

“ADA APA DENGAN GEN Z” STUDI FENOMENOLOGI GENERASI NET DI TENGAH DILEMATISASI ANTARA GAYA HIDUP DAN KEARIFAN LOKAL

I Putu Dharmawan Pradhana^{1*}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional,
Denpasar, Indonesia, pradhana@undiknas.ac.id

*Corresponding Author

Ni Made Prihanadi Dwi Surya Putri²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional,
Denpasar, Indonesia, prihanadi1@gmail.com

Ketut Elly Sutrisni³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional,
Denpasar, Indonesia, ellysutrisni@undiknas.ac.id

Abstract

Background – Generation Z is a generation that grows and develops in today's rapid technological developments. This also applies to Gen Z who are part of Balinese society and are very strong in cultural nuances and local wisdom. The tourism industry and modernity coexist with the strong culture that is the pulse of people's lives, creating an interesting phenomenon for the development of Generation Z in Bali. Especially those who work in various industries or as professionals.

Aim – This research aims to find out how efforts are made by Generation Z in Bali in facing various pressures which are a dilemma between excellent performance in their place of work and the full contribution expected of them to cultural organizations amid conditions in Balinese society which are strong in implementing cultural activities based on local wisdom.

Design/ Methodology/ Approach – This research uses a qualitative approach with phenomenological characteristics. Researchers try to explore the various activities of the sources and enter into the personal and social lives of the sources. The data validation technique uses the triangulation method, which consists of observation, interviews, and documentation. Informants were taken using a purposive sampling technique. The validity of the data is determined by source triangulation, technical triangulation, and time triangulation. Data analysis techniques are assisted by NVivo 12 Plus software.

Findings – The strong traditions that Balinese people still maintain are also rooted in Generation Z. They feel that their obligations as krama (members) of Balinese society require them to remain active in various social activities. They will tend to try to manage their time and maintain their identity as part of Balinese society. If these conflicts are not resolved, they tend to choose to switch to jobs that can create flexibility in working so that they continue to carry out their activities as part of Balinese manners by becoming part of social organizations in Bali, in this case, Sekaa Teruna-Teruni and Banjar.

Conclusion - There is harmony between Gen Z and the strong cultural roots and local wisdom in work rhythms and business organizations.

Research Implication – This research shows that Generation Z cannot be fully identified as a generation that closely follows various developments and puts aside traditions that are considered ancient. In several areas that are thick with local wisdom and culture, Generation Z seems to be in harmony with the existing culture and forms an identity as Generation Z who can synergize modernity and tradition, thus creating a unique combination. However, sometimes there are various problems when they cannot synergize elements of the lifestyle and characteristics of the latest Gen Z with the local wisdom they adhere to.

Diterima : 01 Agustus 2023
Direview : 23 September 2023
Direvisi : 29 September 2023
Disetujui : 30 September 2023



Limitations – This research uses phenomena taken from the perspective of a limited number of informants. The characteristics of local organizations and the company's organizational culture have not been studied further. Research with a greater number of sources and a deeper level of depth in the object being analyzed is necessary.

Keywords : Generation Z, Local, Wisdom, Work, Life, Balance

Abstrak

Latar Belakang – Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh dan berkembang di dalam pesatnya perkembangan teknologi saat ini. Hal ini juga berlaku bagi gen Z yang merupakan bagian dari masyarakat Bali yang sangat kental akan nuansa budaya dan kearifan lokal. Industri pariwisata dan modernitas seiring berdampingan dengan kentalnya budaya yang menjadi denyut nadi kehidupan masyarakat menciptakan fenomena yang menarik bagi perkembangan Generasi Z di Bali. Khususnya yang bekerja di berbagai industri maupun sebagai tenaga profesional.

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan oleh Generasi Z di Bali dalam menghadapi berbagai tekanan yang dilematis antara performa yang prima di tempat mereka bekerja dan sumbangsih penuh yang diharapkan dari mereka terhadap organisasi bercorak budaya di tengah kondisi masyarakat Bali yang kental akan penerapan aktivitas kebudayaan berlandaskan kearifan lokal.

Desain/ Metodologi/ Pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan karakteristik fenomenologi. Peneliti mendalami berbagai aktifitas dari narasumber dan masuk ke dalam kehidupan personal dan sosial kemasyarakatan narasumber. Teknik validasi data menggunakan metode triangulasi, yang terdiri atas observasi, wawancara, dokumentasi. Pengambilan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Keabsahan data ditentukan dengan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Teknik analisis data dibantu oleh *software NVivo 12 Plus*.

Temuan – Kuatnya tradisi yang masih tetap dipertahankan oleh masyarakat Bali juga mengakar kepada generasi Z. Mereka merasa bahwa kewajiban sebagai *krama* (anggota) dari masyarakat Bali mengharuskan mereka tetap aktif dalam berbagai aktifitas sosial. Mereka akan cenderung berupaya untuk mengelola waktu dan tetap memegang teguh jatidiri sebagai bagian dari masyarakat Bali. Apabila benturan tersebut tidak mendapatkan titik temu, mereka condong memilih untuk beralih kepada pekerjaan yang dapat menciptakan fleksibilitas dalam bekerja sehingga mereka tetap menjalani aktivitasnya sebagai bagian dari *krama* Bali dengan menjadi bagian dari organisasi sosial kemasyarakatan di Bali, dalam hal ini *Sekaa Teruna-Teruni* dan *Banjar*.

Kesimpulan – Adanya keselarasan antara gen z dan kuatnya akar budaya serta kearifan lokal didalam ritme kerja dan organisasi bisnis.

