

SKRIPSI
IMPLEMENTASI TRI HITA KARANA
DALAM MENDUKUNG KINERJA FRONT OFFICE STAFF
DI GRAND SEMINYAK LIFESTYLE BOUTIQUE BALI RESORT



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Kadek Lina Indriyani

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

SKRIPSI
IMPLEMENTASI TRI HITA KARANA
DALAM Mendukung KINERJA FRONT OFFICE STAFF
DI GRAND SEMINYAK LIFESTYLE BOUTIQUE BALI RESORT



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Kadek Lina Indriyani
NIM 2115834070

JURUSAN PARIWISATA
PRODI D-IV MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

SKRIPSI
IMPLEMENTASI TRI HITA KARANA
DALAM MENDUKUNG KINERJA FRONT OFFICE STAFF
DI GRAND SEMINYAK LIFESTYLE BOUTIQUE BALI RESORT

Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Trapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Kadek Lina Indriyani
NIM 2115834070

JURUSAN PARIWISATA
PRODI D4 MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya yang dilimpahkan sehingga dapat menyusun skripsi yang berjudul “Implementasi Tri Hita Karana Dalam Mendukung Kinerja Front Office Staff di Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan D4 Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Pada kesempatan ini ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par. selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan kemudahan selama ini sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah banyak memberikan arahan dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Dra. Ni Nyoman Triyuni, M.M., selaku Dosen Pembimbing I, atas waktu, bimbingan serta motivasi selama proses skripsi sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Kanah, S.Pd., M.Hum selaku Dosen Pembimbing II, atas waktu, bimbingan serta motivasi selama proses penyusunan skripsi.
7. Bapak Igor Raicevic selaku General Manager Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort yang telah memberikan izin untuk mengumpulkan data di perusahaanya.
8. Pihak Manajemen Grand Seminyak Bali yang telah membantu selama melaksanakan kegiatan pengumpulan data.

9. Bapak I Made Astika dan Ibu Ni Kadek Ardani serta seluruh keluarga besar yang memberikan semangat, motivasi dan cinta kasih sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini diharapkan bermanfaat untuk bidang perhotelan dan pariwisata. Segala kekurangan yang masih terdapat dalam penulisan ini, sangat diharapkan adanya saran dan masukan yang membangun agar bisa menjadi lebih baik.

Penulis

Ni Kadek Lina Indriyan



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRAK

Indriyani, Ni Kadek Lina. (2025). Implementasi Tri Hita Karana Dalam Mendukung Kinerja Front Office Staff Di Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM, dan Pembimbing II: Kanah, S.Pd., M.Hum.

Kata Kunci: Tri Hita Karana, Kinerja Staff, Front Office

Penelitian ini menekankan penerapan Tri Hita Karana dalam mendukung kinerja front office staff di Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi Tri Hita Karana pada Front Office Department dan menganalisis implementasi Tri Hita Karana dalam mendukung kinerja front office staff. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan triangulasi. Penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling untuk menentukan informan. Jumlah informan yang digunakan berjumlah 6 orang yang terdiri dari: Front Office Manager, Guest Service Manager, Duty Manager, Front Office Supervisor, Guest Service Agent staf dan Guest Relation Officer Staff. Adapun Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif untuk menganalisis implementasi Tri Hita Karana di Front Office Department yang sudah atau belum diimplementasikan dan menganalisis implementasi Tri Hita Karana dalam mendukung kinerja front office staff di Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar indikator Tri Hita Karana telah diimplementasikan oleh Front Office staff, hanya terdapat 1 indikator dari parahyangan yang belum diimplementasikan dengan sempurna yaitu Adanya buku-buku, video, dokumentasi yang berkaitan dengan ajaran THK.

ABSTRACT

Indriyani, Ni Kadek Lina. (2025). Implementation of Tri Hita Karana in Supporting Front Office Staff Performance at Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort. Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Bali State Polytechnic.

This undergraduate thesis has been supervised and approval by Supervisor I: Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM, and Supervisor II: Kanah, S.Pd., M.Hum.

