

Pengaruh Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya *Tri Hita Karana* Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada *Sun Island Hotel Legian*)

Komang Trisita Cipta Dewi⁽¹⁾

I Putu Putra Astawa⁽²⁾

Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: komangtrisita@gmail.com

ABSTRACT

Tourism has been believed to be a driving force for the economy in the Province of Bali and this has encouraged the emergence of many businesses engaged in tourism, especially hotel accommodation facilities. The purpose of this research is to evaluate the impact of selection, job training, and Dr. Hita Karana to determine employee performance. This research was conducted at Sun Island Hotel Legian which is located in Kuta District, Badung Regency. The population in this study were all employees, totaling 62 people. Data collection was carried out using observation, interviews, questionnaires, documentation, and questionnaires. The results of the determination analysis show that 76.2 percent of employee performance is influenced by a combination of selection, job placement, and tri hita karana. Partially it can be proven that selection has a positive and significant effect on employee performance, employee placement has a positive and significant effect on employee performance, and tri hita karana has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously it is known that selection, job placement, and tri hita karana have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Selection; Job Placement; Tri Hita Karana Culture; Employee Performance*

ABSTRAK

Pariwisata telah diyakini sebagai penggerak roda perekonomian di Provinsi Bali dan hal tersebut mendorong munculnya banyak usaha-usaha yang bergerak di bidang pariwisata terutama sarana akomodasi hotel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak seleksi, pelatihan kerja, dan Dr. Hita Karana untuk mengetahui kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Sun Island Hotel Legian yang terletak di Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 62 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan kuesioner. Hasil analisis determinasi menunjukkan sebesar 76,2 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi seleksi, penempatan kerja, dan *tri hita karana*. Secara parsial dapat dibuktikan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *tri hita karana* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diketahui seleksi, penempatan kerja, dan *tri hita karana* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Seleksi; Penempatan Karyawan; Tri Hita Karana; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Pariwisata adalah suatu kegiatan yang sangat erat kaitannya dengan perkembangan ekonomi Indonesia khususnya Bali. keberadaan sdm berperan penting pada pengembangan pariwisata. Sumber Daya Manusia pariwisata meliputi wisatawan/pelaku wisata (tourist) atau menjadi pekerja (employment), sehingga, sumber daya manusia merupakan faktor penting pada suatu organisasi atau perusahaan. Kegiatan ini dapat berjalan dengan seimbang apabila dalam sebuah perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan ialah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:9).

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang untuk menempati suatu jabatan tertentu yang tersedia (Sri Larasati, 2018). Seleksi merupakan pemilihan calon karyawan yang dilakukan dalam menentukan karyawan yang cocok dipilih pada perusahaan tersebut (Danang Sunyoto 2012:108). Pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan (Danang Sunyoto, 2016:122).

Penempatan kerja adalah data analitik tempat kerja yang membantu mencocokkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka sehingga mereka dapat bekerja secara efektif. (Hartatik, 2014). Penempatan pegawai terjadi karena berbagai alasan terkait dengan perencanaan sumber daya manusia atau penggunaan tenaga kerja yang lebih efisien dan efektif, yang mungkin karena tantangan organisasi dan ketersediaan pegawai secara internal dan eksternal, pengembangan karir dari sudut pandang manusia. Pengembangan sumber daya, kepuasan kerja dan motivasi untuk bekerja (Badriyah, 2015).

Konsep *Tri Hita Karana* umumnya merupakan sebuah landasan yang bersumber dari ajaran agama Hindu, sejatinya konsep *Tri Hita Karana* sudah universal yang ada pada semua ajaran agama di dunia (Windia dan Dewi, 2011: 34). Menurut Kaler (1969 dalam Wiana, 2004: 265) menerapkan *Tri Hita Karana* pada wujud tata ruang dan tata aktivitas dalam desa adat, unsur-unsur tersebut meliputi *Parhyangan* (hubungan yang harmonis antara manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa), *Pawongan* (hubungan yang harmonis antara manusia dengan manusia), dan *Palemahan* (hubungan yang harmonis anatara manusia dengan lingkungan).

