
PENERAPAN KONSEP TRI KAYA PARISUDHA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PRGAWAI (STUDI PADA RUMAH SAKIT BALIMED)**Oleh****I Putu Agus Adnyana¹, Komang Reni Pramita Dewi²****^{1,2}Affiliasi (Program studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma****Email: ¹agusadnyana773@gmail.com, ²enipramithadewi@yahoo.com****Abstrack**

This study aims to describe the application of Tri Kaya Parisudha in the implementation of work in order to improve employee performance at BaliMéd Hospital. This study uses a qualitative approach with interviews as a data collection technique. Informants in this study were employees of Balimed Hospital. The analytical technique used in this research is descriptive analysis. The results show that the application of the Tri Kaya Parisudha concept at BaliMéd Hospital is considered quite effective in improving employee performance where the application of the Tri Kaya Parisudha concept in the management function is the implementation of the Tri Kaya Parisudha concept in accordance with the previously planned program. The results showed that the application of the Tri Kaya Parisudha concept was able to improve employee performance where the Tri Kaya Parisudha concept could be used as a basis for reference and the driving force for motivation, attitudes and actions that were in line with the organization's vision and mission in providing health services to the community.

Keywords: Penerapan Konsep Tri Kaya Parisudha, Kinerja**PENDAHULUAN**

Kinerjapegawai selalu menjadi sorotan dalam semua sektor usaha baik yang profit oriented maupun sosial oriented, tidak terkecuali Lembaga Rumah Sakit yang menekankan pelayanan sebagai salah satutolak ukurnya, sehingga kinerja pegawai selalu akan didorong agar mengalami peningkatan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2016) bahwa Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Upaya-upaya untuk serta kinerja yang dihasilkan untu menunjang meningkatkan kinerja karyawan merupakan proses kerja yang dilaksanakan dalam tugas-tantangan manajemen yang paling serius tugas yang diberikan (Ardiyasa, 2020).

Karena keberhasilan suatu perusahaan untuk Semua hasil karya, cipta dan karsa

mencapai visi misi dan kelangsungan hidup manusia yang diperoleh di dalam perusahaan tergantung pada kualitas kinerja melaksanakan kinerja tentu harus didasari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. oleh norma-norma dan menjunjung tinggi Oleh karena itu, Sumber Daya nilai-nilai social yang harus diselaraskan Manusia memiliki peran penting dalam dengan jiwa manusia dalam berbagai mencapai visi dan misi perusahaan. Ketika kemampuan, kognitif dan mental dalam perusahaan mampu mengelola Sumber Daya melaksanakan tugas-tugas yang dilaksanakan. Manusia dengan baik, perusahaan mampu Dengan demikian dalam budaya kerja untuk bertahan, berkembang, dan mengikuti diperlukan pola piker, perilaku ataupun sikap persaingan. Dengan perkembangan zaman positif, terutama terhadap lingkungan kinerja yang terus berubah, perusahaan dituntut di

mana seseorang melaksanakan tugasnya untuk mampubersaing. Untuk itu, (Ardiyasa, 2020).

Perusahaan tidak dapat mengabaikan sumber. Menurut Darmawan (2020) bahwa daya manusia yang dimiliki yang bilamana untuk menunjang keberhasilan sebuah kinerja diabaikan tentu akan berdampak pada kinerja di dalam suatu organisasi, maka sangat organisasi. Kinerja individu akan dibutuhkan budaya kerja yang menganut mencerminkan dari kinerja perusahaan itu kearifan lokal. Somawati (2020) juga sendiri. Apabila kinerja karyawan baik maka menyatakan bahwa Budaya kerja sebagai kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan pendapat Prawirosentono karakteristik dalam sebuah organisasi perlu disepakati dan dijadikan pedoman oleh semua (2017) bahwa Terdapat hubungan yang erat komponen yang ada di dalam sebuah antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, sebagai landasan norma perilaku lembaga, dengan kata lain kinerja seorang dan nilai-nilai yang dapat dimengerti dan karyawan yang baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu Lembaga dalam dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi, dan yang paling penting adalah dapat digunakan sebagai dasar aturan perilaku dalam sebuah organisasi.

