



CATUR PURUSA ARTHA DAN PEKERJA MILENIAL DI ION BALI BENOA HOTEL

Oleh
I Putu Dharmawan Pradhana¹⁾, I Kadek Ryon Cahya Pratama²⁾
^{1,2}Universitas Pendidikan Nasional Denpasar
Email: 1pradhana@undiknas.ac.id

Abstract

Millennial workers in the tourism sector in Bali are able to work with reference to good work standards. This is because they have the motivation to be able to collect assets as needed, the desire to earn more, with a good career, carry out social service and charity and achieve karma both in the present world and in the hereafter. This is in accordance with the concept of Catur Purusa Arta which is the basis of the philosophy of Balinese society which reflects the purpose of human life in the world. This desire is a motivation for millennial workers to be able to work optimally for what they want to achieve. This is based on the results of research conducted on workers at Ion Bali Benoa Hotel. This research was conducted based on the phenomenon where many companies are recruiting millennial generation, but they face many challenges. The reason is, the millennial generation has low loyalty and a tendency to change workplaces. This study aims to apply the concept of Catur Purusa Artha as a foundation for improving the work performance of the millennial generation at Ion Bali Benoa Hotel. The method used in this research is a qualitative method and uses the snowball sampling method in determining who will be interviewed. The technique of checking the validity of the data uses triangulation in credibility testing as checking data from various sources in various ways and various techniques. The triangulation of techniques used by observation, interviews and documentation methods.

Keywords: Catur Purusa Artha, Millennial Generation, Intrinsic Motivation, Job Performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini banyak perusahaan merekrut generasi milenial, tapi dalam hal ini divisi HRD memiliki beberapa tantangan. Karena generasi milenial memiliki Loyalitas yang rendah serta kecenderungan berpindah-pindah tempat kerja membuat generasi milenial akrab dengan sebutan sebagai *job hopper*. Studi dari Gallup menemukan sebanyak 21% milenial berpindah tempat kerja dalam kurun waktu kurang dari satu tahun. Jumlah ini tiga kali lipat lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya. Tak seperti generasi sebelumnya, milenial kurang tertarik dengan *longterm employment*. *Millennials kill long-term employment*. *Millennials kill employee loyalty*. Sebagai generasi yang selalu mencari tantangan baru, generasi milenial selalu terbuka dengan setiap peluang karier baru. Rata-rata mereka merencanakan bertahan

di tempat kerja hanya selama 12 bulan ke depan. Faktor pendorongnya ada dua, mengejar passion dan mencari pengalaman baru. Perilaku kaum milenial yang hobi berpindah-pindah kerja ini disadari, perbedaan mendasar antara generasi sebelumnya di lingkungan kerja. Jika Baby Boomers dan Gen-X bekerja untuk mendapat gaji bulanan dan mencapai keamanan, lain halnya dengan milenial. Mereka bekerja untuk aktualisasi diri, Aktualisasi diri, menurut Abraham Maslow, merupakan puncak dari pemenuhan kebutuhan mendasar manusia. Kecenderungan *job hopper* pada generasi milenial dilihat sebagai upaya meningkatkan kapasitas diri untuk mencapai aktualisasi diri. Jadi bukan hanya untuk memenuhi aspek fungsional, seperti gaji, insentif, dan tunjangan. Generasi milenial adalah *challenge-seeker*. Jika perusahaan tidak



mampu mengakomodasi *challenge* yang mereka tuntut, jangan salahkan jika mereka berpikir untuk mencari tantangan baru di perusahaan lain. Generasi milenial menganggap *experience is a great thing*. Mereka tertarik ketika dilibatkan dalam berbagai proyek dan memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan banyak partner, mereka sangat membutuhkan bimbingan dan tertarik pada *instant feedback* oleh atasannya. Selain itu generasi milenial juga selalu ingin memberi reward pada dirinya sendiri agar merasa nyaman dan enjoy dalam bekerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk itu, diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen SDM. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan, memahami tentang manajemen SDM adalah hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan HRD. Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat dengan MSDM memiliki peran yang cukup signifikan pada perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi Anda yang bekerja di bagian pemberdayaan SDM atau pemilik sebuah perusahaan untuk mengerti tentang manajemen SDM dengan seksama. Pada dasarnya, pengertian manajemen SDM sendiri yaitu upaya atau cara dalam mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa memiliki

kemampuan manajemen SDM yang mumpuni, kemampuan perusahaan dalam mencapai kesuksesan bisnis akan lebih sulit untuk bisa dilakukan. Jadi, bisa dibilang bahwa manajemen SDM adalah salah satu aspek krusial perusahaan agar bisa berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi.