Implikasi Penelitian – Penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi Z tidak dapat sepenuhnya diidentikkan sebagai generasi yang sangat mengikuti berbagai perkembangan dan mengenyampingkan tradisi yang dirasa kuno. Di beberapa daerah yang kental dengan kearifan lokal dan kebudayaannya, generasi Z seolah selaras dengan kultur yang ada dan membentuk jatidiri sebagai generasi Z yang dapat mensinergikan modernitas dan tradisi sehingga menciptakan perpaduan yang unik. Namun terkadang terdapat berbagai permasalahan ketika mereka tidak dapat mensinergikan antara unsur *lifestyle* dan karakteristik Gen Z terkini dengan kearifan lokal yang mereka anut.

Batasan Penelitian – Penelitian ini menggunakan fenomena yang diambil dari sudut pandang para narasumber dengan jumlah yang terbatas. Karakteristik organisasi lokal beserta budaya organisasi pada perusahaan belum dikaji lebih lanjut. Penelitian dengan jumlah narasumber yang lebih banyak dengan tingkat pendalaman obyek yang dianalisa mutlak diperlukan.

Kata Kunci : Generasi Z, Kearifan, Lokal, Work, Life, Balance

PENDAHULUAN

Generasi Z mendominasi angkatan kerja di Bali, Indonesia dengan persentasi mencapai 48% dari total seluruh angkatan kerja,

dimana jumlah tersebut diperkirakan akan semakin meningkat setiap tahunnya mengingat demografi dan prediksi tingkat penambahan penduduk di Indonesia



khususnya di Bali akan semakin meningkat (Badan Pusat Statistik, 2020). Perhatian terkait dengan para pekerja Gen Z menarik untuk ditelisik, mengingat mereka merupakan karyawan termuda yang memasuki dunia kerja dengan penggunaan teknologi dan harapan akan adanya fleksibilitas di tempat kerjanya (Ryback, 2016). Hal ini juga berlaku bagi kaum muda di Bali, dimana mereka masih sangat erat dalam memegang teguh adat istiadatnya hingga saat ini (Isnanto, 2022), dengan berbagai tradisi yang khas tentunya menarik perhatian berbagai pihak (Candranegara et al, 2021). Adapun dilihat dari konsep yang saat ini dipahami oleh sebagian dari para ahli, istilah generasi digunakan tidak hanya untuk menentukan segmentasi berdasarkan usia namun juga menganalisis berbagai karakteristik, perilaku dan permasalahan yang dihadapinya (Mahmoud *et al.*, 2021).

Terdapat berbagai perubahan yang dialami oleh Gen Z seiring dengan perkembangan budaya dan situasi lingkungan kerja yang menuntut kepekaan terhadap berbagai perubahan sehingga kehadirannya kerap kali menciptakan sesuatu yang baru selaras dengan perkembangan era saat ini (Lanier, 2017). Namun Bali memiliki karakteristik yang cukup unik dari kaum muda dimana disamping masuknya *trend* terkini, mereka tetap memiliki kewajiban dari segi

penerapan adat istiadatnya (Leony et al, 2022). Walaupun mereka juga meneruskan beberapa hal dari pendahulunya, mereka tetap memiliki perbedaan karakteristik (Segran, 2016) yang menunjukkan beberapa kategori perilaku dari gen Z sebagai pembeda dari generasi -generasi sebelumnya (McKinsey & Company, 2019).

Kebudayaan Bali menuntut masyarakatnya untuk menyelaraskan kehidupan pribadi dengan budaya yang berlaku. Khususnya bagi generasi Z yang merupakan generasi dengan rentang umur 12-27 tahun, harus lebih pintar mengatur waktu mereka. Terlebih lagi yang sudah memasuki bangku perkuliahan hingga bekerja. Perkuliahan dan rapat organisasi yang sudah cukup padat dan melelahkan, ditambah lagi kegiatan di dalam organisasi tradisional membuat remaja Bali kadang merasa jenuh dan lelah. Tekanan kerja yang dihadapi di tempat kerja akan menciptakan situasi psikologis yang kurang baik dan dihadapkan dengan aktivitas di organisasi tradisional menciptakan tekanan yang berlebih. Berbagai tradisi menjadi gaya hidup tersendiri bagi masyarakat Bali disamping modernisasi yang terjadi akibat derasnya arus pariwisata (Sudika, 2018). Hadirnya wisatawan dari berbagai daerah dan negara mengakibatkan bercampurnya berbagai budaya dan tradisi tidak membuat Bali kehilangan jatidiri dan tetap eksis dengan budaya dan kearifan lokal yang

dimiliki. Hal ini juga berimbas terhadap karakteristik Gen Z Bali yang memiliki klasifikasi yang berbeda. Pada umumnya Gen Z berupaya untuk mengikuti perkembangan zaman saat ini namun tetap menjaga *lifestyle* yang telah turun temurun menjadi suatu kewajiban bagi mereka.