Meningkatkan kinerjanya, maka SDM yang Salah satu budaya kerja yang ada perlu diberdayakan dan dikembangkan menganut kearifan lokal adalah Tri Kaya semaksimal mungkin serta didorong untuk Parisudha. Masuknya konsep Tri Kaya selalu meningkatkan kinerja mereka selain Parisudha sebagai salah satu ajaran Agama melalui reward dan punishment juga perlu Hindu di Bali pada suatu organisasi tentu dilakukan melalui pendekatan penerapaka akan menjadi kekuatan yang baik apabila budaya kerja. Budaya kerja sebagai sebuah dilaksanakan sesuai dengan ajaran-Nya pola atau model di dalam kehidupan

sehingga diharapkan dapat meningkatkan berorganisasi, selalu mengalami perubahan kinerja atau meningkatnya tujuan dari suatu terhadap individu atau sekelompok orang organisasi. Menurut Mantra (2015) bahwa supaya manusia dapat mengatur dirinya dan Ajaran-ajaran agama Hindu mengharapkan bahkan kelompoknya di dalam suatu umatnya agar berbuat baik dan mulia. Agar organisasi terutama dalam hal menjalin terjadinya keselarasan antara hubungan hubungan dalam hal berinteraksi dengan seseorang dengan makhluk hidup disekitarnya. manusia secara individu maupun secara Karena itu perlu ada suatu aturan tertentu kelompok. Budaya dimaksud adalah dalam dalam bertingkah laku, dalam hal ini lebih semua sistem ide, gagasan, rasa, tindakan dikenal dengan tata susila. Hubungan yang selaras antara keluarga membentuk Kemampuan berpikir (Manacika) merupakan masyarakat, antara bangsa dengan bangsa lain kemampuan manusia untuk menuangkan antara manusia dengan alam sekitarnya, erbagai ide dan gagasan ke dalam bentuk Terbinanya keselarasan hubungan rencana-encana dan program-program serta mengakibatkan suatu kehidupan yang aman kebijakan organisasi dalam proses dan sentosa.

Bila sebaliknya, akan manajemen. Proses manajemen merupakan mengakibatkan kehancuran, mala petaka akan rangkaian kegiatan yang terdiri dari menimpa. Maka diperlukan suatu kesadaran perencanaan, pengorganisasian, penggerak pribadi untuk berperilaku yang baik demi dan mengarahkan sumber daya manusia dan terpeliharanya tata susila, sebagai satu- pengawasan. Kemampuan berkomunikasi satunya aturan perilaku yang mulia seperti (Wacika) merupakan kemampuan manusia yang telah digariskan melalui ajaran ajaran untuk menumbuhkembangkan kerjasama agama, khususnya agama Hindu, dengan yang harmonis antara sesama manusia, baik dihayati dan diamalkan tata susila tersebut internal maupun eksternal organisasi, yang dengan sendirinya juga tergolong ikut ada

hubungannya dengan pencapaian tujuan menjaga ajaran agama tersebut. organisasi. Kemampuan untuk melaksanakan Menurut Suhardana (2017), Tri Kaya kegiatan tertentu melalui aktivitas fisik Parisudha dapat juga diartikan sebagai tiga (Kayika) merupakan kemampuan manusia dasar perilaku manusia yang harus disucikan, untuk melaksanakan tugas dan tanggung yaitu manacika, wacika, dan kayika. Atmaja (2015) juga mengungkapkan bahwa Tri Kaya jawab sesuai dengan fungsi-fungsi organisasi antara lain produksi, pemasaran, keuangan Parisudha dan bagian-bagiannya yaitu

- (1) dalam mengelola sumber daya manusia Manacika adalah pikira secara umum sebagai umat hindu dituntut untuk berikir yang baik dengan berbagai peralatan organisasi. Hal ini patut menjadi perhatian oleh dan benar,
- (2) Wacika adalah perkataan, semua pihak sehingga pelaksanaannya benar-secara umum sebagai umat Hindu dituntut benar dimanfaatkan dengan benar untuk untuk berkata atau berbicara yang baik dan benar,
- (3) Kayika adalah perbuatan, secara mendorong peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Seperti halnya pada Rumah umum sebagai umat Hindu dituntut untuk Sakit BaliMéd, dimana rumsah sakit ini bisa berbuat atau melakukan aktivitas yang menekankan kinerja pegawai dalam baik dan benar. Meningkatkan kinerja yang melakukan pelayanan kepada masyarakat dilandasi Tri Kaya Parisudha dilakukan sehingga masyarakat yang berobat ke Rumah melalui suatu pembiasaan dari cara berpikir, berkata dan berperilaku Sakit BaliMéd terlayani dengan baik. Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang

Pentingnya Tri Kaya Parisudha sangat memberikan pelayanan kesehatan kepada penting diterapkan pada manajemen sutau masyarakat memiliki peran yang sangat organisasi baik organisasi yang bersifat profit

strategis dalam mempercepat peningkatan maupun social. Seperti halnya pada derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena manajemen rumah sakit dimana konsep tri itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan kaya parisudha ini mengajarkan kebaikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan sehingga pegawai mau bekerja sepenuh hati standar yang ditetapkan dan dapat dalam melaksanakan tugasnya. Sunetra (2015) menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Oleh menyatakan bahwa pelaksanaan tri kaya karena itu, dalam mewujudkan hal tersebut parisuda dapat meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kinerja yang baik melalui apabila mampu diterapkan dengan baik oleh pemberdayaan dan pengembangan pegawai manajemen melalui pelaksanaan sosialisasi melalui konsep penerapan Tri Kaya budaya kerja yang dianutnya. Penerapan Parisudha.