Bali merupakan salah satu wilayah di Indonesia yang sangat kental akan kebudayaan dan adat istiadatnya. Berbagai kearifan menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan dari segala aspek kehidupan masyarakatnya. Salah satu konsep kearifan lokal yang berakar pada ajaran Agama Hindu adalah Konsep *Catur Purusa Arta*, yang merupakan empat tujuan hidup.

Kempat tujuan hidup manusia ini terjalani dengan erat, artinya satu dengan yang lain saling berkaitan. adapun keempat tujuan hidup yang dimaksud adalah *Dharma* yang artinya perilaku yang luhur, perilaku yang baik sesuai dengan ajaran-ajaran agama yang mengatur, menuntun dan membina hidup manusia, sehingga dapat tercapainya kesejahteraan, ketenangan, dan ketentraman hidup baik lahir ataupun batin. Tujuan hidup kedua adalah *Artha*. Artinya kekayaan harta benda. Tujuan hidup yang ketiga adalah *Kama* yang artinya Keinginan harus dipenuhi. setelah terpenuhinya keinginan, manusia lalu menjadi puas, senang, atau gembira. Dan tujuan terakhir adalah *Moksa* artinya kebebasan yang kekal dan abadi, kebebasan dari ikatan benda duniawi, kebebasan dari kelahiran kembali atau bersatunya *Atman* dan *Brahman*.

Tujuan yang ingin dicapai bagi pekerja milenial umumnya keinginan untuk dapat menjadi yang terbaik bagi orang lain (*darma*), keinginan untuk dapat mengumpulkan harta benda sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diidamkan (*arta*), keinginan untuk menyalurkan berbagai hasrat duniawi seperti keinginan akan hiburan serta barang-barang tertentu (*kama*). Pemenuhan akan keinginan diatas menciptakan motivasi untuk dapat bekerja maksimal demi apa yang ingin diharapkan dapat tercapai.



Tujuan tersebut dapat menjadi motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja. Motivasi inilah yang menjadi faktor pendorong untuk dapat menunjukkan kinerja optimal sehingga menciptakan dampak positif bagi perkembangan perusahaan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan Singgih D. Gunarsa, (2008:50)

Walaupun secara tidak disadari, konsep dalam *Catur Purusa Artha* menjadi landasan dalam membentuk motivasi kerja, Namun tidak semua orang khususnya pekerja Millennial yang berasal dari suku Bali memahami konsep-konsep yang tertera dalam *Catur Purusa Arta* sehingga membutuhkan pendalaman dalam penyadaran melalui program *Sharring Session* yang diadakan di masing unit sebelum memulai aktivitas kerja sehingga berbagai keluhan terkait kinerja dari pekerja milenial dapat lebih diminimalisir, khususnya dalam industry pariwisata yang membutuhkan pekerja milenial yang energik dan cekatan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menghindari meningkatnya *turn over intention*.

Perusahaan yang bergelut pada bidang pariwisata di Tanjung Benoa salah satunya yaitu Ion Benoa Hotel memiliki alamat di Jalan pratama no:93 Tanjung Benoa, Kuta Selatan, Badung, Bali. Hotel ini merupakan Hotel bintang 3 yang di minati oleh wisatawan domestic maupun manca Negara, hotel ini mampu bersaing dengan hotel-hotel berbintang lain nya, dengan ini ION Benoa Hotel harus mmiliki karyawan yang berkualitas dan kreatifitas yang tinggi agar dapat mencapai tujuan dari Hotel tersebut.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di *Ion Bali Benoa Hotel* yang beralamat di Jl. Pratama No.93, tanjung benoa, Kec. Kuta