Disinilah terdapat berbagai permasalahan yang dialami bagi mereka, dimana mereka harus tetap dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa mengganggu aktivitas *menyamabraya* atau kegiatan yang berhubungan dengan tradisi yang telah mengakar dalam kehidupan sehari-hari mereka. Workmonitor (2022) pada surveynya menyatakan bahwa lebih dari setengah responden generasi Gen Z mengaku akan keluar dari tempat kerja yang melarang mereka untuk menikmati hidup. Studi ini mengamati tentang pekerja gen Z di Bali yang harus menjaga performa kerja sekaligus dapat meluangkan waktu untuk turut serta dalam organisasi kepemudaan tradisional bernama *Sekaa Teruna Teruni*. Sekaa Teruna Teruni merupakan organisasi budaya di Bali yang bertugas (ngayah) desa adat dalam menyelenggarakan kegiatan agama dan budaya di desa setempat (Kumala et al, 2018). Sekaa Teruna Teruni ini berfungsi sebagai bentuk wadah dalam mengembangkan kreativitas remaja. Tidak hanya itu, *Sekaa Teruna Teruni* juga diharapkan sebagai tempat untuk

melestarikan budaya serta tradisi desa adat setempat (Murniti et al, 2022). Pada kehidupan saat ini, format *Sekaa Teruna Teruni* telah mengikuti bentuk organisasi yang modern. Setiap *Sekaa Teruna Teruni* memiliki tujuan dan fungsi yang sama yaitu menanggulangi berbagai masalah kesejahteraan sosial, melestarikan budaya, serta melaksanakan kegiatan yang dapat menghasilkan uang seperti mengadakan lomba, konser dan sebagainya. Uang yang dihasilkan tersebut digunakan untuk keperluan upacara adat di desa setempat.

Hal ini tentu akan menjadi permasalahan dimana SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan merupakan faktor sebagai aset yang dapat membangun perusahaan, sehingga loyalitas karyawan dibutuhkan untuk membantu perusahaan tetap kompetitif secara ekonomi (Darmawan et al., 2020). Keberhasilan setiap perusahaan tergantung pada kinerja karyawan dan ditambah lagi apabila dengan loyalitas, karena mereka terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi perusahaan (Putra et al., 2020). Tingkat turnover karyawan yang tinggi dianggap sebagai salah satu ekspresi kurangnya loyalitas diantara karyawan pada suatu perusahaan (Naufalia et al., 2022). Adanya fenomena ini, peneliti tertarik untuk mempelajari serta memperdalam terkait generasi Z yang cepat merasa tidak betah dan sering berpindah-pindah tempat kerja. Peneliti ingin

mengetahui bagaimana generasi Z dalam menghadapi dinamika kehidupan di dunia kerja dan aktivitas pribadi serta kehidupan masyarakat adat.

Permasalahan penelitian ini adalah bagaimanakah Generasi Z di Bali dalam menghadapi dinamika kehidupan di dunia kerja dan aktivitas pribadi beserta masyarakat adat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah Generasi Z di Bali dalam menghadapi dinamika kehidupan di dunia kerja dan aktivitas pribadi beserta masyarakat adat. Penelitian ini diharapkan agar dapat memiliki kegunaan teoritis yaitu mampu untuk mengembangkan informasi, dapat menjadi referensi yang lebih mendalam, serta memahami khususnya mengenai karakteristik Generasi Z pada saat ini. Kegunaan Praktis Dari penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan pedoman dalam memperhatikan perkembangan generasi saat ini khususnya Generasi Z.

TINJAUAN PUSTAKA

Gen Z

Generasi Z atau *Gen Z* merupakan generasi yang lahir antara tahun 1996 sampai dengan 2012, sebelum generasi *millennial* dan juga generasi Y. Generasi Z lahir dan tumbuh bersamaan dengan kemajuan teknologi, sehingga mereka terbiasa memanfaatkan berbagai teknologi tersebut

untuk memenuhi dan juga memudahkan kehidupan generasi tersebut. Generasi Z ini cenderung pintar dalam menggunakan teknologi (*tech savvy*), mudah beradaptasi ke teknologi baru yang dapat menunjang mereka dalam hal pekerjaan. Pada penelitian Stillman tahun 2017 menurut (Putra, 2019) mengemukakan generasi Z adalah generasi kerja terbaru, lahir antara tahun 1995 sampai 2012, disebut juga generasi net atau generasi internet.

Kearifan Lokal

Kearifan lokal merupakan pandangan hidup dan ilmu pengetahuan serta berbagai strategi kehidupan yang berwujud aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat lokal dalam menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Kearifan lokal adalah segala bentuk kebijaksanaan yang didasari dengan nilai-nilai kebaikan yang dipercaya, diterapkan dan senantiasa dijaga keberlangsungannya dalam kurun waktu yang cukup lama (turun-temurun) oleh sekelompok orang dalam lingkungan atau wilayah tertentu yang menjadi tempat tinggal mereka (Njatrijani, 2018). Kearifan lokal adalah kebenaran yang telah mentradisi atau *ajeg* dalam suatu daerah. Kearifan lokal memiliki kandungan nilai kehidupan yang tinggi dan layak terus dikembangkan, digali, serta dilestarikan sebagai antitesis atau perubahan sosial budaya dan modernisasi. Kearifan lokal produk budaya masa lalu



yang runtut secara terus-menerus dijadikan pegangan hidup, meskipun bernilai lokal tapi nilai yang terkandung didalamnya dianggap sangat universal.

Konsep Dasar Ngayah

Menurut Kamus Bali Indonesia, kata ngayah secara harfiah dapat diartikan melakukan pekerjaan tanpa mendapatkan upah. *Ngayah* adalah kewajiban sosial masyarakat Bali sebagai penerapan ajaran karma marga yang dilaksanakan secara gotong royong dengan hati yang tulus ikhlas baik di banjar maupun di tempat suci atau Pura. Secara etimologi kata *ngayah* berasal dari asal kata “ayah, *ayahan*, *pengayah*, *ngayahang*” (yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya dalam sebuah kesatuan). Konsep *ngayah* ini serupa tapi tidak sama dengan konsep *ngopin*, *nguopin* atau *ngaopin*. Konsep *nguopin* adalah kegiatan yang berada dalam skala yang lebih kecil, seperti di lingkungan keluarga dan rumah tangga, dan hubungannya ditujukan pada kehidupan horizontal (antar sesama), sedangkan *ngayah* berada dalam skala yang lebih besar dan tradisi *ngayah* pada umumnya ditujukan pada hubungan vertikal dengan Tuhan, seperti *ngayah* di tempat suci atau Pura.

Konsep Menyama Braya

Menyama Braya diartikan oleh masyarakat Bali yang menganut agama Hindu yakni hidup rukun serta damai penuh dengan

rasa persaudaraan. Kompleksitas makna yang terkandung pada kearifan lokal menyama braya rasanya sangat potensial jika diterapkan sebagai landasan pengelolaan perusahaan khususnya sistem pengendalian manajemen (Wiradnyana, 2020). Banyaknya individu di dalamnya menyebabkan sistem pengendalian menjadi tidak efektif. Maka dari itu, pentingnya sinergitas dari seluruh pihak demi efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan, tentunya dengan dilandasi oleh konsep *menyama braya*. Filosofi ini mengajarkan kepada masyarakat Bali untuk satu pikiran, perkataan dan perbuatan, sehingga pelaksanaan sistem pengendalian manajemen dengan menekankan pada nilai-nilai kebersamaan akan tercipta didalamnya (Widarta, 2017).

Secara prinsip pemahaman masyarakat Bali dalam dinamikanya tentang *menyama-braya* tidak pernah lekang dimakan waktu dan tidak pernah usang dimakan zaman. Namun, seiring berjalannya waktu dalam praktek *menyama braya* pada masyarakat Bali telah mengalami perubahan dan penyempitan arti, misalnya dari *nyama* (menunjukkan kedekatan) menjadi *jelema* (menunjukkan kejauhan) dan digunakan untuk menyebutkan persaudaraan sesama orang Bali atau sesama Bali Hindu.

Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang



dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan, kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dinyatakan bahwa kinerja berarti (1) Sesuatu yang dicapai, (2) Prestasi yang diperlihatkan (3) Kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (Ayu & Sinaulan, 2018), pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work Life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada didalam kehidupan manusia. *Work life balance* adalah pencapaian kepuasan

semua pengalaman hidup, bahwa untuk mencapai kepuasan pengalaman hidup dibutuhkan energi dari diri sendiri, waktu dan komitmen untuk berkontribusi dalam pekerjaannya. Salah satu termasuk prioritas mengurus keluarga, lembur, dan bekerja secara intensif. Setiap pekerja sangat menginginkan adanya waktu untuk diri sendiri dan keluarga (Sri Wahyuni, 2018). Menurut Hudson dalam (Dewi, 2020), *work life balance* meliputi beberapa aspek yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan.

METODELOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian berlandaskan pada filsafat post positivisme dimana digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Data kualitatif adalah data yang biasanya dalam bentuk uraian dan tidak dapat diukur. Data kualitatif dapat berbentuk kata, kalimat, skema serta gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu wawancara dengan informan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di tempat yang berbeda sesuai dengan kebutuhan penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun informan penelitian dipilih secara *purposive sampling*. Serta teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan



triangulasi teknik. Teknik analisis data menggunakan perspektif studi fenomenologi. Studi fenomenologi merupakan penelitian untuk menggali kesadaran terdalam pada subjek mengenai pengalaman beserta maknanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini, peneliti menggunakan metode triangulasi teknik yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menerapkan *purposive sampling* dimana peneliti sudah menentukan informan yang akan di wawancara. Penelitian ini bertempat di beberapa lokasi yang berbeda. Terdapat 5 informan, diantaranya ada 2 informan utama serta 3 informan pendukung. Hasil wawancara dan observasi ditemukan dua orang yang memiliki pekerjaan dan tergabung dalam sebuah organisasi (*Sekaa Teruna Teruni*) mengarah pada statement yang mengacu pada konsep *work life balance*, yaitu Wayan Kentaro Pramana Mahotama dan Made Surya Pramana. *Work life balance* memiliki arti kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Sebagai warga Bali, kita harus turut mentaati *awig-awig* (hukum adat) dan sudah seharusnya menjalankan kewajiban ngayah dan *menyama braya*. Hal ini dikarenakan

Bali terkenal masih sangat kental akan budayanya. Namun setiap orang memiliki kesibukan yang berbeda-beda. Tuntutan menjadi warga Bali menjadi sebuah pertanyaan tentang manajemen waktu.

Informan pertama Kentaro Pramana, bekerja sebagai seorang pekerja lepas, disebutkan dalam wawancara dengan rekan satu banjarnya bernama Widya bahwa Kentaro memiliki waktu yang fleksibel karena menjalankan sebagai pekerja lepas. Padatnya kegiatan kampus, pekerjaan dan banjar, informan mengaku bahwa ia cukup sulit untuk mengatur waktu. Informan menyebutkan bahwa ini bukan tentang tidak adanya waktu. Namun, semua tentang prioritas dan bagaimana kita pandai dalam mengatur waktu. Informan kedua, Surya Pramana, yang bekerja sebagai karyawan BRI Nusa Dua menyebutkan bahwa ia saat ini hanya mampu memantau dan membantu dari jauh. Rekan satu banjarnya pun berkata demikian, Surya Pramana masih aktif di *Sekaa Teruna Teruni* tetapi bisa hadir apabila ada kegiatan di malam hari atau *weekend*.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan alasan mengapa sampai saat ini budaya Bali masih melekat di masyarakat, sebagai berikut:

Gaya hidup merupakan bagian dari kebutuhan sekunder manusia yang dapat berubah seiring berkembangnya aman atau bisa jadi keinginan seseorang untuk mengubah gaya hidupnya, salah satunya

Gen, yang sangat cepat mengikuti arus perubahan global. Dimana gaya hidup itu sendiri meliputi kesehatan, berpakaian, kuliner, kecantikan dan sebagainya. Bali terkenal akan club-nya, yang terkadang wisatawan mancanegara ataupun asing ke Bali pastinya tidak melewatkan momen pergi ke sebuah club. Generasi saat ini yaitu Gen memiliki gaya hidup yang senang nongkrong sekedar ngopi-ngopi cantik di suatu tempat kopi, serta dugem (dunia gemerlap). Hal ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan. Terkadang hal-hal tersebut hanya dilakukan sekali atau dua kali ketika mereka sedang merasakan jenuh atau ingin mencari hiburan. Tidak hanya itu, Gen juga terkadang pergi untuk mencari ketenangan diri atau yang biasa kita sebut dengan healing. Gen tentunya mencari dan selalu menyelingi kegiatan mencari hiburan atau ketenangan tersebut untuk menjaga mental health mereka dan Gen juga merupakan generasi yang mudah sekali bosan melakukan sesuatu yang secara terus menerus dilakukan. *Sekaa Teruna Teruni* merupakan sebuah organisasi budaya yang harus diikuti oleh generasi muda di Bali. Fungsi dari organisasi budaya ini sebagai wadah dalam mengembangkan kreatifitas remaja. Tidak hanya itu, organisasi budaya ini diharapkan mampu menjadi tempat untuk melestarikan budaya dan tradisi di desa setempat. Dalam wawancara yang telah dilakukan, padatnya kegiatan di organisasi

budaya ini tidak menghambat aktivitas sehari-hari seorang remaja. Surya Pramana menjelaskan bahwa kegiatan *Sekaa Teruna Teruni* tidak terlalu kaku dan lebih fleksibel dibanding dengan kegiatan organisasi di kampus. *Sekaa Teruna Teruni* dimana informan bergabung mengadakan program kerja 2 – 3 bulan sekali. Surya Pramana menjelaskan alasan mengapa ia masih tetap aktif dalam kegiatan organisasi kepemudaan tersebut dikarenakan merasa semakin dewasa lingkungan pertemanan menjadi lebih kecil. Sehingga, dengan tetap menjaga tali silaturahmi dengan anggota banjar membuat Surya Pramana merasa memiliki teman untuk bermain, berbagi cerita, maupun menjadi relasi.

Ngayah merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan tulus ikhlas tanpa mendapatkan upah. *Ngayah* merupakan budaya serta kewajiban sosial yang harus dilaksanakan oleh masyarakat Bali (Andryanto, 2021). Berdasarkan hasil wawancara, Kentaro Pramana menjelaskan pentingnya melakukan kewajiban *ngayah* dan menyama braya karena kita harus menyadari bahwa kita tidak hidup sendiri di dunia ini. Sudah sepantasnya sebagai seorang laki-laki harus menjaga nama baik dan memajukan banjar. Di Bali keturunan laki-laki memang memiliki tugas untuk meneruskan sanggah keluarga, maka dari itu betapa pentingnya sejak usia dini generasi muda di Bali dilatih untuk

melakukan kewajiban *ngayah* dan *menyama braya* (Sutriyani, 2018). Kentaro Pramana percaya bahwa kedepannya kita pasti akan membutuhkan pertolongan satu dengan lain untuk kebutuhan melaksanakan yadnya.

Berdasarkan hasil coding didapatkan *similarity* dari hasil pembahasan bersama dengan semua narasumber yaitu dapat dijabarkan dalam gambar 1. Berdasarkan *data coding* dapat dijabarkan bahwa salah satu Gen informan utama 1 dan informan utama 2 yaitu Kentaro Pramana dan Surya Pramana merasa tidak bisa lepas dari organisasi. Generasi penerus saat ini terutama Gen tidak lepas dari yang namanya berorganisasi. A.A. Putu Manik Arini sebagai Kepala Unit BRI Nusa Dua juga mengatakan bahwa karyawannya yang masuk kedalam generasi Gen memiliki kesibukan berorganisasi. Rekan Banjar Pekerja Lepas dan Rekan Banjar Karyawan BRI yang merupakan Gen juga mengatakan demikian. Informan utama mengatakan bahwa dengan mengikuti organisasi merasa memiliki sebuah relasi dan informan utama merasa semakin dewasa ruang lingkup pertemanan semakin mengecil, sehingga dengan adanya sebuah organisasi dapat menjadi sebuah jalinan relasi dengan menjaga komunikasi antar satu sama lain.

Dari hasil coding pada gambar 2 menjabarkan bahwa informan utama 1, informan utama 2, rekan banjar pekerja lepas serta rekan banjar karyawan BRI yang

termasuk kedalam Gen di Bali tidak terlepas dari adanya kearifan lokal. Sebagai generasi muda di Bali tentunya informan utama merasa harus mengikuti *Sekaa Teruna Teruni* yang sangat terkait dengan konsep *ngayah* dan *menyama braya*. Kedua informan utama mengatakan bahwa sejak dini sudah harus belajar untuk melakukan *ngayah* dan *menyama braya* karena hal tersebut yang nantinya menjadi bekal ketika berada di jenjang pernikahan.

Berdasarkan hasil coding gambar 3 menjelaskan bahwa tidak semua Gen merasa wajib untuk melakukan aktivitas *menyama braya*. Akan tetapi informan utama 1 menerangkan bahwa *menyama braya* harus di pupuk sejak dini agar ketika sudah mencapai pada jenjang pernikahan tidak kaku ketika bersosialisasi dengan masyarakat dimana informan merasa akan sangat memerlukan peran masyarakat apabila mengadakan upacara adat maupun keagamaan yang telah menjadi kewajiban bagi masyarakat Bali. Informan utama 2 juga menjelaskan bahwa sebagai warga Bali sudah seharusnya untuk melakukan menerapkan aktivitas *menyama braya* karena hal tersebut merupakan budaya yang ada di Bali. Tentunya sebagai masyarakat Bali sudah seharusnya untuk taat dengan peraturan adat atau yang biasanya disebut '*awig-awig*'.

Dari hasil coding gambar 4 dapat dijelaskan bahwa informan utama 1 dan

informan utama 2 yang merupakan kalangan Gen mampu menerapkan *work life balance* dalam kehidupannya. Baik itu informan utama ataupun informan pendukung yang termasuk kedalam Gen selaras dengan apa yang dikatakan oleh keduanya. Hal ini dikarenakan karena mereka mampu memanajemen waktunya dengan baik dan memposisikan prioritas dengan benar.

Gambar 5 merupakan penjabaran tentang karakteristik Gen yang dijelaskan oleh A.A Putu Manik Arini selaku Kepala Unit BRI Nusa Dua yang selaras dengan apa yang dikatakan oleh Surya Pramana selaku Karyawan BRI Nusa Dua. Sifat keingintahuan, disiplin dan kemampuan manajemen waktu ada di dalam diri seorang Surya Pramana sebagai Gen. Terciptanya rasa kekeluargaan, rasa nyaman merupakan faktor utama Surya Pramana untuk aktif berorganisasi dan betah bekerja di kantor. Tentunya sebagai seorang pemimpin, A.A. Putu Manik Arini harus melakukan pendekatan humanis serta pemahaman karakter agar mampu memiliki komunikasi dan koordinasi yang baik dengan karyawan yang tergolong Gen, salah satunya Surya Pramana. Sebagai generasi muda di Bali, Surya Pramana tentunya merasa memiliki kewajiban untuk mengikuti *Sekaa Teruna Teruni* dan melakukan ngayah dan menyama braya di lingkungan rumahnya. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa Surya

Pramana merupakan salah satu Gen yang aktif berorganisasi dan memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik.

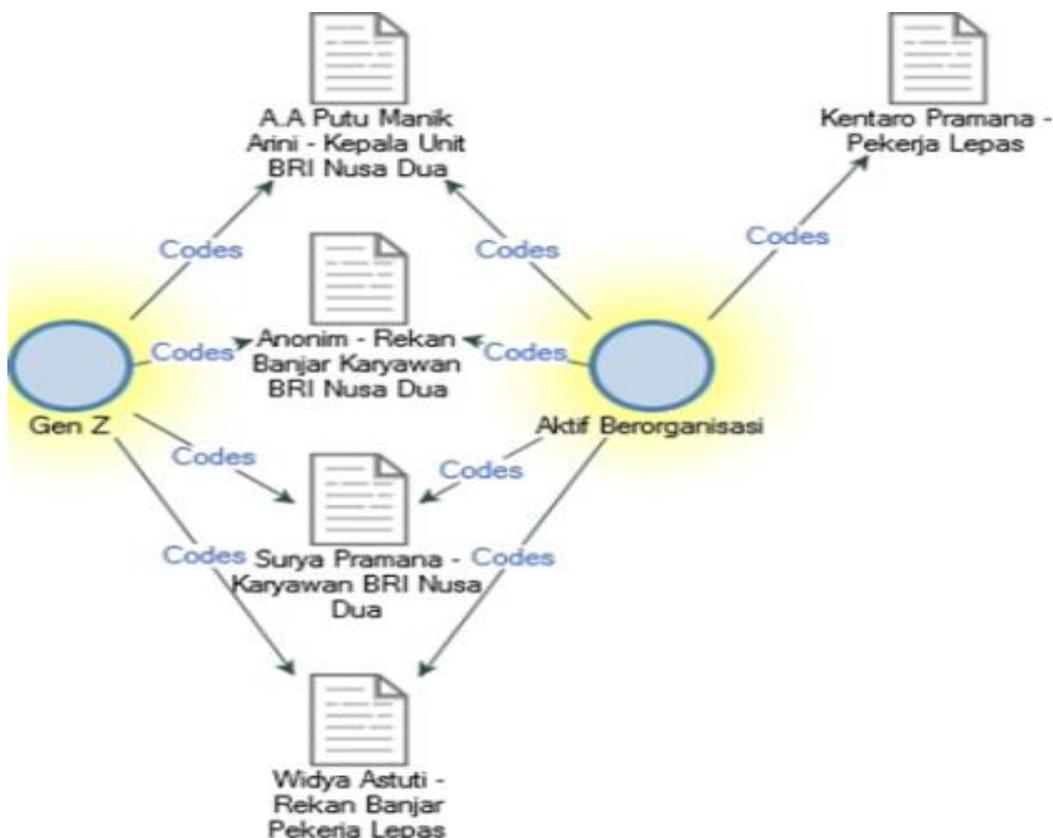
Berdasarkan data coding gambar 6 menjabarkan bahwa apa yang dikatakan oleh Surya Pramana selaras dengan apa yang dikonfirmasi oleh Rekan Banjarnya. Kemampuan manajemen waktu yang mampu menciptakan *work life balance* ada di dalam diri Surya Pramana. Di organisasi *Sekaa Teruna Teruninya*, rekan banjarnya mengatakan bahwa Surya Pramana memiliki rasa kekeluargaan, disiplin, bertanggungjawab yang menjadikan Surya Pramana aktif berorganisasi. Surya Pramana juga memiliki kemampuan *problem solving* yang mampu membantu anggota di Banjar. Melalui hasil coding tersebut dapat disimpulkan bahwa Surya Pramana sebagai salah satu dari Gen memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik dan *work life balance* sehingga Surya Pramana mampu tetap aktif berorganisasi.

Data coding gambar 7 menjelaskan bahwa Kentaro Pramana sebagai informan utama yang tergolong kedalam Gen memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik dan tentunya menciptakan *work life balance* di kehidupannya. Menjadi seorang pekerja lepas membuat Kentaro Pramana memiliki waktu yang lebih fleksibel karena ia mampu mengatur jam kerjanya sendiri. Widya Astuti selaku rekan

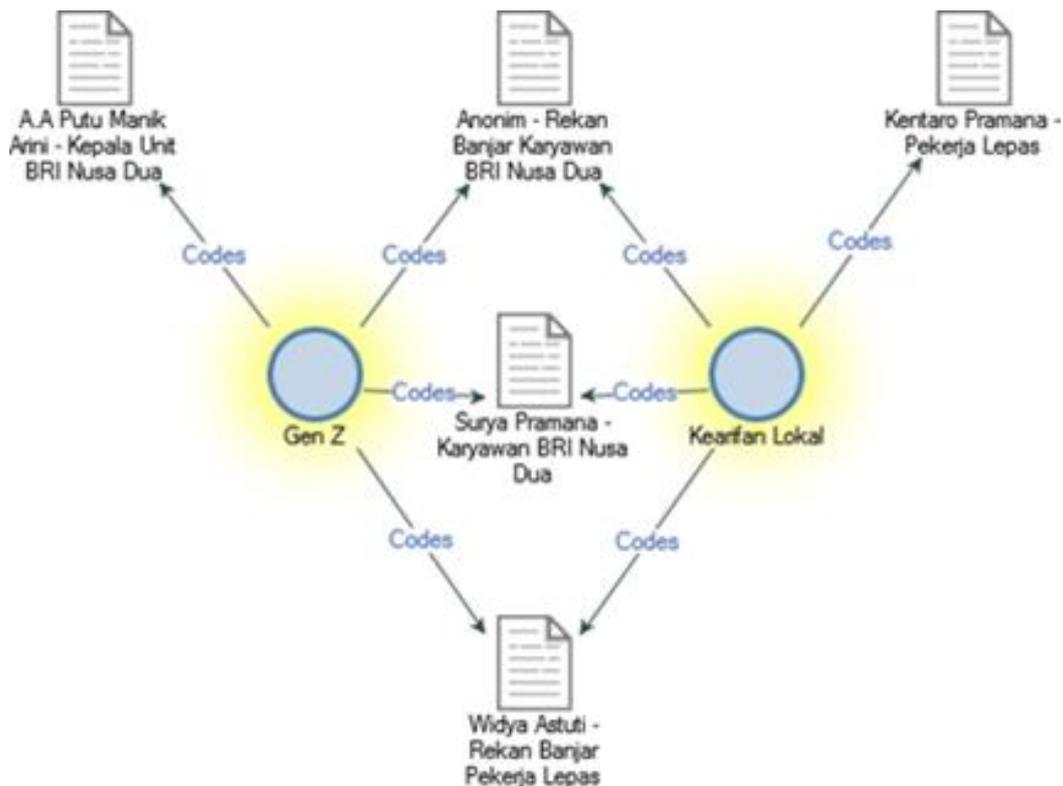
banjarnya mengatakan bahwa informan utama memiliki kinerja yang baik, bertanggung jawab, disiplin, serta memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi di Sekaa Teruna Teruni organisasi dia bergabung. Melalui data tersebut dapat disimpulkan memang benar Kentaro Pramana fleksibel dalam hal waktu serta Kentaro Pramana merupakan salah satu dari Gen yang aktif berorganisasi dan memiliki kehidupan *work life balance*.

Berdasarkan coding gambar 8 menjabarkan mengenai karakteristik Kentaro Pramana dan Surya Pramana sebagai salah satu dari Gen. Kentaro Pramana dan Surya Pramana merupakan Gen di Bali yang merasa memiliki kewajiban

