memudahkan pekerjaan. ➤ Job procedure bisa dilaksanakan dengan baik tetapi tergantung dengan kedisiplinan setiap karyawan, jika karyawan disiplin dan konsisten dalam menjalankan job procedure ini maka pekerjaan akan lebih efisien dan efektif sehingga tercipta kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 2 maka dapat dijelaskan sebagai berikut, hasil penelitian yang dilakukan di PT. Dcamel Wisata Samudra Nusa dibandingkan dengan penelitian terdahulu maka, penerapan Job Procedure sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan Job Procedure yang dilakukan dengan konsisten saat melaksanakan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, job procedure ini sangat efektif dan efisien selain itu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membuat rasa nyaman saat bekerja.

Interpersonal & Intrapersonal Skill

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan terpilih di PT. D'camel Wisata Samudra Nusa, maka untuk mengetahui perbandingan antara penelitian terdahulu oleh I Gusti Ngurah Arik Swantara (2018), mengenai konsep soft skill dalam Interpersonal & Intrapersonal Skill dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

Tabel 3
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Hasil Penelitian

Soft Skill	Hasil Penelitian
I Gusti Nourah Arik Swantara (2018)	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pengaruh Tingkat Kesejahteraan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam bekerja, dilihat dari tingkat ketahanan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik. ➤ Peningkatan Soft skill dalam Kerjasama tim, tanggung jawab, kreatif dan kemampuan dalam beradaptasi sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. ➤ Etika kerja merupakan prinsip moral yang dapat dijadikan pedoman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dalam penelitian yang dilakukan di PT. D'camel Wisata Samudra Nusa, penerapan soft skill dalam interpersonal dan intrapersonal skill tingkat kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari komunikasi yang terjalin dengan baik salah satunya dalam bertukar pikiran, antar sesama karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sejahtera, dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. ➤ Soft skill dalam interpersonal dan intrapersonal skill di PT. D'camel Wisata Samudra Nusa yaitu dengan disiplin dalam bekerja sehingga memiliki rasa tanggungjawab, serta saling support sesama karyawan dengan meja Kerjasama tim yang baik. ➤ interpersonal dan intrapersonal skill di PT. D'camel Wisata Samudra Nusa dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan, sikap ramah dan sopan kepada customer merupakan etika kerja yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan untuk membuat customer merasa nyaman, dan senang dengan pelayanan jasa yang diberikan.

Berdasarkan tabel 3 maka dapat dijelaskan sebagai berikut, hasil penelitian yang dilakukan di PT. Dcamel Wisata Samudra Nusa dibandingkan dengan penelitian terdahulu maka, *Interpersonal & Intrapersonal Skill* merupakan kemampuan bersosialisasi hingga pengendalian diri sangat penting dalam pekerjaan karna sangat berpengaruh pada hasil dan kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan. Apalagi di dalam perusahaan lebih mengarah untuk bekerja secara *teamwork* sehingga seluruh karyawan dapat lebih mengenal dan berinteraksi satu sama lainnya.

Tri Hita Karana

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan terpilih di PT. D'camel Wisata Samudra Nusa, maka untuk mengetahui perbandingan antara penelitian terdahulu oleh Ni Komang Nilayani (2016), mengenai konsep

Tri Hita Karana dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

Tabel 4
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Hasil Penelitian

Tri Hita Karana	Hasil Penelitian
Ni Komang Nilayani (2016)	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Budaya Tri Hita Karana mendukung terciptanya nilai keseimbangan dalam tata Kelola yang baik (GCG) ➤ Budaya Tri Hita Karana ini diharapkan dapat meningkatkan keharmonisan dalam setiap kegiatan perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Budaya Tri Hita Karana menciptakan nilai keseimbangan dari setiap kegiatan operasional maupun non operasional Pada PT. D'camel Wisata Samudra Nusa, menerapkan THK akan memperkuat nilai keseimbangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja dan personal setiap karyawan dalam pengendalian dirinya.
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Terdapat tiga bagian dalam Tri Hita Karana yaitu (1) <i>Parchyangan</i>, dalam penelitian ini PT. D'camel Wisata Samudra Nusa menerapkan hubungan manusia dengan tuhan melalui persembahyangan di pura, khayangan yang ada di sekitar perusahaan. (2) <i>Pawongan</i>, dalam penelitian ini PT. D'camel Wisata Samudra Nusa menerapkan hubungan manusia dengan manusia dapat dilihat dari segi hubungan sesama karyawan maupun dengan customer. (3) <i>Palemahan</i>, dalam penelitian ini PT. D'camel Wisata Samudra Nusa menerapkan hubungan manusia dengan lingkungan melalui saling berbaur dengan lingkungan di sekitar kantor dan melakukan aktivitas seperti gotong royong.