Selatan, Kabupaten Badung, Bali 80363. Penelitian ini menggunakan data kualitatif deskriptif dengan wawancara mendalam yang berpedoman pada pedoman wawancara serta merekam melalui *handphone*. Informan penelitian yaitu HRD Manager Ion Bali Benoa Hotel, *Supervisor* Ion Bali Benoa Hotel dan Karyawan Ion Bali Benoa Hotel. Teknik analisis data menggunakan model interaktif, teknik keabsahan data menggunakan triangulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu Sugiyoni, (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Status/Jabatan	Hasil Penelitian
1.	HRD Manager	HRD Manager Ion Bali Benoa Hotel menyatakan dimana pekerja melinial memiliki motivasi dengan kemauan dan semangat kerja yang tinggi untuk bekerja, namun minim pengalaman, ada beberapa pekerja yang menunjukkan hasil kerja yang memenuhi standar dan ada juga beberapa yang masih belum memenuhi standar. Secara umum mereka memiliki motivasi yang sangat tinggi untuk selalu meningkatkan standar dan pencapaian kerja mereka. Motivasi terbentuk dalam diri sendiri apa bila bisa cinta terhadap pekerjaan, disiplin kerja, dan memiliki tujuan, secara tidak langsung dapat memberikan semangat kerja bagi diri kita sendiri dalam bekerja, dengan pelatihan kusus (<i>Training</i>) berpengaruh sekali terhadap pekerja karena dapat meluruskan kesalahan mereka dalam bekerja, adanya pencapaian Prestasi kerja yang di berikan terhadap karyawan juga menjadi motivasi terhadap karyawan dengan kenaikan jabatan yang berawal Daily Worker, dan menjadi Staff kontrak, hingga sampai tujuan akhir bisa menjadi Staff Permanent. Di Ion Bali Benoa Hotel memiliki Kegiatan bakti sosial dalam bentuk pembersihan pantai, pura – pura sekitaran di lingkungan desa Tanjung Benoa, kegiatan ini juga bersama teman - teman hotel yang lain dan perangkat desa yang ikut juga terjun dalam kegiatan bakti sosial tersebut. Kegiatan ini rutin di adakan dalam enam bulan sekali. Selain Program dari desa, Ion Bali Benoa Hotel memiliki program setiap tahun yang bekerja sama dengan LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat) di lingkungan Desa Tanjung Benoa, memberikan



		sembako ke masyarakat yang memperingati hari raya <i>Nyepi</i> , bertujuan untuk menjaga tali persaudaraan terhadap masyarakat sekitar di lingkungan Desa Tanjung Benoa, agar berjalannya dengan baik hari raya <i>Nyepi</i> setiap tahunnya.
2.	Supervisor	Pekerja Milenial sebagai <i>Supervisor</i> di Ion Bali Benoa Hotel secara keseluruhan memiliki motivasi tersendiri dalam membangun semangat kerja mereka, <i>Supervisor</i> sebagai penghubung antara atasan terhadap <i>staff</i> agar terjalannya komunikasi yang baik dan semua berjalan sesuai rencana dalam memenuhi target untuk membentuk tim disetiap departemen menjadi tim yang baik, menciptakan <i>Work Smart</i> dengan mengatur waktu dengan baik, membagi tugas dengan team, pintar dalam mengambil keputusan, terus memikirkan ide-ide terbaik untuk kedepannya, <i>Work hard</i> dengan bekerja keras agar semua target-target bisa tercapai dengan baik, <i>Work By Love</i> sangat penting karena dengan mencintai pekerjaan dapat memberikan kenyamanan dan timbulnya semangat dalam bekerja, dengan pelatihan yang tinggi dan banyak pengalaman sehingga bisa memberikan kinerja yang lebih baik. Di masing – masing <i>Supervisor</i> memiliki tujuan prastasi kerja yang sama, dengan pencapaian naik jabatan dan kenaikan gaji. Dari penghasilan tersebut biasanya dapat memberikan dana punia dan mengikuti kegiatan bakti sosial, bersama program hotel setiap tahunnya, selain program hotel bersedekah terhadap orang – orang yang tergolong perekonomian yang di bawah standar, dengan memberikan seiklasnya dengan kemampuan dan hati nurani yang tanpa di paksakan.
3.	Karyawan	Pekerja Milenial sebagai karyawan memiliki motivasi sendiri dengan mendapatkan penghasilan, pelatihan, pengalaman serta cinta terhadap pekerjaan menjadi motivasi dalam melakukan pekerjaan, cinta terhadap pekerjaan dapat membuat nyaman dan semangat dalam melakukan pekerja. Melakukan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, disiplin, bertanggung jawab, menjadi bagian penilaian prestasi kerja nantinya. Prestasi kerja yang ada di Ion Bali Benoa Hotel dengan kenaikan jabatan dan kenaikan gaji karyawan sesuai dengan jabatan yang di raih, prestasi kerja tersebut di nilai dalam setiap department masing masing dengan standar kerja yang di inginkan, butuh semangat dengan tekad yang kuat dalam bekerja. Dalam penerapan catur purusa artha kegiatan social dan bersedekah biasa dilakukan, namun tidak sering dan biasanya memberikan dengan spontan dengan rasa tulus ikhlas., sebagai contoh memberi bantuan terhadap seseorang yang kurang mampu atau anak yatim piatu. Bersedekah merupakan kegiatan yang memberikan kebaikan dan niat yang baik untuk membantu orang yang membutuhkan.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terpilih di Ion Bali Benoa Hotel maka untuk mengetahui perbandingan antara teori Surpha (2005) mengenai tujuan *Catur Purusa Artha* , dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut :

Tabel 2. Perbandingan Teori dengan Hasil Penelitian

<i>Catur Purusa Artha</i> Menurut Surpha (2005)	Hasil Penelitian
<p>Konsep Catur Purusa Artha, yaitu empat tujuan hidup manusia :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Dharma</i>: keinginan untuk dapat menjadi yang terbaik bagi orang lain. 2. <i>Artha</i>: keinginan untuk dapat mengumpulkan harta benda sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diidamkan. 3. <i>Kama</i>: keinginan untuk menyalurkan berbagai hasrat duniawi seperti keinginan akan hiburan serta barang-barang tertentu. 4. <i>Moksa</i>: Terbebasnya jiwa (<i>Atman</i>) dari ikatan duniawi atau samsara (kelahiran kembali). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam menjalankan <i>Catur Purusa Artha</i>, dengan <i>Dharma</i> di Ion Bali benoa hotel setiap karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam menjalankan pekerjaan, dan menjadi motivasi mereka agar dapat mencapai prestasi yang baik. 2. Dalam menjalankan <i>Catur Purusa Artha</i>, dengan <i>Artha</i> di Ion Bali Benoa Hotel setiap karyawan memiliki keinginan mencapai penghasilan yang lebih. 3. Dalam menjalankan <i>Catur Purusa Artha</i>, dengan <i>Kama</i> di Ion Bali Benoa Hotel di setiap karyawan memiliki keinginan dengan mencapai prestasi kerja, dengan kenaikan jabatan dan kenaikan gaji. 4. Dalam Menjalankan <i>Catur Purusa Artha</i>, dengan <i>Moksa</i> di Ion Bali Benoa Hotel di setiap Karyawan Menjalankan bakti sosial dan bersedekah, agar tercapainya <i>karma</i> kebaikan di dunia sekarang maupun di akhirat nantinya.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

2. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terpilih di Ion Bali Benoa Hotel maka untuk mengetahui perbandingan antara teori Nasution (2000) mengenai prestasi kerja, dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