Fenomena yang terjadi di Sun Island Hotel Legian adalah terdapat beberapa karyawan yang saat bekerja masih perlu diawasi untuk mendapatkan efektifitas kerja yang maksimal. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kemandirian dari kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil

wawancara dengan pihak HRD, dikatakan bahwa pada saat perusahaan melakukan proses seleksi ternyata ditemukan beberapa calon kandidat yang memiliki keahlian *ganda/double skill* saat melamar di Hotel Sun Island Legian. Sehingga hal ini membuat kurang valid untuk mengetahui keahlian serta keterampilan sesungguhnya yang dimiliki oleh calon kandidat. Dengan proses seleksi seperti ini membuat perusahaan harus dapat lebih selektif dalam memilih calon kandidat. Akibatnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Sun Island Legian adalah penempatan kerja yang kurang sesuai dengan kebutuhan, keterampilan dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD terdapat karyawan yang memiliki kualifikasi tingkat pendidikan di bawah standar hotel dan tidak sesuai dengan bidang keahlian. Ditemukan ada 6 orang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA. Menurut pihak HRD kualifikasi ini belum memenuhi standar hotel, namun sudah memiliki pengalaman training atau bersertifikat.

Selain seleksi dan penempatan kerja, hal yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Sun Island Legian adalah budaya *Tri Hita Karana*. Dalam hasil wawancara dengan pihak HRD, saat ini Hotel Sun Island Legian belum sepenuhnya mampu menerapkan konsep dari Tri Hita Karana tersebut. seperti: belum adanya pengenalan serta program tertulis perihal Tri Hita Karana di Hotel Sun Island Legian (Parhyangan), dikarenakan padatnya kegiatan perusahaan yang mengakibatkan kurangnya acara Outbound pembinaan untuk karyawan sehingga rendahnya rasa harmonis antar karyawan (Pawongan), serta kurang tingginya rasa peduli karyawan terhadap kelestarian lingkungan (Palemahan).

Bukti empiris seleksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Reni Hindriari (2018) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Semakin baik rekrutmen dan seleksi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rigaska R. Muntu, dkk (2017) menyatakan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Kantor Cabang Manado.

H_1 : Diduga proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sun Island Hotel Legian.

Penelitian yang dilakukan oleh Elsy Yunita, dkk (2016) menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bali Taman Lovina Resort & SPA. Al ini juga didukung oleh penelitian Aan Rio Pratama, dkk (2017) menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Sun Island Hotel Legian*.

Penelitian yang dilakukan oleh P. Nopy Krisna Dewi, dkk (2017) menyatakan bahwa implementasi budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hotel. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sintha Devi, dkk (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di The Oberoi Beach Resort Bali.

H₃ : Diduga budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Sun Island Hotel Legian*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rigiska R. Muntu, dkk (2017) menyatakan bahwa seleksi secara parsial signifikan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Manado. Penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia kantor cabang Manado. Seperti penelitian yang dilakukan oleh P. Nopy Krisna Dewi, dkk (2017) hasil penelitiannya menyatakan bahwa implementasi budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hotel. Maka dari pembahasan tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Diduga seleksi, penempatan kerja dan budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Sun Island Hotel Legian*.

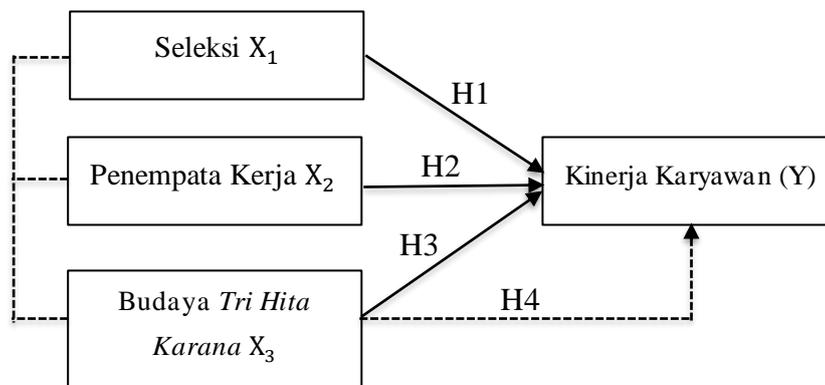
Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan documenter Bungin (2015, hlm. 48-49). Penelitian kali ini, peneliti akan meneliti tentang keterkaitan antara seleksi, penempatan kerja dan budaya *Tri Hita Karana* terhadap kinerja karyawan pada *Sun Island Hotel Legian*.