Konsep tri kaya parisudha ini meliputi Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa masih terjadi permasalahan terkait dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari sikap dan perbuatan pegawai yang masih kurang serta perkataan yang masih menyinggung perasaan baik kepada pegawai lain dari aspek tri kaya parisudha sehingga hal ini akan menjadi permasalahan yang akan menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Penurunan kinerja karyawan ini dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan yang menunjukkan sejauh mana karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar organisasi. Penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Balimed menggunakan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) sehingga terdapat beberapa indikator yang dinilai muali dari sikap kerja, penampilan, disiplin kerja dan hasil kerja. Sesuai dengan penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen Rumah Sakit Balimed diketahui dari jumlah 256 pegawai terdapat tiga hasil penilaian yaitu pegawai yang memiliki kinerja rendah, sedang dan tinggi dari beberapa unit yang ada pada RS Bali Med yaitu sebanyak 47

orang pegawai memiliki kinerja rendah, 63 orang memiliki kinerja sedang dan sebanyak 146 orang memiliki kinerja tinggi. Dari hasil penilaian kinerja tersebut membuktikan bahwa masih terdapat kategori pegawai yang memiliki kinerja rendah yang masih menjadi perhatian pihak manajemen Balimed yang seharusnya kinerja pegawai minimal memiliki kinerja yang sedang. Hal ini tentu akan mengganggu pelayanan yang diberikan oleh Pihak Rumah Sakit agar layanan yang diberikan tidak terganggu. Oleh karena itu, diperlukan penerapan aspek manajemen kinerja yang menjunjung nilai-nilai keagamaan berupa norma dan etika dengan harapan kinerja pegawai semakin meningkat kedepannya dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan Tri Kaya Parisudha dalam pelaksanaan pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit BaliMéd, dengan harapan dapat memberikan dua manfaat sekaligus baik secara teoritis maupun aplikatif dimana secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengembangan teori, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia mengingat penelitian ini meneliti tentang kinerja pegawai yang dikaitkan dengan unsur tri kaya parisuda yaitu manacika, wacika dan kayika, sedangkan secara aplikatif penelitian ini diharapkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tidak saja kepada Lembaga Rumah Sakit tetapi juga dalam hal ini kepada lembaga dan peneliti lain yang berminat melakukan penelitian tentang kinerja pegawai sehingga manfaat yang diharapkan antara lain dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman yang nyata mengenai ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menerapkan antara teori yang diperoleh di banku kuliah dengan kenyataan di lapangan khususnya mengenai kinerja pegawai, bagi lembaga, hasil penelitian

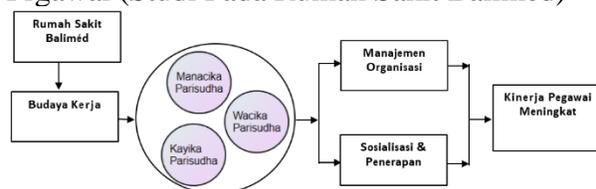
ini dapat dijadikan sebagai salah satu penelitian ilmiah dalam melengkapi khasanah kepustakaan pada STIE Satya Dharma Singaraja serta bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi rumah sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat melalui penerapan tri kaya parisudha.

Kerangka Pemikiran Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi menjadi salah satu factor penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa.

Manusia yang berkualitas akan menciptakan prestasi tersendiri bagi dirinya sendiri dan masyarakat luas pada umumnya. Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan diselaraskan satu sama lainnya yaitu pikiran keterampilan yang diperlukan untuk (manacika), perkataan (wacika), dan melaksanakan tugasnya. perbuatan (kayika).

Penerapan Tri Kaya Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui penerapakan Parisuda tersebut memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak budaya kerja dengan menggunakan konsep manajemen bisa melakukan sosialisasi dan kearifan lokal dimana konsep budaya kerja ini dapat dijadikan salah satu alternatif dalam pembentukan kualitas SDM, karena kearifan menerapkan budaya kerja tri kaya parisudha dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya pada pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Ketika local merupakan nilai-nilai luhur yang karyawan sudah memahami dan menerapkan dimiliki oleh masing-masing daerah yang konsep tri kaya parisudha dalam dirinya dijunjung tinggi nilai serta makna yang