**Tabel 3. Perbandingan Teori dengan Hasil Penelitian**

Prestasi Kerja menurut Nasution (2000)	Hasil Penelitian
<p>Sumber: Data diolah oleh Peneliti</p> <p>3. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terpilih di Ion Bali Benoa Hotel maka untuk mengetahui perbandingan antara teori Nasution (2000) mengenai prestasi kerja, dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:</p> <p>Tabel 4.3 Perbandingan Teori dengan Hasil Penelitian</p> <p>Beberapa penilaian dalam pencapaian prestasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Sikap 3. Ketaatan terhadap pekerjaan 4. Koordinasi dan kepemimpinan 5. Perencanaan dan pengorganisasian 6. Pendelegasian dan kontrol 7. Pembinaan bawahan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja milenial di Ion Bali Benoa Hotel selalu menunjukkan kualitas dalam bekerja agar tercapainya prestasi kerja. 2. Pekerja Milenial di Ion Bali Benoa Hotel dalam bekerja dapat memperlihatkan sikap yang baik dalam bekerja terhadap sesama pekerja, <i>Staff</i> atasan, dan tamu di Ion Bali Benoa Hotel, dapat membentuk suasana yang harmonis terhadap pekerja dan tamu. 3. Pekerja Milenial di Ion Bali Benoa Hotel dalam bekerja selalu taat terhadap pekerjaan, selalu mengikuti aturan aturan dalam bekerja menjadi nilai tersendiri terhadap karyawan. 4. Pekerja Milenial di Ion Bali Benoa Hotel dalam koordinasi dan kepemimpinan, selalu mengikuti intruksi dalam bekerja, sebagai pemimpin dapat mengatur dan membentuk tim kerja menjadi lebih baik. 5. Pekerja Milenial di Ion Bali Benoa Hotel dalam melakukan pekerjaan selalu memiliki organisasi de setiap departemen dan rencana yang akan membantu jalannya oprasional kerja menjadi baik. 6. Pekerja Milenial di Ion Bali Benoa Hotel memiliki <i>supervisor</i>, <i>supervisor</i> di setiap departemen menjadi pemimpin dalam mengatur dan mengelola pekerja. 7. Pekerja Milenial di Ion Bali Benoa Hotel dalam menjalankan pekerjaan selalu dalam binaan, terus menerima masukan dan belajar dari kesalahan agar bisa

	terciptanya prestasi kerja.
--	-----------------------------

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

4. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terpilih di Ion Bali Benoa Hotel maka untuk mengetahui perbandingan antara teori Machova (2016) mengenai Generasi Milenial, dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

Tabel 4. Perbandingan Teori dengan Hasil Penelitian

Generasi Milenial menurut Machova (2016)	Hasil Penelitian
<p>Penilaian terhadap Generasi Milenial :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instan messenger dan media sosial seperti facebook dan twitter. Mereka juga suka main game online. 2. Generasi milenial memiliki semangat dan dapat bersaing dengan memiliki ide - ide terbaru dan memiliki kreatifitas yang tinggi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generasi milenial di Ion Bali Benoa Hotel mahir dalam teknologi dapat memberikan kemajuan dengan ide-ide baru dan mempermudah proses kerja di Ion Bali Benoa Hotel. 2. Generasi milenial di Ion Bali Benoa Hotel memiliki semangat tinggi, memiliki ide-ide, dan kreatifitas yang tinggi, menjadi karakter pekerja yang dapat bersaing di setiap departement masing-masing dengan pencapaian prestasi kerja mereka, namun generasi milenial sangat minimnya pengalaman.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

5. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terpilih Ion Bali Benoa Hotel maka untuk mengetahui perbandingan antara teori Herzberg (1966) mengenai motivasi intrinsik, dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

Tabel 5. Perbandingan Teori dengan Hasil Penelitian

Motivasi Intrinsik menurut Herzberg (1966)	Hasil Penelitian
--	------------------



<p>Penelitian terhadap motivasi intrinsik, bertujuan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha mencapai kepuasan 2. Keberhasilan yang diraih 3. Pengakuan atau penghargaan 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Tanggung jawab 6. Peluang untuk berkembang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di setiap karyawan di Ion bali benoa hotel memiliki motivasi dalam diri sendiri, dalam bekerja selalu memberikan semaksimal mungkin, agar tercapainya kepuasan kerja. 2. Di setiap karyawan di Ion Bali Benoa Hotel memiliki motivasi dalam diri sendiri, dengan tujuan meraih keberhasilan menjadi semangat dalam kerja. 3. Di Ion Bali Benoa Hotel menciptakan penghargaan bagi karyawan yang mencapai tujuan tertentu, penghargaan tersebut menjadi motivasi tersendiri di setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. 4. Di setiap Karyawan di Ion Bali Benoa hotel memiliki motivasi dalam diri sendiri, cintai terhadap pekerjaan dapat membuat kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan semangat kerja. 5. Di setiap karyawan di Ion Bali Benoa Hotel memiliki motivasi dalam diri sendiri, dengan memiliki tanggung jawab dalam bekerja, dapat menjadi motivasi dalam bekerja, tanggung jawab di setiap pekerjaan sebuah penilaian yang dapat membentuk karakter dalam bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan dalam bekerja. 6. Di setiap karyawan di Ion Bali Benoa Hotel memiliki motivasi dalam diri sendiri, dengan keinginan untuk menambah wawasan dan mengasah keterampilan dalam bekerja, belajar dari kesalahan menjadi yang lebih baik, menjadi motivasi yang dapat memberikan semangat kerja dan perkembangan dalam bekerja. 	<p>diperoleh akan bisa memenuhi keinginan atau kama dari masyarakat sehingga apabila keinginan atau kama telah dipenuhi maka moksa dalam hal ini diartikan sebagai kebahagiaan akan terwujud.</p>	<p>bersedekah agar tercapainya karma baik di dunia sekarang maupun di akhirat nanti (<i>moksa</i>).</p>
--	--	---	---