Penelitian dilaksanakan di *Sun Island Hotel Legian* yang beralamat di Jalan Raya Legian No.123, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan terkait dengan kinerja karyawan di Sun Island Hotel Legian. Ukuran populasi yang relatif kecil yaitu 62 orang karyawan. Karena jumlah populasi yang dipakai dibawah 100 orang, maka sampel ini merupakan sampling jenuh. Pada tahap awal penelitian, pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi penurunan

kinerja karyawan pada hotel Sun Island Legian. Selanjutnya digunakan kuesioner untuk mendapat jawaban atas variabel yang diteliti.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif yaitu meneliti Pengaruh Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya *Tri Hita Karana* Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Sun Island Hotel Legian*, maka kerangka konseptual di atas digambarkan melalui skema berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Berpikir

Sumber: P. Nopy Krisna Dewi, dkk (2017)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Variabel seleksi dengan sepuluh pernyataan, penempatan kerja sebanyak enam pernyataan, *Tri Hita Karana* sebanyak enam pernyataan, dan kinerja karyawan sebanyak sepuluh pernyataan semua indikator mempunyai nilai koefisien korelasi $>0,30$ sehingga semua indikator untuk variabel adalah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien *alpha* (α) dari *cronbach's alpha*, dengan nilai lebih besar dari 0,60. Apabila koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka butir atau variabel tersebut reliabel, sedangkan jika nilai koefisien *alpha* lebih kecil dari 0,60 maka butir variabel tersebut tidak reliabel (Ghozali,2018).

Dalam survei yang dilakukan menurut jenis kelamin, terlihat bahwa hampir tidak ada perbedaan yang signifikan antara responden pria dan wanita. Jumlah responden laki-laki dicatat 28 orang atau 45,16 persen dan responden perempuan tercatat sebanyak 34 orang atau 54,84 persen. Berdasarkan usia maka dapat diketahui responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 17 – 25 tahun sebanyak 23 orang atau 37,10 persen dan tidak berbeda signifikan dengan responden berusia 26 – 30 tahun sebanyak 20 orang atau 32,26 persen dan hal ini dapat disebabkan karena sebagian besar pekerjaan yang ada membutuhkan karyawan dengan kondisi fisik yang masih prima. Responden tercatat paling sedikit adalah yang berusia lebih dari 40 tahun

sebanyak 5 orang atau 8,06 persen. Berdasarkan pendidikan maka diketahui responden penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan diploma sebanyak 38 orang atau 61,29. Berdasarkan lama bekerja maka diketahui responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 54,84 persen. Responden yang tercatat paling sedikit adalah yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 5 orang atau 8,06 persen.

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,625 | 4,149 | | 3,284 | 0,002 |
| | Seleksi (X1) | 0,429 | 0,134 | 0,426 | 3,211 | 0,002 |
| | Penempatan kerja (X2) | 0,503 | 0,143 | 0,234 | 3,511 | 0,001 |
| | Tri Hita Karana (X3) | 0,413 | 0,136 | 0,197 | 3,037 | 0,003 |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 13,625 + 0,429X_1 + 0,503X_2 + 0,413X_3$$