Berdasarkan tabel 4 maka dapat dijelaskan sebagai berikut, hasil penelitian yang dilakukan di PT. Dcamel Wisata Samudra Nusa dibandingkan dengan penelitian terdahulu maka, mengimplementasikan ajaran Tri Hita Karana terutama dalam pekerjaan bertujuan agar terjadinya keselarasan dalam kerjasama yang baik dari semua komponen yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan. Karena nilai-nilai baik seperti nilai keseimbangan yang terdapat dalam budaya, keselarasan antara tuhan, sesama manusia hingga dengan lingkungan akan

membuat seseorang lebih memahami diri dan lingkungan disekitarnya.

Tat Twam Asi

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan terpilih di PT. D’camel Wisata Samudra Nusa, maka untuk mengetahui perbandingan antara penelitian terdahulu oleh Ni Luh Gede Wariati (2016), mengenai konsep Tat Twam Asi dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

Tabel 5

Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Hasil Penelitian

Tat Twam Asi oleh Ni Luh Gede Wariati (2016)	Hasil Penelitian
<p>➤ Penerapan ajaran Tat Twam Asi maka ASN akan menyadari bahwa sebenarnya kita semua sama dan tidak ada diskriminasi dalam memberikan pelayanan.</p>	<p>➤ Dalam penelitian ini PT. D’camel Wisata Samudra Nusa walaupun banyak terjadinya perbedaan pendapat antar karyawan melakukan penerapan ajaran tat twam asi dengan tetap pada satu tujuan utama perusahaan yaitu pencapaian target dengan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>➤ Penerapan ajaran tat twam asi ini juga dilakukan kepada customer dengan memberikan pelayanan yang baik untuk semua customer PT. D’camel Wisata Samudra Nusa agar merasa senang dan nyaman.</p>

Berdasarkan tabel 5 maka dapat dijelaskan sebagai berikut, hasil penelitian yang dilakukan di PT. Dcamel Wisata Samudra Nusa dibandingkan dengan penelitian terdahulu maka, mengimplementasikan ajaran Tat Twam Asi sangatlah penting. Setiap pekerjaan terutama dengan jumlah karyawan yang banyak tentu sulit untuk memahami setiap karyawan terutama dalam perbedaan pendapat yang terjadi saat melaksanakan pekerjaan, tetapi dengan banyaknya perbedaan pendapat seluruh karyawan tetap dengan satu tujuan yang sama dalam pencapaian target perusahaan. suatu perusahaan jika seluruh karyawan memiliki tujuan yang sama dalam pencapaian target perusahaan, maka akan sangat mudah untuk mencapainya.

Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta penyelesaian tugas dalam

berbagai aspek seperti efektivitas, efisiensi dan kuliatas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Dcamel Wisata Samudra Nusa, dari hasil wawancara dengan informan maka dapat dinyatakan bahwa perusahaan mewajibkan karyawannya memiliki kinerja yang baik, kinerja dalam perusahaan ini yaitu dengan kerjasama dan fokus pada satu tujuan agar perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan, hal ini dapat diperkuat dengan pernyataan dari supervisor dan head reservasi bahwa kinerja karyawan PT. Dcamel Wisata Samudra Nusa yaitu sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki rasa bertanggungjawab dan tetap pada satu tujuan utama perusahaan dalam pencapaian target perusahaan, apalagi perusahaan ini bergerak dibidang pariwisata yang sebagian besar tamunya dari berbagai mancanegara yang sangat menilai efektivitas dan kinerja perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kearifan Lokal Dalam Membentuk Kinerja Berbudaya dalam penerapan *Job Procedure, Interpersonal Skill & Intrapersonal Skill* Pada PT. D’camel Wisata Samudra Nusa ini maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu penerapan *Job Procedure, Interpersonal Skill & Intrapersonal Skill* disempurnakan dengan kearifan lokal dalam ajaran Tri Hita Karana dan Tat Twam Asi. *Job Procedure* yang dilaksanakan dengan baik ditambah dengan pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan dapat meningkatkan kedisiplinan pada saat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, selain itu *Interpersonal Skill & Intrapersonal Skill* juga dapat meningkatkan kinerja karna dapat dilihat dari sikap dan pengendalian diri saat berinteraksi serta berkomunikasi dengan *customer* dan karyawan lainnya hingga pengendalian emosi saat menyelesaikan pekerjaan, serta hubungan yang terjalin dengan baik sesama karyawan. Selain itu karyawan PT. D’camel Wisata Samudra

Nusa dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan saling menjaga hubungan antar karyawan dan lingkungan disekitarnya yang berlandaskan ajaran tri hita karena dan tat twam asi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan yaitu (1) perusahaan PT. D'camel Wisata Samudra Nusa diharapkan lebih menegaskan sanksi yang diberikan agar seluruh karyawan dapat lebih disiplin untuk mengikuti aturan yang ada pada perusahaan. (2) PT. D'camel Wisata Samudra Nusa diharapkan tetap menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan melestarikan budaya yang telah ada, untuk lebih meningkatkan kinerja dalam pencapaian target perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardiyos. 2008. Kamus Besar Akuntansi. Jakarta: Citra Harta Prima.
- [2] Bandari, Supra. 2016. Peranan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Jurusan Administrasi Bisnis Program Administrasi Bisnis. Politeknik Negeri Sriwijaya: Palembang
- [3] Fadhil, Nugroho. 2020. Tat Twam Asi. <https://www.quareta.com/post/new-normal-danpentingnya-tat-twam-asi>.
- [4] Fajar, Andika dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situational, Budaya Organisasi dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.
- [5] Hakim, Abdul. 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Indragiri Hulu). JOM Fekon. Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017. Riau University: Pekanbaru
- [6] Huler, Michael Diego Wijayanto. 2016. Evaluasi Pelaksanaan Sistem dan Prosedur Penyusunan Anggaran Kas Pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Jayawijaya Papun. Jurnal EMBA. Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 592-599. Universitas Sam Ratulangi: Manado
- [7] Idrus, Muhammad. 2009. Kompetensi Interpersonal Mahasiswa. Jurnal UNISIA, Vol. XXXII No. 72 Desember 2009. Universitas Islam Indonesia.
- [8] Marayasa, Nyoman dan Anggi Faradila. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2, No. 1, Oktober 2019. Universitas Pamulang: Tangerang Selatan.
- [9] Moch, Nida Afrigh Rozaana dkk. 2014. Evaluasi Sistem Dan Prosedur Akuntansi Penjualan Dan Penerimaan Kas Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern (Studi Pada PT. Industri Marmer Indonesia Tulungagung). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 14 No. 1 September 2014.
- [10] Mulyawan, Arya dkk. 2017. Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.
- [11] Murty, Windy Aprilia (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Undergraduate thesis. STIE PERBANAS Surabaya.
- [12] Nilayani, Komang. 2016. Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi *Good Corporate Governance* dan Proteksi Awig-awig Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-kecamatan Gianyar. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Universitas Pendidikan Nasional:
Denpasar

- [13] Olivia. 2018. Keterampilan Intrapersonal dan Interpersonal Dalam *Soft Skill*. Binus University: Jakarta.
- [14] Sailah, Ilah dkk. 2008. Pengembangan Soft Skills dalam Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktorat Akademik, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.
- [15] Sashkia. 2020. Diagram tulang ikan atau *fishbone diagram*. Binus University: Jakarta.