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat dijelaskan sebagai berikut: adapun hasil penelitian di Ion Bali Benoa Hotel terdapat persamaan dan perbedaan dengan hasil penelitian oleh A.A. Gede Oka Parwata. Adapun persamaannya yaitu memberikan tujuan dalam menjalankan pekerjaan dengan di dasari konsep *Catur Purusa Artha* yaitu empat tujuan hidup manusia, dengan kebaikan atau *Dharma*, setelah itu mengarah pada keutungan yaitu *Artha*, dengan keutungan yang diperoleh akan bisa memenuhi keinginan atau *Kama*, sehingga apabila keinginan atau *Kama* telah dipenuhi, maka moksa dalam hal ini diartikan sebagai kebahagiaan akan terwujud di dunia sekarang maupun di akhirat nanti. Perbedaan yang paling mencolok adalah penelitian di Ion Bali Benoa Hotel bertujuan untuk membentuk pekerja milenial dalam menjalankan pekerjaan di dasari dengan konsep *Catur Purusa Artha* menjadi motivasi dalam diri sendiri agar tercapainya prestasi kerja. Sedangkan penelitian pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Desa Pekraman Kikian tentu sudah jelas merupakan sebagai dasar kegiatan usaha Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Kikian.

6. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terpilih di Ion Bali Benoa Hoel maka untuk mengetahui perbandingan antara penelitian terdahulu, dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

Tabel 6. Perbandingan Hasil Penelitian dengan beberapa Hasil Penelitian Terdahulu

<p>Penelitian oleh A.A. Gede Oka Parwata (2013) <i>Catur Purusa Artha</i> sebagai dasar kegiatan usaha Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Kikian</p>	<p>Hasil Penelitian</p>
<p>Kesimpulan dari penelitian ini adalah : Melandasi konsep catur purusa artha sebagai dasar kegiatan usaha Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Kikian adalah Dharma, Artha, Kama, Moksa. Didadasari dengan kebaikan atau dharma setelah itu mengarah pada keutungan yaitu artha dengan keutungan yang</p>	<p>Konsep <i>Catur Purusa Artha</i> di Ion Bali Benoa Hotel dalam menjalankan pekerjaan karyawan di dasari dengan penilaian dengan kebaikan (<i>Dharma</i>), dengan itu karyawan akan mendapat pencapaian (<i>artha</i>), keutungan yang di peroleh akan bisa memenuhi keinginan karyawan (<i>kama</i>), karyawan terbiasa menjalankan bakti sosial dan</p>

7. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terpilih di Ion Bali Benoa Hotel maka untuk mengetahui perbandingan antara penelitian terdahulu, dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

**Tabel 7 Perbandingan Hasil Penelitian dengan beberapa Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh Ahmad Nur Rofi, SE, M.si (2012) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.	Hasil Penelitian
Kesimpulan dari penelitian ini adalah: Disiplin kerja dan Pengalaman Kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan dan merupakan faktor yang paling Dominan berarti semakin tinggi tanggapan responden terhadap budaya kerja maka akan meningkatkan Prestasi kerja Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang akan meningkat.	Prestasi kerja di Ion Bali benoa hotel berupa penghargaan kenaikan jabatan dan kenaikan gaji, semua pekerja/karyawan milenial bersaing secara ketat dan sehat untuk nantinya mampu memperoleh penilaian yang baik dari Manager masing-masing divisi, <i>HRD</i> , dan <i>Management</i> , penilaian secara standar kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan memiliki motivasi semangat kerja tersendiri terhadap karyawan tersebut. Dengan mendapatkan penghargaan dari yang sebelumnya hanya sebagai pegawai Daily Worker, dan menjadi Staff Kontrak, hingga sampai akhirnya bisa menjadi Staff Permanent.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat dijelaskan sebagai berikut: adapun hasil penelitian di Ion Bali Benoa hotel mendukung penelitian oleh Ahmad Nur Rofi, SE, M.si. Dimana Disiplin kerja dan Pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan, dan merupakan faktor yang paling dominan terhadap responden budaya kerja maka akan meningkatkan Prestasi kerja Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang akan meningkat. Dan dalam penelitian ini di Ion Bali Benoa Hotel pencapaian prestasi kerja di nilai langsung dari Manager masing-masing divisi, *HRD*, dan *Management*, penilaian tersebut di lihat dari, standar kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan memiliki motivasi semangat dalam berkerja agar tercapainya prestasi kerja. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam penilaian terhadap prestasi kerja, dengan disiplin kerja serta pengalaman kerja dapat menciptakan prestasi kerja bagi karyawan tersebut.

8. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terpilih di Ion Bali

Benoa Hotel maka untuk mengetahui perbandingan antara penelitian terdahulu, dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

Tabel 8 Perbandingan Hasil Penelitian dengan beberapa Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Oleh Ni Putu Depi Yulia Paramesti (2018) Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial	Hasil Penelitian
Kesimpulan dari penelitian ini adalah: Generasi milenial saat ini pergolakan dan tantangan untuk memiliki pemimpin yang sesuai dengan era saat ini sangatlah besar. Sebab, generasi milenial inilah yang menggerakkan dunia kerja, dunia kreativitas, dunia inovasi, dan memengaruhi pasar dan industri global yang ada sekarang dan sedang menggelinding di lapangan kompetisi dunia kerja. Tetapi juga terdapat proses yang benar-benar dapat dinikmati oleh generasi milenial untuk mengembangkan dirinya.	Pekerja Milenial di Ion Bali Benoa Hotel memiliki semangat kerja yang tinggi namun minim dengan pengalaman, sebagian besar pekerja di Ion Bali Benoa Hotel memang lebih dominan pekerja milenial, pekerja milenial memiliki ide-ide baru, kreatifitas yang cukup tinggi, serta dapat mengembangkan kemampuannya untuk kemajuan hotel tersebut, sebagai contoh dapat menciptakan komunikasi yang baik terhadap staff karyawan yang lain dan mengembangkan travel agent online.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 4.8 maka dapat dijelaskan sebagai berikut: adapun hasil penelitian di Ion Bali Benoa Hotel mendukung penelitian oleh Ni Putu Depi Yulia Paramesti. Dimana generasi milenial inilah yang menggerakkan dunia kerja, dunia kreativitas, dunia inovasi, dan memengaruhi pasar dan industri global yang ada sekarang dan sedang menggelinding di lapangan kompetisi dunia kerja, dunia kreativitas, dan dunia inovasi, tetapi juga terdapat proses yang benar-benar dapat dinikmati oleh generasi milenial untuk mengembangkan dirinya. Dimana penelitian di Ion Bali Benoa Hotel pekerja milenial memiliki semangat kerja yang tinggi serta pekerja milenial memiliki ide-ide baru, kreatifitas yang cukup tinggi, dapat mengembangkan kemampuannya untuk kemajuan hotel tersebut, sebagai contoh dapat menciptakan komunikasi yang baik terhadap staff karyawan yang lain dan mengembangkan travel agent online.



9. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terpilih di Ion Bali Benoa Hotel maka untuk mengetahui perbandingan antara penelitian terdahulu, dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Perbandingan Hasil Penelitian dengan beberapa Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Fakhrian Harza Maulana Djamhur Hamid Yuniadi (2015) Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kator Cabang Malang.	Hasil Penelitian
Kesimpulan dari penelitian ini adalah: Motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Semakin tinggi Motivasi intrinsik, maka kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang semakin baik.	Karyawan di Ion Bali Benoa Hotel memiliki motivasi Intrinsik yang timbul dari dalam diri sendiri memberikan kinerja yang optimal, semangat kerja, untuk tercapainya keinginan yang di raih oleh setiap karyawan, motivasi intrinsik ini sangat membantu untuk kemajuan Ion Bali Benoa Hotel tersebut.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat dijelaskan sebagai berikut: adapun hasil penelitian di Ion Bali Benoa Hotel mendukung penelitian oleh Fakhrian Harza Maulana Djamhur Hamid Yuniadi. Motivasi Intrinsik merupakan motivasi dalam diri seseorang yang dapat membuat kinerja karyawan pada Bank BTN Kator Cabang Malang semakin baik. Dimana penelitian di Ion Bali Benoa Hotel Dengan timbulnya motivasi intrinsik dapat membentuk kinerja optimal, serta timbulnya semangat kerja untuk pencapaian prestasi kerja dan kemajuan Ion Bali Benoa Hotel.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