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 4.13 diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) yang dapat dilihat pada kolom R square sebesar $0,762 \times 100\% = 76,2\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seleksi, penempatan kerja, dan Tri Hita Karana memiliki pengaruh sebesar 76,2% terhadap kinerja karyawan Sun Island Hotel Legian, sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Tabel 2: Hasil Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 13,625 | 4,149 | | 3,284 | 0,002 |
| | Seleksi (X1) | 0,429 | 0,134 | 0,426 | 3,211 | 0,002 |
| | Penempatan kerja (X2) | 0,503 | 0,143 | 0,234 | 3,511 | 0,001 |
| | Tri Hita Karana (X3) | 0,413 | 0,136 | 0,197 | 3,037 | 0,003 |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 maka diketahui bahwa nilai t hitung variabel seleksi adalah sebesar 3,211. Penentuan nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan bantuan software Microsoft Excel dengan rumus = TINV (0.05;58) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,001. Sesuai dengan

kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $t_{test} > t_{tabel}$ maka dapat dikemukakan bahwa t_{hitung} ($3,211$) $> t_{tabel}$ ($2,001$) dan Sig ($0,002$) $< \alpha$ ($0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel penempatan kerja adalah sebesar $3,511$. Penentuan nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan bantuan software Microsoft Excel dengan rumus = $TINV(0,05;58)$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar $2,001$. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $t_{test} > t_{tabel}$ maka dapat dikemukakan bahwa t_{hitung} ($3,511$) $> t_{tabel}$ ($2,001$) dan Sig ($0,001$) $< \alpha$ ($0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel *tri hita karena* adalah sebesar $3,037$. Penentuan nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan bantuan software Microsoft Excel dengan rumus = $TINV(0,05,58)$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar $2,001$. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $t_{test} > t_{tabel}$ maka dapat dikemukakan bahwa t_{hitung} ($3,037$) $> t_{tabel}$ ($2,001$) dan Sig ($0,003$) $< \alpha$ ($0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti *Tri Hita Karana* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-test)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 537,088 | 3 | 179,029 | 61,926 | .000 ^b |
| | Residual | 167,687 | 58 | 2,891 | | |
| | Total | 704,774 | 61 | | | |

Sumber: data diolah, 2023

Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya *Tri Hita Karana* memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Sun Island Hotel Legian, hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yang sebesar $61,926$, sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,000$. Tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

1. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang didasarkan pada nilai koefisien regresi seleksi sebesar $0,429$ (positif), serta t_{hitung} ($3,211$) $> t_{tabel}$ ($2,001$) dan nilai sig. $0,002 < \alpha 0,05$
2. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diketahui dari nilai koefisien regresi penempatan kerja sebesar $0,503$ (positif), serta t_{hitung} ($3,511$) $> t_{tabel}$ ($2,001$) dan nilai sig. $0,001 < \alpha 0,05$
3. *Tri Hita Karana* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi *Tri Hita Karana* sebesar $0,413$ (positif), serta

$t_{hitung} (3,037) > t_{tabel} (2,001)$ dan nilai sig. $0,003 < \alpha 0,05$.

4. Seleksi, Penempatan Kerja, dan *Tri Hita Karana* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (61,926) < F_{tabel} (2,766)$ dan Sig $(0,003) < \alpha (0,05)$ yang berarti secara simultan atau bersama-sama seleksi, penempatan kerja, dan *tri hita karana* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan, Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika terjadi peningkatan seleksi maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan karyawan Sun Island Hotel Legian secara signifikan. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti berarti jika terjadi peningkatan penempatan kerja maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan karyawan Sun Island Hotel Legian secara signifikan. *Tri Hita Karana* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika terjadi peningkatan *Tri Hita Karana* maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan karyawan Sun Island Hotel Legian secara signifikan.

Dari segi seleksi maka dapat disarankan kepada HRD Sun Island Hotel Legian yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja variabel dengan mengacu pada jawaban responden yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu terkait dengan indikator kesehatan. Sehingga kesehatan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan tes psikologi dengan konsisten kepada setiap calon karyawan sehingga akan didapatkan karyawan yang sesuai kriteria dibutuhkan.

Dari segi penempatan kerja dapat disarankan kepada HRD Sun Island Hotel Legian, kemampuan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan di luar bidang keahlian yang dimiliki saat ini secara rutin, seperti seorang *housekeeping* diberikan pelatihan F&B *service* atau sebaliknya sehingga seorang karyawan dapat dimutasi sesuai bidang keahlian lain yang dimiliki.

Dari segi *Tri Hita Karana* dapat disarankan kepada HRD Sun Island Hotel Legian, *palemahan* dapat ditingkatkan dengan cara melakukan kerjasama dengan perusahaan lain yang memang memiliki keahlian dalam mengelola keseimbangan ekosistem lingkungan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbesar ukuran sampel dengan tidak hanya melibatkan karyawan Sun Island Hotel Legian namun juga karyawan perusahaan lainnya yang sejenis yang ada di Bali sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aan Rio Pratama, Nurul Qomari, & Bramastyo Kusumo Negoro. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3).
- Arthur V. T. Palembang 1., Olivia S Nelwan 2., & Merinda Pandowo 2. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Donder, I Ketut. 2007. *Kosmologi Hindu Penciptaan, Pemeliharaan dan Peleburan serta Penciptaan Kembali Alam Semesta*. Surabaya: Paramita.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Giska Anggia Putri. (2015). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudra Oceaneering Batam. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, Vol 2(1).
- Hozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Ketut Wiana., 2004, *Bagaimana Umat Hindu Menghayati Tuhan*. Jakarta: Pustaka Manik Genih 141.
- I.Gn. A Sahadewa, & Putu Indah Rahmawati. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 12.
- Kadek Suhardita, I Putu Karpika, Made wery Dartiningsih, & Riana Mawar Mentari B. (2020). *Tri Hita Karana (Layanan Bimbingan Klasikal untuk Membentuk Karakter Siswa)*. Mahameru Press.
- Karina Octavia Muaja, 1., Adolfina, 2., & Lucky.O.H. Dotulong, 3. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 5(2).
- Komang Agus Pranata, Anak Agung Putri Sri, & Agus Muriawan Putra. (2017). Penerapan konsep tri hita karana di the trans resort bali. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1, 1.
- Komang Elsy Yunita 1., Ni Nyoman Yulianthini 2., & I Wayan Bagia, 3. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 4.
- Mamik Eko Supatmi Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol 7(1), 28.
- Marhamila Sari, Misransyah Akos, & Muhammad Akbar. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non PNS. *Administratus - Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3, 2.

- Narimawati, Umi. 2008. "Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi." Bandung: Agung Media 9.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84.
- Nurlaila. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit LepKhai.
- P. Nopy Krisna Dewi, Gede Adi Yuniarta, & I Putu Julianto. (2017). Pengaruh Implementasi Budaya Tri Hita Karana, Efisiensi Night Auditor, Dan Kualitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Hotel Berbintang Di Kabupaten Buleleng. *e-journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganessa*, 8, 2.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Reni Hindriari. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2, 1.
- Rigska R. Muntu 1., Muntu1 Vicktor. P.K. Lengkong 2., & Raymond Ch Kawet 2. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 5(2303-1174), 4236.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sarwadana, Sang Made. 2016. Aplikasi Tri Hita Karana untuk Meningkatkan Kualitas Diri. Denpasar: CV. Kayumas Agung.
- Sintha Devi, & R. Tri Priyono Budi Santoso. (2020). Pengaruh Implementasi Budaya Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Karyawan Di The Oberoi Beach Resort Bali. *Undhira Institutional Repository*, 15, 2.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Subagia, Ni Komang Wisesa. 2016. Persepsi Masyarakat Terhadap Konsep Tri Hita Karana Sebagai Implementasi Hukum Alam. *Jurnal Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung* : Bandar Lampung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tengku Ariefanda Aziz, 1., M. Syamsul Maarif, 2., & Anggraini Sukmawati, 3. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Sumatera Utara. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol 3(2).
- Tini Nurhayati. (2016). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. *Department of Government Faculty of Social Science and Political Science University of Riau*, Vol 3(1).
- Trisnawati. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Razza prima trafo Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(1).
- Wiana, Ketut. 2007. Tri Hita Karana Menurut Konsep Surabaya: *paramita*.