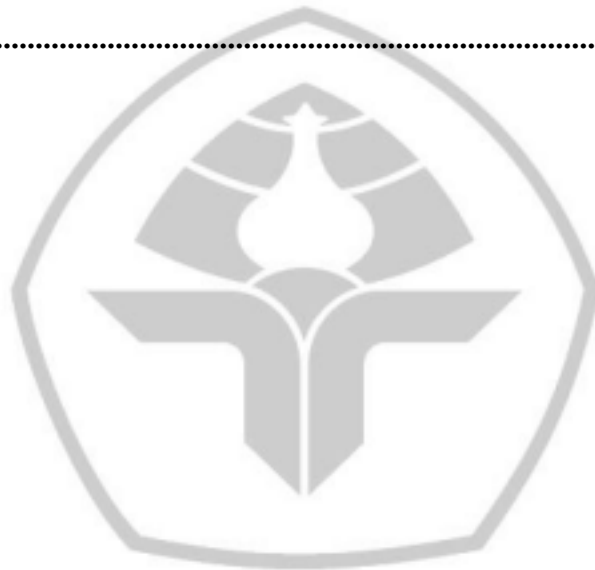
Keywords: Tri Hita Karana, Staff Performance, Front Office

This research focuses on the implementation of Tri Hita Karana in its contribution to the performance of front office staff at Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort. The purpose of this study is to analyze the implementation of Tri Hita Karana in the Front Office Department and analyze the implementation of Tri Hita Karana in supporting the performance of front office staff. The data obtained by conducting observation, interviews, documentation, and triangulation. Purposive sampling was used to determine six informants consisting of front office manager, Guest Service Agent, Duty Manager, Front Office Supervisor, Guest Service Agent Staf dan Guest Relation Staf. The data analysis technique uses qualitative descriptive to analyze the implementation of Tri Hita Karana in the Front Office Department that has or has not been implemented and analyze the implementation of Tri Hita Karana in its contribution to the performance of front office staff at Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort. The results of the study indicate that most of the Tri Hita Karana indicators have been implemented by Front Office staff, there is only one indicator of parahyangan that has not been implemented perfectly, namely the existence of books, videos, documentation related to the teachings of THK.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR SARJANA TERAPAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Hotel	6
2.1.2 Tri Hita Karana.....	8
2.1.3 Kinerja Staf.....	13
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	15
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian	20
3.2 Objek Penelitian	20
3.3 Identifikasi Variabel.....	20
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	21
3.5 Jenis dan Sumber Data	24
3.6. Penentuan Informan	25
3.7 Metode Pengumpulan Data	26
3.7.1 Observasi	26
3.7.2 Wawancara	27
3.7.3 Dokumentasi.....	27
3.8 Analisis Data	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort	32
4.1.1 Sejarah Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Seminyak	32
4.1.2 Bidang Usaha dan Fasilitas	33
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	39
4.2 Penyajian Hasil Penelitian	43
4.2.1 Implementasi <i>Tri Hita Karana</i> Pada <i>front office department</i> di Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort	43
4.2.2 Implementasi <i>tri hita karana</i> dalam mendukung kinerja <i>front office staff</i> pada Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	77



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	21
Tabel 4. 1 Tipe Kamar	34



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Analisis Model Interaktif.....	31
Gambar 4. 1 Logo Grand Seminyak	33
Gambar 4. 2 Seminyak Ocean Suite Room.....	34
Gambar 4. 3 Seminyak Pool Access Room	34
Gambar 4. 4 Seminyak Suite Room.....	34
Gambar 4. 5 Ocean Grand Beach Restaurant.....	36
Gambar 4. 6 Moonlite Kitchen and Bar	36
Gambar 4. 7 Grand Seminyak SPA	38
Gambar 4. 8 Meeting Room.....	38
Gambar 4. 9 Main Swimming Pool	39
Gambar 4. 10 Grand Seminyak GYM.....	39
Gambar 4. 11 Struktur Organisasi Front Office.....	40
Gambar 4. 12 Padmasana.....	46
Gambar 4. 13 Pelangkiran.....	46
Gambar 4. 14 Musholla.....	46
Gambar 4. 15 Upacara Piodalan	47
Gambar 4. 16 Tari Rejang Sari	47
Gambar 4. 17 Tamu In-house yang Mengikuti upacara Piodalan.....	47
Gambar 4. 18 Persembahyangan rutin setiap pagi hari.....	48
Gambar 4. 19 Key Pocket	55
Gambar 4. 20 Registration Form Manual	55
Gambar 4. 21 Registration By Tablet	55
Gambar 4. 22 Botol minum Pribadi	57
Gambar 4. 23 Lobby tanpa penerangan	57
Gambar 4. 24 Purnama Ceremony	62
Gambar 4. 25 Ulasan Tamu	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	77
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	79
Lampiran 3 Hasil Wawancara	82
Lampiran 4 Dokumentasi Wawancara	105