Konsep *Catur Purusa Artha* telah di terapkan dengan baik oleh pekerja milenial dimana dalam menjalankan *Catur Purusa Artha* pekerja milenial keinginan untuk menjadi yang terbaik dalam menjalankan

pekerjaan (*darma*), keinginan untuk dapat mengumpulkan harta benda (*arta*), keinginan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih untuk memenuhi berbagai hasrat duniawi seperti keinginan akan hiburan serta barang-barang tertentu (*kama*), menjalankan bakti sosial dan bersedekah, agar tercapainya *karma* baik di dunia sekarang maupun di akhirat nantinya (*moksa*).

Saran

Secara tidak langsung dalam penerapan konsep *Catur Purusa Artha* tersebut dapat membentuk karakter pekerja milenial di Ion Bali Benoa hotel, dengan menciptakan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai penuh keinginan pekerja milenial tersebut.

Motivasi inilah yang menjadi faktor pendorong pekerja milenial di Ion Bali Benoa Hotel dalam membentuk karakter motivasi bekerja mereka, sehingga dapat menciptakan dampak positif bagi pekerja milenial di Ion Bali Benoa Hotel dalam meraih prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Nur Rofi, SE, M. S. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departmen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3, 1–21.
- [2] Bencsik, A., & Machova, R. (2016, April). Knowledge Sharing Problems from the Viewpoint of Intergeneration Management. In ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and Governance: ICMLG2016 (p. 42). Academic Conferences and publishing limited.
- [3] Dewa Made Pancadana, A.A. Gede Oka Parwata. (2012). Desa, P., Di, L. P. D., & Pakraman, D. (n.d.). *Catur purusa artha sebagai dasar kegiatan usaha lembaga perkreditan desa (lpd) di desa pakraman kikian. 1-5.*



- [4] Fakhrian Harza Maulana Djamhur Hamid Yuniadi. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kator Cabang Malang. 1-7.
- [5] Gunarsa, Singgih D. (2008). Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- [6] Kopperschmidt, B.R. (2000). Multigeneration employees : Strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19(1), 92-93
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- [8] Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: The World Publishing Company
- [9] Howe, N., & Strauss, W. (1991). *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*.
- [10] Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. New York: Vintage.
- [11] Husaini, Usman. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Made Ngurah, I Gusti. dkk. (1999). *Buku Pendidikan Agama Hindu Untuk Perguruan Tinggi*. Surabaya: Parmita.
- [13] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- [14] Manheim. (1952). *Konsep Generasi Milenial Manheim*.
- [15] Mudana, I Nengah., & Dwaja, I Gusti Ngurah. (2013). *Pendidikan Agama Hindu dan Budi Pekerti*.
- [16] Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [17] Nasution, S. (2000). *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Ngurah Nala, I Gusti dan Sudharta, Tjokorda Rai. (2009). *Sanatana Hindu Dharma (Ida Pedanda Gde Nyoman Jelantik Oka)*. Denpasar: widya Dharma.
- [19] Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73-84. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>.
- [20] Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [21] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- [22] Sura, I Gede. (1985). *Pengendalian Diri Dan Etika Dalam Ajaran Agama Hindu*. Jakarta : Ditjen Bimas Hindu dan Budha Dep. Agama RI
- [23] Surpha, I Wayan. (2005). *Eksistensi Desa Adat di Bali dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 (tentang pemerintahan Desa)*, Cetakan I, Upada Sastra, Denpasar, 1992.
- [24] Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- [25] Yuli, Sri Budi Cantika. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, UMM Press:Malang.
- [26] Werasturi, D. (2017). Konsep Corporate Social Responsibility Berbasis Catur Purusa Artha. *Jurnal akuntansi Multiparadigma*, 319-335. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN