

PENERAPAN NILAI-NILAI TRI HITA KARANA DALAM HUBUNGANNYA DENGAN BUDAYA ORGANISASI DI LINGKUNGAN POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Made Wirasyanti Dwi Pratiwi

Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bali

dwi.pratiwi@yahoo.co.id

Abstract : *Research objectives are: (1) To determine a descriptive overview of the application of the values of Tri Hita Karana in the organizational culture in Bali State Polytechnic Environment; and (2) To determine the influence of the values of Tri Hita Karana in the organizational culture in Bali State Polytechnic environment. The study population were employees Bali State Polytechnic totaling 181 people. The sampling process is done by the proportionate stratified random sampling, with number of samples/respondents amounted to 93 people. This type of research is an explanatory research. The technique of collecting data using questionnaires, interviews and observation. The results showed: (1) Variable parahyangan, pawongan and palemahan simultaneous influence of organizational culture amounted to 93.1%, Variable parahyangan partial effect on organizational culture by 26%, partial effect pawongan of organizational culture by 2%, and partial effect palemahan of organizational culture by 4.4 %; (2) The institution provides the opportunity for employees to perform program tirta yatra, had a very good working environment provides opportunities for employees to demonstrate creativity and existence, and the institution had programs related to preservation.*

Keywords : *parahyangan, pawongan, palemahan, dan organizational culture.*

PENDAHULUAN

Nilai kearifan lokal yang akrab dianut masyarakat bisa dipergunakan sebagai tameng dalam menjaga budaya. Salah satu kearifan lokal adalah konsep Tri Hita Karana. Konsep ini merupakan sebuah konsep yang didasarkan atas prinsip keselarasan atau keharmonisan hidup yang terdiri atas tiga unsur yang saling terkait satu sama lain.

Ketiga unsur itu adalah, *parahyangan* yang mengacu pada keharmonisan hubungan antara manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa (Ida Sang Hyang Widhi), *pawongan* yaitu keharmonisan hubungan dengan sesama manusia, *palemahan* yaitu keharmonisan hubungan dengan lingkungan, alam sekitar.

Bagaikan *manik ring cucupu* (bagaikan bayi dalam kandungan), jika kandungannya tidak terawat dengan baik, maka bayinya akan tidak tumbuh dan berkembang dengan

baik pula, demikian juga kebudayaan, oleh karena itu kebudayaan mesti di rawat (*maintenance*) agar mampu memberikan kondisi yang baik untuk menunjang dan memenuhi aspek-aspek kehidupan, hal tersebut menjadi identitas Politeknik Negeri Bali yang tertuang dalam statuta yang menyiratkan bahwa Politeknik Negeri Bali sebagai pendidikan tinggi vokasi memiliki konsen yang tinggi terhadap pelestarian nilai-nilai budaya dan kearifan lokal.

Koentjaraningrat (2005:11) menyatakan bahwa kebudayaan adalah segala hal yang dimiliki oleh manusia yang hanya diperolehnya dengan belajar dan menggunakan akalnyanya. Kebudayaan tercipta melalui pengembangan kemampuan (*daya*) dari budi (*idep*), karena hakekat kemanusiaannya dan setelah kebudayaan tercipta, dengan itu kemudian manusia melestarikan kemanusiaannya.

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

Tradisi *Tri Hita Karana* menekankan perlunya menyeimbangkan kinerja budaya dan kinerja bisnis dalam setiap kegiatan perekonomian. Kegiatan perekonomian selalu dikaitkan dengan proses kewirausahaan oleh karena itu kewirausahaan dapat dilakukan oleh setiap orang yang menyangkut segala tindakan dan peluang. Riana (2011) mengemukakan bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam kultur *THK* terbukti mempengaruhi secara signifikan kemampuan orientasi kewirausahaan dan pasar. Kemampuan seorang wirausahawan di dapat melalui pengalaman masa lalu dan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Selanjutnya, Adnyana (2005) mengemukakan bahwa wirausahawan yang beragama hindu dan taat menjalankan agama, menjadikan gagasan-gagasan yang terkandung dalam pustaka suci weda sebagai kerangka normatif dalam berperilaku. Gagasan tersebut antara lain kualitas dan citra manusia (*Tri Kaya Parisudha*), hakikat dan makna kerja (*Karma yoga*), dan keselarasan (*Tri Hita Karana*).

Konsep kehidupan yang tertuang dalam *Tri Hita Karana* memuat nilai-nilai pentingnya keselarasan dalam berperilaku dalam menjalani hidup dan kehidupan serta pekerjaan. Berperilaku tidak terlepas

dari keyakinan diri yang merupakan kebutuhan psikologis dan menjadi kebutuhan ekonomi untuk penyesuaian diri, Suardikha (2012) menunjukkan bahwa budaya *THK* memengaruhi keyakinan-diri, budaya *THK* memengaruhi keinovatifan personal, budaya *THK* memengaruhi penggunaan SIA, budaya *THK* memengaruhi penggunaan SIA dimediasi oleh keyakinan-diri, keinovatifan personal, persepsi kegunaan, dan persepsi kemudahan penggunaan, dan keyakinan-diri berpengaruh positif terhadap persepsi kegunaan. Budaya *THK* memengaruhi SIA (sistem informasi akuntansi) di dalam berbagai perubahan menuntut untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan menyusun upaya dan strategi dalam menyusun suatu kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan.

Karakter pemimpin dalam sebuah organisasi juga dibentuk oleh nilai-nilai dalam *THK* seperti penelitian oleh Gunawan (2009) mengungkapkan bahwa nilai-nilai falsafah *Tri Hita Karana* membentuk sikap mental serta perilaku pengelola (pemimpin/manajer) yang telah memainkan peran dalam pertumbuhan organisasi dan perbaikan kinerja bawahan. Falsafah *Tri Hita Karana* selain memainkan peran dalam pertumbuhan dan kinerja juga berperan dalam pengelolaan dan pelestarian. Supartha (2012) mengemukakan bahwa variabel manajemen berpengaruh signifikan secara langsung terhadap variabel usaha melestarikan, variabel kearifan lokal (*Tri Hita Karana*) berpengaruh signifikan secara langsung terhadap pelestarian, variabel kearifan lokal (*Tri Hita Karana*) merupakan variabel moderat atau berperan sebagai mediasi antara variabel peranan manajemen dengan usaha pelestarian.

Melestarikan kearifan lokal (*Tri Hita Karana*) harus dibarengi dengan pelestarian lingkungan. Laba (2002) menunjukkan bahwa *Tri Hita Karana* berpengaruh signifikan terhadap pelestarian fungsi lingkungan. Pelestarian fungsi lingkungan perlu didasari sistem manajemen lingkungan. Penelitian oleh Dalem (2008) menunjukkan bahwa sistem manajemen lingkungan

(SML) peranannya sangat penting dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan dalam dimensi nilai-nilai lokal Bali.

Dimensi nilai-nilai lokal Bali terdapat pada setiap daerah yang menjadi tujuan pariwisata. Penelitian yang dilakukan oleh Dalem (2008) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai pariwisata berwawasan lingkungan dan budaya Bali dalam perspektif THK sangat bagus/*excellent*. Membentuk sikap budaya THK tidaklah mudah bagi suatu kegiatan kearifan ekologi yang memerlukan suatu keadaan yang seimbang dan harmoni antara kegiatan dan lingkungan. Keadaan ini memerlukan kedamaian dan kesejahteraan yang merupakan dasar keseimbangan dan keharmonisan yang diinginkan dengan memadukan semua komponen dan unsur-unsur budaya yang dimiliki. Memadukan semua komponen dan unsur-unsur tidaklah mudah, perlu suatu wadah/tempat untuk mengikat semua itu menjadi satu tujuan dan pemikiran yang sama disinilah peran suatu organisasi untuk mengikat dan mengarahkan masyarakat untuk mencapai semua itu.

Organisasi dibentuk manusia karena menyadari bahwa untuk dapat berhubungan dengan orang lain serta untuk memenuhi manusia untuk pergaulan (Winardi, 2007:3). Organisasi mempunyai sikap dan perilaku yang tidak terlepas dari nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia. Sikap dan perilaku dalam suatu organisasi mencerminkan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan hubungan antara unsur-unsur *tangible* dan unsur-unsur *intangible* serta *internal* dan *eksternal*.

Menurut Wibowo (2010) budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:3) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi merupakan peluang membangun sumber daya yang mampu menyesuaikan diri dengan tantangan dan budaya organisasi juga merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak dan dijadikan alat strategis dalam menghadapi perubahan dan menjadi pilar pembangunan kinerja keberhasilan suatu organisasi memerlukan jaminan perolehan kebudayaan yang menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis yang relatif konsisten (Supartha, 2008:87).

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

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

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

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

Berdasarkan uraian masalah penelitian yang dikemukakan di atas, maka masalah dapat di rumuskan berupa pertanyaan-pertanyaan berikut:

- a) Bagaimanakah pengaruh penerapan *Tri Hita Karana* terhadap budaya organisasi di Lingkungan Politeknik Negeri Bali?
- b) Bagaimana gambaran secara deskriptif penerapan nilai-nilai *Tri Hita Karana* dalam budaya organisasi di Lingkungan Politeknik Negeri Bali?
Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah:
- c) Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai *Tri Hita Karana* dalam budaya organisasi di lingkungan Politeknik Negeri Bali.
- d) Untuk mengetahui gambaran secara deskriptif penerapan nilai-nilai *Tri Hita Karana* dalam budaya organisasi di lingkungan Politeknik Negeri Bali.

KAJIAN LITERATUR

Sejarah *Tri Hita Karana*

Pada saat dilaksanakan konferensi daerah Bali yang pertama, badan Perjuangan Umat Hindu Bali yang bertempat di Perguruan Dwijendra Denpasar, memunculkan istilah *Tri Hita Karana* yang pertama kalinya yaitu pada tanggal 11 November 1966, konferensi

itu dilaksanakan oleh karena umat Hindu Bali pada khususnya, mempunyai suatu kewajiban untuk berperan serta dalam pembangunan bangsa dan negaranya, agar tercapai cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat yang adil dan makmur, serta sejahtera, berdasarkan Pancasila, serta keinginan masyarakat Bali yaitu tercapainya *Moksartam Jagatdhita Caiti Dharma* kesempurnaan di Sorga dan di Dunia.

Kemudian istilah *Tri Hita Karana* tersebut berkembang sesuai dengan jamanya, serta meluas dengan pesat dimasyarakat Bali, secara reksikal *Tri Hita Karana* berarti tiga penyebab keharmonisan (kesejahteraan) atau (*Tri = Tiga, Hita = Sejahtera atau Harmonis, Karana = Penyebab*), Pada hakekatnya keharmonisan itu bisa tercapai apabila ada hubungan yang harmonis antara, manusia dengan Tuhannya, hubungan harmonis dengan sesamanya, hubungan harmonis dengan alam sekitarnya, unsur-unsur *Tri Hita Karana* ini terdapat dalam kitab *bagawadghita* (nyanyian Tuhan III.10) *Sahayajnah prajah sristwa pura waca prajapatih, anena prasawisyia dhiwan esa wo`stiwistah kamadhuk*, yang artinya Pada jaman dahulu *prajapati* (Tuhan Yang Maha Esa) menciptakan manusia dengan *yadnya* dan beliau bersabda, dengan ini engkau akan menjadi *kamadhuk* dari keinginanmu.

Meskipun konsep *Tri Hita Karana* pada mulanya adalah suatu dasar yang bersumber dari *Sanata Dharma*, namun sebenarnya konsep *Tri Hita Karana* ini adalah suatu konsep *universal* yang tidak bertentangan dengan kehidupan Agama lain didunia, disebut dengan tidak bertentangan karena konsep *Tri Hita Karana* ini pada intinya mengedepankan keharmonisan, prinsip-prinsip dalam berkehidupan, berbangsa, dan bernegara bagi umat manusia yang ada di dunia, dengan demikian keharmonisan antara sesama, antara alam lingkungan serta Tuhan sudah barang tentu menjadi idaman bagi semua masyarakat dunia dimanapun mereka berada. Pokok-Pokok pikiran Hindu yang *universal* ini perlu kiranya disampaikan pada masyarakat dunia, sehingga mampu

dikristalkan melalui proses induksi yaitu suatu proses baru menuju masyarakat sejahtera, adil dan makmur, yang berlandaskan *Tri Hita Karana*.

Tri Hita Karana

Tri Hita Karana merupakan suatu hubungan atau kehidupan yang harmonis dan seimbang antara bhakti/percaya kepada Tuhan Yang Maha Esa, mengabdikan diri kepada sesama Manusia (sosial) dan menyayangi alam lingkungan berdasarkan konsep *yadnya*. Tiga hubungan yang hamonis itu antara lain:

- 1) Hubungan harmonis manusia dengan Tuhannya (*Ida Sang Hyang Widhi Wasa*) yang disebut *Parahyangan*.
- 2) Hubungan harmonis antara manusia dengan sesamanya yang disebut dengan *Pawongan*.
- 3) Hubungan harmonis antara manusia dengan alam lingkungannya yang disebut *Palemahan*.

Konsep dan filosofi *Tri Hita Karana* sudah sangat lama dikenal oleh masyarakat Bali. Filosofi *Tri Hita Karana* merupakan filosofi yang paling mendasar dari kehidupan *komunal* masyarakat Bali, dengan demikian *Tri Hita Karana* sangat perlu dihayati dan dikembangkan dengan pariwisata. *Tri Hita Karana* memberikan panduan bagaimana manusia harus bersikap dari tiga hal yang tercermin dalam *Tri Hita karana* itu keseimbangan antara satu karena, dengan karena yang lain serta manusia mencapai derajat keharmonisannya.

Budaya Organisasi

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu.

Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan

dan sebagainya. Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*. Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Budaya organisasi adalah perekat social yang mengingat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial.

Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan.

Perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti akan tidak terlepas dari perilakunya. Budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis. Menurut Soedjono (2005), budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrumen keunggulan yang kompetitif dan utama, bila budaya organisasi dapat mendukung strategi dari sebuah organisasi, dan bila budaya organisasi mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara tepat dan cepat.

1. METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Adapun variabel Tri Hita Karana dibagi menjadi tiga variabel yakni *parahyangan* (X1), *pawongan* (X2) dan *palemahan* (X3) yang nanti dihubungkan dengan variabel terikat (Y) yakni budaya organisasi.

Dari paparan dan kerangka konsep diatas maka yang dijadikan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Nilai-nilai THK berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di lingkungan Politeknik Negeri Bali.
- 2) Variabel *parahyangan* memiliki kontribusi terbesar terhadap budaya organisasi di lingkungan Politeknik Negeri Bali.

Populasi dan Sampel

Proses pengambilan sampel dengan *proportionate Stratified Random sampling*. Jumlah populasi adalah 181 orang, dengan menggunakan teknik *proportionate Stratified Random sampling* maka didapatkan jumlah sampel/responden dalam penelitian ini berjumlah 93 orang.

Instrumen penelitian

Untuk mendapatkan data primer yang akan diolah adalah melalui penyebaran kuisioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Likert* yaitu dari 1 sampai 5 dan selanjutnya setiap jawaban dikategorikan dalam lima kategori yakni: (5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Cukup (2) Tidak Setuju dan (1) Sangat Tidak Setuju.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuisioner, wawancara dan observasi.

Definisi operasional variabel

- 1) *Parahyangan* adalah hubungan harmonis manusia dengan Tuhannya (*Ida Sang Hyang Widhi Wasa*). Indikatornya adalah a) hubungan dengan Tuhan dan b) pelaksanaan kegiatan spiritual.
- 2) *Pawongan* adalah hubungan harmonis antara manusia dengan sesamanya. Indikatornya adalah a) hubungan dengan rekan kerja dan b) hubungan dengan pimpinan.
- 3) *Palemahan* adalah hubungan harmonis antara manusia dengan alam lingkungannya. Indikatornya adalah a) menjaga lingkungan internal dan b) menjaga lingkungan eksternal.
- 4) Budaya organisasi adalah satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis serta menjadi sebuah instrumen keunggulan yang kompetitif dan utama, yang dapat mendukung strategi organisasi, serta mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara tepat dan cepat. Indikator budaya organisasi adalah 1) mampu mengatasi masalah, 2) budaya positif dalam organisasi, 3) pemimpin yang berbudaya dan 4) tanggungjawab.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2013), pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, adapun rumusnya adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

n = banyaknya pasangan data

x = (nilai pengamatan) variabel bebas y_i ke i

y = (nilai pengamatan) variabel terikat y_i ke i

Ketentuan penilaian validitas dengan kriteria sebagai berikut:

- $0.800 \leq r_{xy} \leq 1.000$ valid sangat tinggi
- $0.600 \leq r_{xy} \leq 0.800$ valid tinggi
- $0.400 \leq r_{xy} \leq 0.600$ valid cukup
- $0.200 \leq r_{xy} \leq 0.400$ valid rendah
- $0.000 \leq r_{xy} \leq 0.200$ valid sangat rendah
- $r_{xy} \leq 0.000$ tidak valid

Untuk mencari validitas dapat menggunakan perbandingan antara r_{hasil} dengan r_{tabel} untuk perhitungan yang menggunakan SPSS, r_{hasil} dapat dilihat dari kolom *corrected item total correlation*. Dasar pengambilan keputusan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jika r_{hasil} nilainya positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika r_{hasil} nilainya positif, serta $r_{\text{hasil}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Jika r_{hasil} nilainya negatif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka H_0 tetap ditolak.

Sugiyono (2013) berpendapat, bahwa validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor item instrument dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan

antar skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya r adalah 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

Uji realibilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk (Sugiyono, 2013). *Reliability instrument* merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Untuk menguji realibilitas dalam penelitian ini dapat digunakan teknik analisis dengan formulasi *alpha cronbach* melalui program komputer SPSS versi 17.0.

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas internal dengan menggunakan rumus *cronbach alpha* (α). Pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik *cronbach alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Dari uji validitas diketahui bahwa korelasi (r_{hitung}) antar skor item instrument dengan skor total seluruh item pertanyaan lebih besar dari 0,3 Dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrument dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur. Sedang dari uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga besar dan arah hubungan antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas Analisis ini diolah dengan computer yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and service Solution*) 17.0

Adapun persamaannya adalah:

$$Y = a + \beta^1 \cdot X^1 + \beta^2 \cdot X^2 + \beta^3 \cdot X^3 + e$$

Dimana:

- Y : intense berwirausaha
- a : menunjukkan bilangan konstanta
- β_1 s/d β_3 : koefisien-koefisien regresi parsial
- e : kesalahan pengganggu
- X_1 : *parahyangan*
- X_2 : *pawongan*
- X_3 : *pelemahan*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,446, maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk tiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF kurang dari 10. Variabel *parahyangan tolerance* sebesar 0,206 dan VIF sebesar 2,901; *pawongan tolerance* sebesar 0,252 dan VIF sebesar 2,972; dan

palemahan tolerance sebesar 0,203 dan VIF sebesar 2,482. Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute ei*. Ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$). Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji terbebas dari kasus heterokedastisitas.

Pola Hubungan Antara *Parahyangan* (X_1), *Pawongan* (X_2), dan *Palemahan* (X_3) terhadap Budaya Organisasi (Y)

Untuk mengetahui pola hubungan diuji dengan teknik analisa regresi linear berganda. Regresi linear berganda ini digunakan untuk menganalisis *parahyangan*, *pawongan* dan *palemahan* terhadap budaya organisasi. Rangkuman hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji regresi linear berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i> (B)	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i> (Beta)	t	Sig.
<i>Parahyangan</i> (X_1)	0,267	0,240	0,260	3,095	0,006
<i>Pawongan</i> (X_2)	0,086	0,028	0,020	4,238	0,003
<i>Palemahan</i> (X_3)	0,049	0,037	0,044	1,316	0,004
<i>Constant</i>	=	0,029			
R	=	0,966			
<i>Adjusted R Square</i>	=	0,931			
<i>F</i> _{hitung}	=	174,965			
<i>Sig. F</i> _{hitung}	=	0,000			

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 0,029 + 0,267 X_1 + 0,086 X_2 + 0,049 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Budaya organisasi sebesar 0,029
- X_1 = *Parahyangan* sebesar 0,267

- X_2 = *Pawongan* sebesar 0,086
- X_3 = *Palemahan* sebesar 0,049

Arti dari koefisien regresi di atas adalah :

- α = Nilai konstanta sebesar 0,029 artinya, bila semua variabel independent sama dengan nol, maka nilai budaya organisasi (Y) adalah sebesar 0,029 satuan.
- b_1 = 0,260 artinya, bila *parahyangan*

- (X_1) bertambah 1 satuan maka budaya organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,260 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- $b_2 = 0,086$ artinya, bila *pawongan* (X_2) bertambah 1 satuan maka budaya organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,086 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- $b_3 = 0,049$ artinya, bila *palemahan* (X_3) bertambah 1 satuan maka budaya organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,049 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Kuat Lemahnya Hubungan Antara *Parahyangan* (X_1), *Pawongan* (X_2), *Palemahan* (X_3) Terhadap Budaya Organisasi (Y)

Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan diuji dengan menggunakan teknik analisa korelasi linier berganda. Korelasi linier berganda adalah angka yang menggambarkan arah dan kuatnya hubungan antara dua (lebih) variabel secara bersama-sama dengan variabel lainnya yaitu hubungan antara variabel *Parahyangan* (X_1), *Pawongan* (X_2), dan *palemahan* (X_3), terhadap Budaya Organisasi (Y)

Besarnya koefisien korelasi berganda dapat diketahui dari besarnya *Multiple R* yang diperoleh dari hasil perhitungan *SPSS 17.0*.

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 ^a	.934	.931	.413	1.724

a. Predictors: (Constant): x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

- 1) Besarnya nilai *Multiple R* yaitu 0,966, maka koefisien 0,966 terletak pada nilai koefisien korelasi antara 0,800 sampai dengan 1,000 yang termasuk dalam kategori interpretasi tinggi, yang artinya bahwa terjadi hubungan simultan yang tinggi antara variabel *Parahyangan* (X_1), *Pawongan* (X_2), dan *palemahan* (X_3), terhadap Budaya Organisasi (Y)
- 2) Dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,931 atau 93,1 % yang artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel *Parahyangan* (X_1), *Pawongan* (X_2), dan *Palemahan* (X_3), sebesar 93,1 % dan sisanya sebesar 6,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Variabel Terikat

Untuk dapat mengetahui variabel yang dominan, dapat dilihat berdasarkan dari perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta*. Variabel bebas yang memiliki nilai koefisien beta terbesar memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel bebas lainnya.

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa koefisien beta yang telah distandarisasi menunjukkan bahwa *parahyangan* lebih besar dari *pawongan* dan *palemahan*. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *parahyangan* merupakan variabel yang paling dominan terhadap budaya organisasi di banding *pawongan* dan *palemahan*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis di atas dapat ditarik sebuah interpretasi dari penyebaran kuisisioner bahwa secara umum Politeknik Negeri Bali sudah menerapkan nilai-nilai luhur Tri Hita Karana dalam dalam praktek kesehariannya. Meliputi penerapan koefisien nilai parahyangan sebesar 0.260 (nilai tertinggi) yang membuktikan bahwa institusi memberikan kesempatan kepada pegawai dalam melakukan hubungan dengan sang Pencipta melalui pelaksanaan program tirta yatra secara berkala baik di Bali maupun Luar Daerah (Jawa, Sumatra dan Kalimantan), memberikan dana punia terhadap pembangunan dan pelestarian tempat suci baik di lingkungan kampus maupun eksternal kampus, melakukan ayah-ayahan dalam hari besar keagamaan atau upacara besar di beberapa Pura di Bali.

Selanjutnya adalah hubungan dengan sesama (*pawongan*) baik atasan maupun rekan sejawat yang masuk dalam kelompok dengan nilai koefisien sebesar 0.020, hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang baik seperti di bentuknya kelompok-kelompok non formal seperti sekehe suka duka, sekehe demen dan lain sebagainya yang memberikan kesempatan para pegawai untuk menunjukkan kreatifitas dan eksistensinya dalam menunjang organisasi secara keseluruhan.

Hubungan dengan alam (*palemahan*) dengan nilai koefisien 0.044, hal ini mengandung nilai bahwa instusi memepunyai program yang berhubungan dengan pelestarian lingkungan (dikomandoi oleh P3M PNB), memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan luar kampus serta ikut serta dalam menjaga kondisi lingkungan tetap aman dan tertib.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang disampaikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Variabel *parahyangan*, *pawongan* dan *palemahan* berpengaruh secara simultan

terhadap budaya organisasi sebesar 93,1% sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan dalam model. Variabel *parahyangan* berpengaruh secara parsial terhadap budaya organisasi sebesar 26%, *pawongan* sebesar 2%, *palemahan* sebesar 4,4%,

b) Penerapan Nilai-nilai Tri Hita Karana pada Politeknik Negeri Bali dapat digambarkan sebagai berikut: memberikan kesempatan kepada pegawai dalam melakukan hubungan dengan sang Pencipta melalui pelaksanaan program tirta yatra, memberikan dana punia terhadap pembangunan dan pelestarian, melakukan ayah-ayahan dalam hari besar keagamaan atau upacara besar di beberapa Pura di Bali, terdapat lingkungan kerja yang baik seperti di bentuknya kelompok-kelompok non formal seperti sekehe suka duka, sekehe demen dan lain sebagainya, serta instusi mempunyai program yang berhubungan dengan pelestarian lingkungan, memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan luar kampus serta ikut serta dalam menjaga kondisi lingkungan tetap aman dan tertib.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a) Institusi memberikan perhatian lebih terhadap pelestarian lingkungan sekitar.
- b) Institusi memberikan jaminan kesehatan kepada civitas akademika (di luar jaminan kesehatan pegawai negeri).

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana Retig, Nyoman. 2005. Budaya Tri Hita Karana dan Efektivitas Kepemimpinan, Jurusan Ekonomi pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.
- Dalem, A. A. G. R, 2008. Sistem Manajemen Lingkungan, Tri Hita Karana dan Implementasinya Pada Hotel, *Kelompok Study Ekowisata Jurusan Biologi FMIPA*, Universitas Udayana

- Kampus Pusat Unud Bukit Jimbaran-Bali dan Program Pascasarjana Kajian Pariwisata, Universitas, Udayana.
- Gunawan, I.K, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (studi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Bali. http://eprints.umk.ac.id/302/1/buku_Seminar_dan_Konferensi_Nasional_Magister_Manajemen_Universitas_Muria_Kudus_full.236-248.pdf. Diakses 07 Oktober 2013.
- Kertih, I.W. dan Sukadi, 2007. Konsep Ajeg Bali (Hindu) Berbasis Ideologi Tri Hita Karana Dimaknai di Lingkungan Sekolah (Studi Etnografi Pendidikan pada SMA Negeri 1 Ubud Bali Sebagai Model SMA Berwawasan Hindu). http://www.freewebs.com/santayasa/Lemlit/PDF_Files/SAINS/DESEMBER_2007/Kertih_Sukadi.pdf. Diakses 07 Oktober 2013.
- Koentjaraningrat. 2005. *Pengantar Antropologi Pokok Pokok Etnografi II*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Laba Ketut. 2002. Penerapan Konsep Tri Hita Karana Dalam Hubungannya Dengan Pelestarian Fungsi Lingkungan Permukiman Pada Perumnas Monang-Maning di Kota Denpasar, http://eprints.undip.ac.id/10985/1/2002_MIL_1727.pdf. Diakses 07 Oktober 2013.
- Riana, I. GD. 2011, Dampak Penerapan Kultur Lokal Tri Hita Karana terhadap Orientasi Kewirausahaan dan Orientasi Pasar. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/ind/article/view/18152/18042>. Diakses 07 Oktober, 2013
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, W.G.D, 2008. *Budaya Organisasi Teori Praktis, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Udayana University Press. Denpasar.
- Supartha, W.G.D, 2012. Peranan manajemen Berbasis kearifan Lokal Dalam Melestarikan Subak di Kabupaten Badung. *Jurnal Matrik*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, 6(6): 69-80.
- Suardikha, I.M. 2012. Pengaruh Implementasi Budaya *Tri Hita Karana* Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dimediasi Keyakinan-Diri Atas Komputer, Keinovatifan Personal, Persepsi Kegunaan, dan Persepsi Kemudahan Penggunaan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Bali. <http://sna.akuntansi.unikal.ac.id/makalah/096-SIPE-08.pdf>. Diakses tanggal 07 Oktober 2013.
- Sutrisno Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana. Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Winardi, 2007. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Kharisma Putra Utama Offset. Jakarta.
- Windia, Wayan. dan Ratna Komala Dewi, 2011. *Analisis Bisnis Berlandaskan Tri Hita Karana*. Udayana University Press. Denpasar.
- Wirawan, I Made Adi. 2011. *Tri Hita Karana Kajian Teologi Sosiologi dan Ekologi Menurut Veda*. Paramitha. Surabaya.