berupa selalu berpikir yang positif dan terkandung didalamnya. Kualitas SDM memiliki arah tujuan yang jelas, selalu berkata berbasis kearifan lokal hanya akan memiliki yang baik dan benar serta melakukan makna ketika dilandasi atas nilai-nilai perbuatan yang sesuai dengan Dharma universal yang mengakar dalam budaya (Kebaikan) dalam hal ini melaksanakan tugas dimana nilai-nilai itu dibangun (berlandaskan dan fungsi sesuai dengan maka secara nilai-nilai kearifan lokal). Salah satu kearifan langsung akan memiliki dampak terhadap lokal di Bali yang sesuai dengan nilai-nilai peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan universal adalah nilai-nilai kearifan yang hal tersebut maka dapat digambarkan bersumber pada konsep Tri Kaya Parisudha kerangka pemikiran sebagai berikut Tri Kaya Parisudha merupakan tiga konsep ajaran etika yang dikendalikan dan Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penerapan Konsep Tri Kaya Parisudha Dalam Meningkatkan Kinerja Prgawai (Studi Pada Rumah Sakit Baliméd)



METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian Kualitatif dengan pendekatan Deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit BaliMéd yang beralamat di Jl. Gn. Lempuyang No. 9X, Banjar Tegal, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Rumah Sakit BaliMéd Buleleng merupakan rumah sakit swasta tipe C yang telah terakreditasi Paripurna oleh KARS. RS yang berada di bawah pengelolaan PT. Dharma Medika Buleleng. Rumah Sakit BaliMéd Buleleng mulai operasional per Maret 2019. Rumah Sakit BaliMéd Buleleng menjadi salah satu pilihan pelayanan kesehatan bagi masyarakat Buleleng yang memberikan pelayanan kesehatan yang cepat, profesional, rasional, dan aman. Rumah

Sakit BaliMéd Buleleng memiliki motto “Care with Integrity and Safety”. Adapun alasan melakuakn penelitian pada Rumah Sakit BaliMéd adalah Rumah Sakit BaliMéd sebagai salah satu sarana Kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dimana rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dimana pelayanan yang bermutu ini merupakan ciri dari kinerja karyawan itu sendiri yang merupakan perilaku karyawan baik berupa pikiran, perkataan dan perbutan yang tidak terlepas dari sentuhan nilai-nilai kearifan lokal yang disebut dengan Tri Kaya Parisudha. Rumah Sakit BaliMéd sendiri sebelumnya sudah diakui keberadaanya oleh masyarakat sehingga hal ini menjadi sangat menarik bila standar pelayanan yang diterapkan pada wilayah pelayananya sama sehingga penelitian ini akan memfokuskan pada kinerja karyawan dalam melakukan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat berdasarkan penerapan Tri Kaya Parisudha di Rumah Sakit BaliMéd Informan merupakan orang atau pelaku yang benar-benar tahu dan menguasai masalah, serta terlibat langsung dengan masalahn penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, maka peneliti sangat erat kaitannya dengan faktor-faktor kontekstual, jadi dalam hal ini sampling dijaring sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber. Maksud kedua dari informan adalah untuk mengali informasi yang menjadi dasar dan rancangan teori yang dibangun.

Pemilihan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada azas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat. Informan dalam penelitian ini terdiri atas 2 informan yaitu informan utama dan informan pendukung. Informan utama dalam penelitian ini adalah Sekretaris dan Kepala Devisi

Pemasaran Rumah Sakit BaliMéd sedangkan informan pendukung dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit BaliMéd. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah budaya kerja Tri Kaya Parisudha Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Baliméd yang meliputi :

1. Kemampuan berpikir (Manacika) merupakan kemampuan manusia untuk menuangkan berbagai ide dan gagasan ke dalam bentuk rencana-rencana dan program-program serta kebijakan organisasi dalam proses manajemen. Proses manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerak dan mengarahkan sumber daya manusia (actuating) dan mengendalikan (controlling).
2. Kemampuan berkomunikasi (Wacika) merupakan kemampuan manusia untuk menumbuh kembangkan kerjasama yang harmonis (coorporation and harmony) antara sesama manusia, baik internal maupun eksternal organisasi, yang ada hubungannya dengan pencapain tujuan organisasi.
3. Kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu melalui aktivitas fisik (Kayika) merupakan kemampuan manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi-fungsi organisasi antara lain produksi, pemasaran, keuangan dalam mengelola sumber daya manusia dengan berbagai peralatan organisasi.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan data kualitatif sedangkan sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dokumentasi dan wawancara sedangkan Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan triangulasi sumber data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk memperoleh informasi terkait penerapan konsep triKaya Parisudha dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Balimed maka dapat ditentukan empat informan yang dipandang tepat dalam memberikan keterangan untk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini. Adapun informan yang dimaksud adalah sebagai berikut.

1. Informan I

Ibu Ni Putu Prasasti, SE merupakan informan pertama yang akan dilakukan wawancaradimanabeliau menjabat sebagai Sekretaris Direktur Rumah Sakit BaliMéd. Beliau bekerja sepenuh hati untuk membesarkan ruma sakit BaliMéd dengan mencurahkan segala waktunya untuk mengelola segala sumber daya yang ada pada rumah sakit tersebut. Beliau dipandang tepat menjadi informan pada penelitian ini dikarenakan Beliau mengetahui secara pasti tentang penerapan konsep triKaya Parisudha ini pada Rumah Sakit Balimed sehingga akan memberikan data yang akurat tentang penerapannya di rumah sakit ini.

2. Informan II

Informan kedua adalah Ibu Ni Luh Dina Pariani, S.Tr. Keb., MH. Kes selaku Kepala Devisi Pemasaran Rumah Sakit BaliMéd. Bidang Pemasaran memiliki peran yang penting dalam memberikan informasi yang tepat, tidak saja kepada masyarakat tetapi juga kepada pegawai oleh karena itu Ibu Ni Luh Dina Pariani, S.Tr. Keb., MH. Kes dipandang tepat sebagai salah satu informan penelitian ini.

3. Informan III

Informan yang ketiga adalah Ibu Ni Putu Ratih Windari, S. Kep. Ns yang menjabat sebagai Kepala Instalasi Poliklinik Rumah Sakit Balimed. Di sela-sela kesibukannya, Beliau juga aktif dalam menyuarakan Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha dimana

dalam melaksanakan tugas beliau selalu memberikan informasi-informasi yang mendidik dan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan norma, etika dan aturan yang ada. Oleh karena itu, Ibu Ni Putu Ratih Windari, S. Kep. Ns sangat tepat dijadikan sebagai salah satu informan tentang penerapan konsep triKaya Parisudha.

4. Informan IV

Untuk mengetahui penerapan Budaya Tri Kaya Parisudha kepada karyawan maka peneliti memilih salah satu staf yang bekerja di Rumah Sakit Balimed, yaitu Bapak I Made Mertayasa. Adapun alasan memilih beliau sebagai salah satu informan karena beliau menjadi salah satu karyawan yang sangat bersemangat tentang kehadiran budaya kerja Tri Kaya Parisudha dimana dalam melaksanakan tugas beliau senantiasa sepenuh hati dalam bekerja dan tidak pernah membedakan karyawan lain, suka membantu pekerjaan dan tidak enggan berkomunikasi dengan siapapun sehingga banyak karyawan suka terhadap sikap dan perilakunya.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan informan terkait dengan pokok permasalahan tentang Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha sudah diterapkan pada Rumah Sakit Balimed maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha sudah diterapkan pada Rumah Sakit Balimed dimana budayakerja ini menganut kearifan local bali yang berlandaskan falsafah Agama Hindu yang sesuai dengan budaya masyarakat yang sudah mengenal konsep ini yang akan memberikan tuntunan kepada karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan informan terkait dengan pokok permasalahan tentang Penjelasan konsep Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha pada Rumah Sakit Balimed maka dapat disimpulkan bahwa Tri Kaya Parisudha merupakan tiga Kerangka Dasar agama Hindu, yang terdiri dari

3 (tiga) bagian, yakni berfikir yang baik yang disebut dengan Manacika Parisudha, berkata yang baik yang disebut dengan Wacika Parisudha, dan berperilaku yang baik atau yang disebut dengan Kayika Parisudha. Implementasi darj ajaran ini diterapkan dalam budaya kerja yang dianut oleh Rumah Sakit Balimed yang mengajarkan tentang kebaikan dan membentuk SDM yang berkarakter.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan informan terkait dengan pokok permasalahan tentang Tujuan Penerapan konsep triKaya Parisudha pada Rumah Sakit Balimed maka dapat disimpulkan bahwa Tujuan Penerapan konsep tri Kaya Parisudha adalah untuk membangun sumber daya manusia dalam mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berlandaskan etika serta berorientasi pada hasil (out come) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi sehingga pelayanan karyawan semakin maksimal.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan informan terkait dengan pokok permasalahan tentang Cara Penerapan konsep Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha pada Rumah Sakit Balimed maka dapat disimpulkan bahwa Skema penerapan konsep tri Kaya Parisudha pada Rumah Sakit BaliMéd dilakukan berdasarkan proses manajemen yang telah disusun secara matang baik melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya serta agar karyawan semakin mengenal dan merasa dekat dengan budaya Kerja Tri Kaya Parisudha maka selalu dilakukan kegiatan sosialisasi melalui ceramah dan seminar sehingga karyawan paham akan esensinya.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan informan terkait dengan pokok permasalahan tentang manfaat penerapan konsep tri Kaya Parisudha pada Rumah Sakit Balimed maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan konsep tri Kaya Parisudha memiliki beragam manfaat diantaranya Memelihara lingkungan kerja yang serasi serta

harmonis, Menciptakan kondisi kerja yang teratur, Menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman, serta Meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis, membangun Kerjasama yang baik sehingga dapat mendorong meningkatnya Kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan informan terkait dengan pokok permasalahan Tentang Kemampuan berpikir (Manacika) pada Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha pada Rumah Sakit Balimed maka dapat disimpulkan Konsep Manacika Parisudha mampumampumemberikan suasana hati yang nyaman dalam bekerja sehingga membimbing kami dalam bekerja sehingga focus dalam melaksanakan pekerjaan, tidak ada iri atau dengki dan malah sebaliknya timbul kasih sayang diantara kami dengan menganggap bahwa karyawan adalah bagian dari keluarga serta fokus dalam bekerja dan tugas-tugas yang ada dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan menghasilkan kualitas kerja yang berkualitas.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan informan terkait dengan pokok permasalahan Tentang Kemampuan berkomunikasi (Wacika) pada Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha pada Rumah Sakit Balimed maka dapat disimpulkan bahwa Konsep Wacika Parisudha memberikan tuntunan kepada karyawan dalam berbicara sehingga tidak menyakiti satu sama lain mengucapkan kata yang menyenangkan bagi orang lain, karena kita ketahui bahwa perkataan akan sangat cepat menyinggung perasaan orang lain yang apabila tidak dikontrol akan sangat berbahaya sehingga memberikan dampak baik bagi kinerja mereka.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan informan terkait dengan pokok permasalahan Tentang Kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu melalui aktivitas fisik (Kayika) pada Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha pada Rumah Sakit Balimed maka dapat disimpulkan bahwa Konsep kayika Parisudha memberikan tuntunan kepada karyawan dalam berperilaku berperilaku sesuai

dengan aturan norma dan etika sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan dan tidak melallaikan tugas sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok fungsi mereka, walaupun memang dalam kenyataannya masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun menggunakan Hp namun masih sebatas dalam penyelesaian pekerjaan tidak apa-apa dan saya yakin dengan penerapan budaya kerja ini karyawan akan mampu bekerja dengan sepenuh hati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki budaya yang kuat. Hal ini akan memberikan kesetiaan yang lebih besar. Dari sebuah penelitian juga terungkap bahwa budaya organisasi yang kuat cenderung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik Robbins (2017). Bila nilai-nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas, para karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan apa yang diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu dapat bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan secara profesional.

Budaya Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja sehingga kinerja karyawan akan selalu menjadi pusat perhatian bagi setiap organisasi. Dampak dari kinerja yang rendah akan menurunkan keprofesionalan karyawan. Tingkat profesionalisme karyawan dipengaruhi oleh kuatnya budaya kerja di rumah sakit, sehingga karyawan dapat menumbuhkan sikap loyalitas, mengerti tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Akan tetapi tidak semua rumah sakit memiliki budaya yang kuat dan kekuatan budaya disuatu rumah sakit bisa berbeda-beda.

Untuk mengatasi hal tersebut, Rumah Sakit BaliMéd mengembangkan budaya yang melekat dengan ajaran Agama Hindu yaitu Tri Kaya Parisudha, dimana dalam ajaranya budaya kerja tersebut terdiri atas manacika

berarti pikiran baik, wacika berarti perkataan baik, dan kayika berarti perbuatan yang baik. Adanya pikiran yang baik akan mendasari perkataan yang baik, sehingga terwujudlah perbuatan yang baik pula. Jadi pada dasarnya perkataan dan perbuatan bersumber atau berawal dari pikiran. Pikiran yang baik akan menuntun manusia berkata atau berbuat yang baik pula. Penanaman nilai-nilai budaya tersebut melalui sosialisasi terus menerus dan dapat diterima secara luas dikalangan karyawan, dan dalam melakukan tindakan pelayanan, semua karyawan dapat menerapkan budaya tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa budaya kerja suatu konsep yang didasari oleh kebiasaan atau keseluruhan pola perilaku setiap individu atau kelompok yang dibudayakan dan dikembangkan dalam suatu organisasi atau organisasi untuk mempertahankan efisiensi dalam bekerja. Memiliki budaya kerja yang baik tentunya akan membawa dampak yang positif bagi organisasi. Sebuah organisasi dibuat dengan tujuan dan visi tertentu. Dibutuhkan kerja sama tim agar bisa mencapai tujuan tersebut secara efektif dan benar-benar menghasilkan. Oleh sebab itu, penting bagi karyawan untuk bisa nyaman berada di tempat kerja sehingga loyalitas karyawan terhadap organisasi akan muncul. Dipertegas Kembali bahwa nilai organisasi sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang berlandaskan pelayanan kepada masyarakat sehingga nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan tersebut harus dikembangkan demi tujuan bersama yang dapat dijadikan sebagai alat atau tujuan karyawan atau tujuan bersama, dan merupakan kepercayaan yang ditanamkan dalam tatanan perusahaan yang dapat menyelaraskan kinerja karyawan. Budaya Kerja yang tepat diterapkan Pada Rumah Sakit BaliMéd adalah Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha, dimana Tri Kaya Parisudha merupakan ajaran Agama Hindu sehingga dalam pengamalannya mampu mendongkrak kinerja karyawan.

Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha merupakan dasar acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Budaya Kerja Tri Kaya Parisudha merupakan sebuah tuntunan

atau pedoman yang mendasari: “Bagaimana individu di dalam sebuah organisasi berpikir, bersikap, bertindak dan mengambil keputusan”. Biasanya budaya kerja ini sulit untuk dipalsukan karena apa yang dipikirkan dan dilakukan, merupakan refleksi dari Tri Kaya Parisudha yang dianut dan dijalankan pegawai dalam organisasi. Budaya kerja inilah yang menjadi faktor penentu “bagaimana suatu organisasi secara kolektif memiliki kualitas, kapasitas dan kapabilitas dalam pengambilan keputusan.

Skema penerapan konsep tri Kaya Parisudha dilaksanakan dengan tahapan yang jelas yang diawali dengan perencanaan yang matang, kemudian pengorganisasian yang jelas, adanya pengarahan dan pengawasan terhadap implementasi budaya kerja tersebut. Hal ini diakui bahwa pelaksanaannya dapat berjalan secara efektif sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara focus sesuai dengan konsep Tri Kaya Parisudha.

Pernyataan diatas dijelaskan oleh ungkapan Robbins (2017), yang menyatakan bahwa budaya yang kuat (strong culture) yaitu budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para karyawan. Semakin tinggi penerimaan karyawan maka semakin kuat budaya organisasi tersebut. Termasuk menciptakan organisasi yang efektif. Lebih lanjut Schraeder, dkk (2015) menegaskan bahwa pengaruh budaya kerja akan memberikan dampak terhadap para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat membawa perubahan organisasi bagi peningkatan mutu dan kualitas. Budaya kerja meliputi berbagai sikap dan tingkah laku yang mempunyai keberkesanan, kepada usaha mempebaiki mutu dan kualitas kerja yang dilakukan untuk peningkat kinerja organisasi.

Siew and Kelvin (2015) budaya kerja berkualitas membantu suatu organisasi untuk membangun suatu konseptualisasi yang disusun menjadi system kognisi sebagai simbol, norma-norma dan makna bersama. Sehingga budaya kerja tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Dianne (2016) budaya kerja memiliki efek pada suatu organisasi dan mempengaruhi bagaimana organisasi itu organisasi bereaksi terhadap berbagai bentuk situasi. Budaya kerja selalu menjadi gudang untuk sejarah masa lalu dan pelajaran, seorang penerjemah untuk acara dan indakan, dan desainer strategi. Dengan demikian, budaya kerja akan menentukan apakah sebuah organisasi belajar membentuk kesalahan atau mengabaikan mereka, melihat peristiwa sebagai peluang atau ancaman, dan proaktif atau reaktif dalam strateginya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa penerapan konsep tri Kaya Parisudha pada Rumah Sakit BaliMéd dipandang cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana Penerapan konsep tri Kaya Parisudha dalam fungsi manajemen adalah implementasi penerapan konsep tri Kaya Parisudha sesuai dengan program direncanakan sebelumnya dan setiap orang telah diorganisasikan sesuai dengan tugas, wewenang, dan kewajiban masing-masing. Visi, misi, program kerja, dan job description masing-masing bagian dari organisasi harus menjadi pedoman dalam fungsi ini. Terpenting dari fungsi ini adalah bagaimana program-program dapat dilaksanakan dan berhasil sesuai dengan target yang dicanangkan. Berkenaan dengan hal tersebut, Hindu menawarkan etos kerja berbasis tri kaya parisudha, yaitu kesatuan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan. Tri Kaya parisuddha adalah tiga perilaku yang harus

disucikan, yaitu perilaku yang berhubungan dengan pikiran (manacika), perkataan (wacika), dan perbuatan (kayika). Dalam konteks manajemen, ketiga ranah perilaku ini penting dikendalikan dalam keseluruhan proses pelaksanaan kerja. Sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka dapat diajukan saran- saran sebagai berikut.

khususnya budaya misi yang memiliki hubungan paling erat, sehingga kedepan dapat di aplikasikan lebih kuat lagi oleh kalangan karyawan dalam maningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat. Sebagai upaya dalam peningkatan kualitas pelayanan, penting dimiliki oleh karyawan adalah kemampuan mengaplikasikan nilai-nilai budaya kerja Tri Kaya Parisudha dalam kegiatan sehari-hari sehingga focus terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah memperkuat, memahami, menjalankan serta menjunjung tinggi nilai-nilai inti didalam organisasi. Upaya tersebut merupakan salah satu bentuk dalam memperkuat budaya organisasi Tri Kaya Parisudha.

2. Dalam Mengimplementasikan Kembali budaya kerja Tri Kaya Parisudha maka hendaknya sebelum memulai pekerjaan selalu diadakan kegiatan awal berupa arahan, apel pagi atau penyampaian penyampaian secara lisan kepada pegawai sehingga mengingatkan Kembali tentang budaya kerja yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan karyawan selalu konsisten yang bertujuan untuk mendongkrak adanya kinerja yang lebih baik.

3. Bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian tentang konsep lokal budaya kerja maka hendaknya mempertimbangkan variabel-variabel lain yang jugag berdampak pada kinerja karyawan serta mengembangkan penelitian dengan menggunakan Teknik dan metode yang berbeda sehingga mendapatkan hasil yang konsisten. Walaupun budaya kerja Tri Kaya Parisudha ditanamkan kuat dikalangan karyawan, namun perlu adanya peningkatan

nilai budaya organisasi keterlibatan, penyesuaian, konsistensi dan misi dalam aktivitas organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardiyasa, I. N. S. 2020. Mitigasi Spritual dalam Naskah Lontar Roga Sanghara Bhumi. Sanjiwani: Jurnal Filsafat, 10(1), 27-36.
- [2] As'ad, Moh. 2018. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberty.
- [3] Atmaja, Nada I Made, dkk. 2015. Etika Hindu. Surabaya: Paramita.
- [4] Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- [5] Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Murai Kencana
- [6] Azwar, Ridwan. 2016. Kiat Sukses di Bidang Jasa. Jakarta: Andi Offset.
- [7] Bungin, Burhan. 2011. Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana.
- [8] Darmawan, I. P. A. 2020. Estetika Panca Suaradalam Upacara Yadnya di Bali. Jñānasiddhānta: Jurnal Teologi Hindu, 2(1), 61-70
- [9] Dianne Lewis. 2016. Five Year on-The Organizational Culture Saga Revisted. Leadership & Organization Development Journal. 23/5; 280-287.
- [10] Gomes, Faustino Cardoso. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- [11] Harsuko, Riniwati. 2015. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- [12] Jaman, I Gede. 2017. Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti. Jakarta: Pusat Kurikulum dan Perbukuan, Balitbang, Kemdikbud.
- [13] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [14] Mantra, Prof. Dr. IB. 2015. Bhagavadgita. Denpasar
- [15] Moleong, Lexy J. 2016. Metode Penelitian Kualitatif. Penerbit PT. Remaja Rosaadakarya. Bandung.
- [16] Prawirosentono, Suyadi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1.
- [17] Rivai, dan Basri. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- [18] Robbins, P. Stephen. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- [19] Sentono, Suryadi Perwiro. 2016. Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Siew Kim Jean Lee and Kelvin Yu. 2015. Corporate culture and organizational performance. Journal of Managerial Psychology. 19/4; pp, 340-359.
- [21] Simamora, Henry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- [22] Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2016. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [23] Somawati, A. V., Adnyana, K. S., Darmawan, I. P. A., Dewi, N. P. D. U., Untara, I. M. G. S., Suadnyana, I. B. P. E., ... & Srilaksmi, N. K. T. 2020. Bali vs COVID-19: Book Chapters. Nilacakra.
- [24] Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin. 2015. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.

-
- [25] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Cetakan ke-20. Bandung: CV Alfabeta.
- [26] Suhardana. 2017. Sundarigama Sumber Sastra Rerahinan Hindu Seperti Galungan, Kuningan, Tilem dan lain-lain. Paramita
- [27] Purnama, Surabaya: Triguna. 2015. Budaya Kerja, Jakarta: Gunung Agung.
- [28] Sunetra, I Made. 2015. Manajemen Spiritual dalam Bisnis. Pustaka Bali Ketiga. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- [29] Sutopo HB. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif. UNS PRESS. Surakarta.
- [30] Yuliandari, Ni Kadek, dkk. 2016. Kearifan Lokal Tri Kaya Parisudha Sebagai Model Pembentuk Kualitas Sumber Daya Manusia. Managing Local Resources to Compete in Global Market. FMI 8 Palu