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu industri perhotelan dalam meraih tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan penting yang dimiliki oleh industri perhotelan, karena salah satu factor yang menentukan kesuksesan industry perhotelan adalah kinerja staf yang dimilikinya (Sedarmayanti, 2017). Dalam dunia perhotelan, kinerja staf sangat penting untuk menciptakan pengalaman yang baik bagi pengunjung dan menjaga agar operasional hotel berjalan dengan lancar. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja staf yaitu, faktor internal yang berkaitan dengan karakter seseorang serta faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja individu yang muncul dari lingkungan, termasuk perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, atasan atau bawahan, juga mencakup fasilitas yang ada di tempat kerja dan suasana organisasi (Robbins & Judge, 2013). Landasan yang relevan untuk menjembatani kedua faktor tersebut adalah dengan menerapkan nilai-nilai kearifan lokal, karena kearifan lokal berpengaruh terhadap kinerja staf (Saripuddin et al., 2023). Nilai kearifan lokal yang dapat diadopsi untuk mendukung kinerja staf di Bali yaitu Tri Hita Karana (THK).

Tri Hita Karana mencakup hubungan harmonis yaitu hubungan manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa (Parahyangan), hubungan antar sesama manusia (Pawongan), serta hubungan manusia dengan lingkungan sekitarnya (Palemahan) (Lilik & Mertayasa, 2019). Penerapan nilai-nilai Tri Hita Karana akan membangun

proses hubungan kehidupan yang seimbang. Penerapan parhyangan dapat dilihat dari menyediakan tempat pesembahyangan, mengadakan kegiatan keagamaan seperti perayaan hari besar keagamaan. Penerapan pawongan yaitu membangun hubungan sosial yang sehat, mengutamakan musyawarah dalam mengatasi masalah, dan menyediakan tunjangan kesehatan. Penerapan palemahan dapat dilihat dari pelaksanaan gotong royong dan pelaksanaan pembersihan area Pantai. Tri Hita Karana jika diimplementasikan dapat mendukung kinerja staf.

Salah satu hotel yang menerapkan Tri Hita Karana yaitu Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort yang merupakan salah satu resor yang pengelolaannya memiliki tujuan untuk memberikan manfaat social dan menanamkan budaya lokal. Namun, meskipun Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort sudah berupaya mengimplementasikan Tri Hita Karana dalam operasionalnya, namun, penerapannya masih memiliki beberapa kelemahan. Salah satunya adalah kurangnya program atau kegiatan yang mendalam dalam mengintegrasikan nilai-nilai spiritual (Parahyangan) dalam rutinitas sehari-hari staf. Di samping itu, penerapan yang lebih konsisten terkait pengelolaan alam sekitar (Palemahan), seperti penerapan teknologi yang merusak lingkungan dan pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan, juga belum sepenuhnya optimal. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan dalam mengimplementasikan Tri Hita Karana secara menyeluruh di area hotel. Selain itu, dari segi kinerja staf, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya koordinasi antar staf yang terkadang menyebabkan keterlambatan pelayanan kepada tamu dan ketidaksesuaian informasi internal. Hal ini menunjukkan adanya

ruang untuk peningkatan dalam mengimplementasikan Tri Hita Karana secara menyeluruh.

Tri Hita Karana adalah suatu pandangan hidup masyarakat Bali yang menekankan pentingnya keseimbangan hubungan antara manusia dan tuhan, hubungan antar sesama manusia, serta hubungan manusia dengan lingkungan. Filosofi ini telah menjadi cara yang menarik untuk diterapkan dalam berbagai kehidupan, termasuk dalam bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia. Namun, meskipun banyak penelitian yang mengkaji pengaruh budaya lokal terhadap kinerja individu di berbagai organisasi, masih terdapat kekurangan penelitian yang secara spesifik membahas penerapan filosofi Tri Hita Karana dalam industri perhotelan, khususnya di Bali.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul “Implementasi Tri Hita Karana Dalam Mendukung *Kinerja Front Office Staff* di Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah implementasi Tri Hita Karana Pada *front office department* di Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort?
2. Bagaimanakah implementasi Tri Hita Karana dalam mendukung kinerja *front office staff* pada Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis implementasi Tri Hita Karana pada *front office department* di Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort
2. Menganalisis implementasi Tri Hita Karana dalam mendukung kinerja *front office staff* pada Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pemahaman dan kemampun bagi penulis serta diharapkan mampu memperluas pengetahuan tentang penerapan Tri Hita Karana dalam mendukung kinerja *front office staff*, sehingga dapat diterapkan saat mengikuti pendidikan di Politeknik Negeri Bali. Penelitian ini juga bisa menjadi rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang penerpan Tri Hita Karana serta kinerja staf.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Perusahaan Grand Seminyak Bali mengenai Implementasi Tri Hita Karana dalam mendukung kinerja *front office staff*. Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan keterlibatan *front office staff* dalam mendukung kinerjanya.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa khususnya Jurusan Pariwisata. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai Implementasi Tri Hita Karana, dan dapat mengasah keterampilan peneliti dalam penelitian lapangan, pengumpulan data dan analisis, dan peneliti juga mendapatkan pengalaman praktis dalam menerapkan teori dalam praktik nyata.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup Tri Hita Karana yang mengidentifikasi bagaimana prinsip-prinsip dasar Tri Hita Karana diterapkan dalam budaya organisasi di Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort, Kinerja staf dengan mengukur kinerja staf berdasarkan faktor-faktor kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Batasan pada penelitian ini pada *front office department* melalui wawancara kepada *front office staff*. Dimensi kinerja staf yang diukur dalam penelitian ini hanya mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, implementasi pelaksanaan Tri Hita Karana dalam mendukung kinerja *front office staff*, telah dilaksanakan melalui tiga indikator utama, yaitu *Parahyangan*, *Pawongan*, dan *Palemahan*. *Parahyangan* diwujudkan melalui penyediaan fasilitas ibadah, dan kegiatan keagamaan lainnya. *Pawongan* terlihat melalui hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai dan kerja sama yang solid antar staf, sedangkan *palemahan* tercermin dari upaya menjaga kelestarian lingkungan, penghematan energi, dan efisiensi sumber daya. Namun, indikator *parahyangan* masih memiliki kekurangan dalam hal penyediaan media edukatif seperti buku, video, dan dokumentasi karena belum tersedianya perangkat yang dapat menunjang terkait ajaran Tri Hita Karana

Implementasi *Parahyangan* dan *Pawongan* mendukung secara signifikan terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja *front office staff*. *Parahyangan* menanamkan nilai spiritual yang mendukung sikap kerja dan konsistensi pelayanan, sedangkan *Pawongan* mendorong kerjasama dan komunikasi yang baik sehingga meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Meskipun indikator *Palemahan* seperti, lingkungan kerja yang bersih dan teratur memberikan kenyamanan, itu tidak mendukung terhadap ketepatan waktu, karena ketepatan waktu berkaitan dengan manajemen waktu dan disiplin kerja. Selain itu, indikator *Palemahan* juga tidak mendukung terhadap

kemandirian staf dalam menjalankan tugas, karena itu lebih dipengaruhi oleh mentalitas, kepercayaan diri, dan keterampilan pribadi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat direkomendasikan saran untuk *front office department* di Grand Seminyak Lifestyle Boutique Bali Resort untuk terus mempertahankan dan mengembangkan implementasi Tri Hita Karana yang telah diimplementasikan dengan baik. Nilai-nilai harmonis dari Tri Hita Karana terbukti mendukung kinerja staf serta menciptakan suasana kerja yang positif. Namun, pada indikator *parahyangan*, masih ditemukan kendala terkait fasilitas edukatif. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen menyediakan perangkat/media untuk menayangkan video/dokumentasi terkait Tri Hita Karana, agar para staf dan tamu dapat mempelajari mengenai Tri Hita Karana

Untuk meningkatkan implementasi *Palemahan* dalam mendukung kemandirian dan ketepatan waktu, disarankan agar manajemen memberikan pelatihan khusus. meskipun palemahan berfokus pada hubungan manusia dengan lingkungan alam, penting untuk menciptakan kesadaran bahwa lingkungan yang bersih dan teratur dapat mendukung efisiensi kerja. Oleh karena itu, pelatihan yang mengajarkan staf tentang pentingnya pengelolaan waktu yang baik dalam konteks menjaga lingkungan kerja yang bersih dan teratur dapat membantu meningkatkan kemandirian mereka dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. K., et al. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Pidie Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Ahmad, A. (2021). Green Tourism and Tri Hita Karana Implementation at Suranadi Narmada Area, Lombok. *International Journal of Glocal Tourism*, 2(2), 113–123. <https://doi.org/10.58982/injogt.v2i2.56>
- Astuti, P., Chariri, A., & Rohman, A. (2021). Tri Hita Karana's Philosophy and Intellectual Capital: Evidence from The Hotel Industry in Indonesia. *Montenegrin Journal of Economics*, 17(3), 169–180. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2021.17-3.14>
- Bagyono. (2012). *Teori Praktik Hotel Front Office*. Bandung: CV. Alfabeta
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Fiantika, F. R., et al. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). Metode Penelitian (M. Pradana, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>
- Lilik, & Mertayasa, I. K. (31). Esensi Tri Hita Karana Perspektif Pendidikan Agama Hindu. *Oktober 2019, 10*, 60–80.
- Lilyana, B., Yusa, V. D., & Yutami, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Rudant Maju Selaras*. 05(3).
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

- Nurnawati, E. K., & Ardyusmarryya, D. (2017). Pemetaan Hotel Untuk Menunjang Potensi Wisata Berbasis Mobile Untuk Menunjang Smart City.
- Parmajaya, I. P. G. (2018). Implementasi Konsep Tri Hita Karana dalam Perspektif Kehidupan Global: Berpikir Global Berperilaku Lokal. *Purwadita*, 2(2), 27–33.
- Pramesti, D. (2019). Implementasi Konsep Tri Hita Karana Pada Akomodasi Pariwisata Di Nusa Dua, Bali (Study Kasus: Melia Bali Villas And Spa Resort). *Journey: Journal of Tourismpreneurship, Culinary, Hospitality, Convention and Event Management*, 1(1 Special Edition), 207–228. <https://doi.org/10.46837/journey.v1i1.24>
- Putri, D. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kedaung Group. 9.
- Rambulangi, V., Tampi, Jony. R. E., & Tulusan, F. M. G. (2024). *Analysis of Employee Performance at the Bahu Subdistrict Office: Study on Aspects of Quality, Quantity, Timeliness, Effectiveness and Work Independence. Journal La Bisecoman*, 5(1), 32–41. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i1.1029>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior* (15th ed). Pearson.
- Rohim, A., Prihatin, A., Komputer, I., Al, S., & Bekasi, M. (2022). Perancangan Sistem Informasi Pada Hotel Desa Wisata Taman Mini Indonesia Indah (TMII) Jakarta Berbasis Web. *Almuisy: Journal of Al Muslim Information System*, 1, 1, 2964–2663.
- Saripuddin, S., Maryadi, M., & Nurhaedah Z, N. Z. (2023). Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin, Komunikasi, Beban kerja dan Kearifan Lokal. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3064>
- Sarjana, I. P., Gelgel, I. P., & Utama, I. W. B. (2020). The Dynamics of Tri Hita Karana Implementation in The Balinese Hindu Residence in South Denpasar. *International Journal of Interreligious and Intercultural Studies*, 3(2), 58–68. <https://doi.org/10.32795/ijiis.vol3.iss2.2020.1091>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja (Edisi 1). Refika Aditama, 2018.
- Solihin, S., & Sumawidari, I. A. K. (2021). Tri Hita Karana Implementation in Accommodation Management (The Case of Traditional Balinese Homestays

- in Ubud). *International Journal of Glocal Tourism*, 2(3), 146–159.
<https://doi.org/10.58982/injogt.v2i3.70>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi 2)*. Alfabeta Bandung.
- Sukarma, I. W. (2016). Tri Hita Karana: Theoretical Basic of Moral Hindu. *International Journal of Linguistics, Literature and Culture*, 2(3), 84.
<https://doi.org/10.21744/ijllc.v2i3.230>
- Taufik, P. A., Triana, N. N., & Nadeak, T. (2024). Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pegawai Baznas Kabupaten Karawang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 7(5), 4228–4237. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12270>
- Wahyuni, N. K. G., & Gama, A. W. S. (2021). Pengaruh Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Saraswati Garment.
- Wani, A. S., Yasmin, F. A., Rizky, S., & Siregar, Y. (2024). Penggunaan Teknik Observasi Fisik dan Observasi Intelektual Untuk Memahami Karakteristik Siswa di Sekolah Menengah Pertama. 8.
- Yanti, N. K. E., Intan Saputra Rini, I. G. A., Damayanti, N. N. S. R., & Utami, N. M. S. (2020). Persepsi Masyarakat Sekitar Terhadap Corporate Social Responsibility Berlandaskan Konsep Tri Hita Karana Pada The Kayon Resort Ubud. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 19(2), 108–113. <https://doi.org/10.22225/we.19.2.2368.108-113>
- Yayasan Tri Hita Karana. (2019). *Tri Hita Karana Awards & Accreditation*.
- Yhani, P. C. C., & Supastri, M. (2020). Filsafat Tri Hita Karana sebagai landasan menuju harmonisasi dan hidup bahagia.
- Yunita Anggreswari, N. P., & Suryadinatha Gorda, A. A. N. O. (2020). Implementasi Tri Hita Karana Sebagai Budaya Organisasi di The Royal Pita Maha Hotel. *Kamaya: Jurnal Ilmu Agama*, 3(2), 191–200.
<https://doi.org/10.37329/kamaya.v3i2.440>