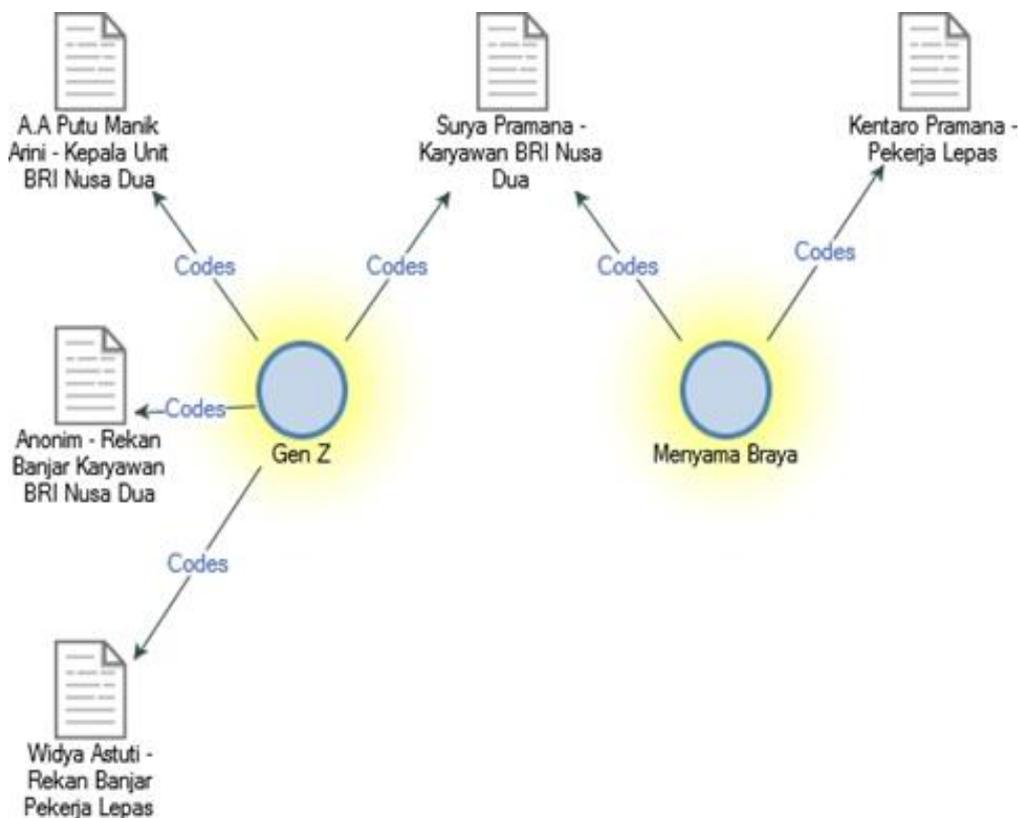
untuk melakukan ngayah dan menyama braya, serta tergabung kedalam organisasi budaya yaitu Sekaa Teruna Teruni. Karakteristik Gen yang memiliki rasa kekeluargaan, bertanggungjawab, disiplin, ada di dalam diri Kentaro Pramana dan Surya Pramana. Informan utama 1 dan informan utama 2 aktif dalam berorganisasi, hal ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh A.A Putu Manik Arini mengenai karakteristik Gen. Manajemen waktu yang baik berdampak pada dimilikinya fleksibel waktu untuk setiap kegiatan. Melalui gambar diatas dapat disimpulkan bahwa Kentaro Pramana dan Surya Pramana memiliki kehidupan yang *work life balance*.



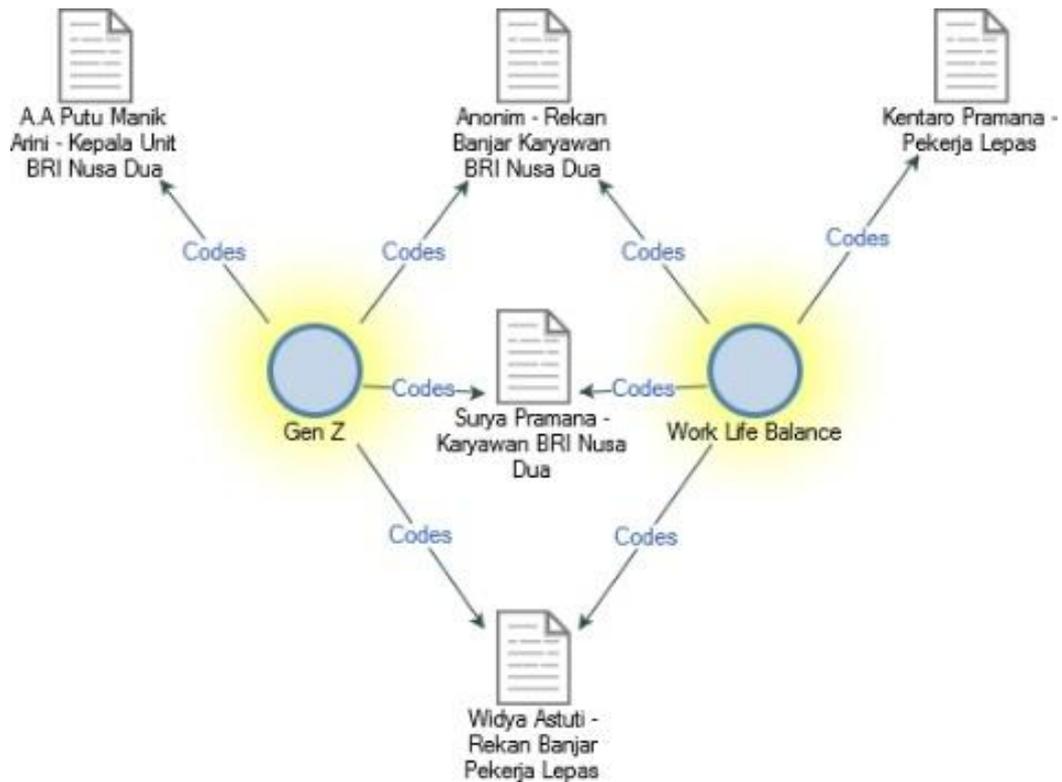
Gambar 1. Analisis Node Comparison, Gen -Aktif Berorganisasi



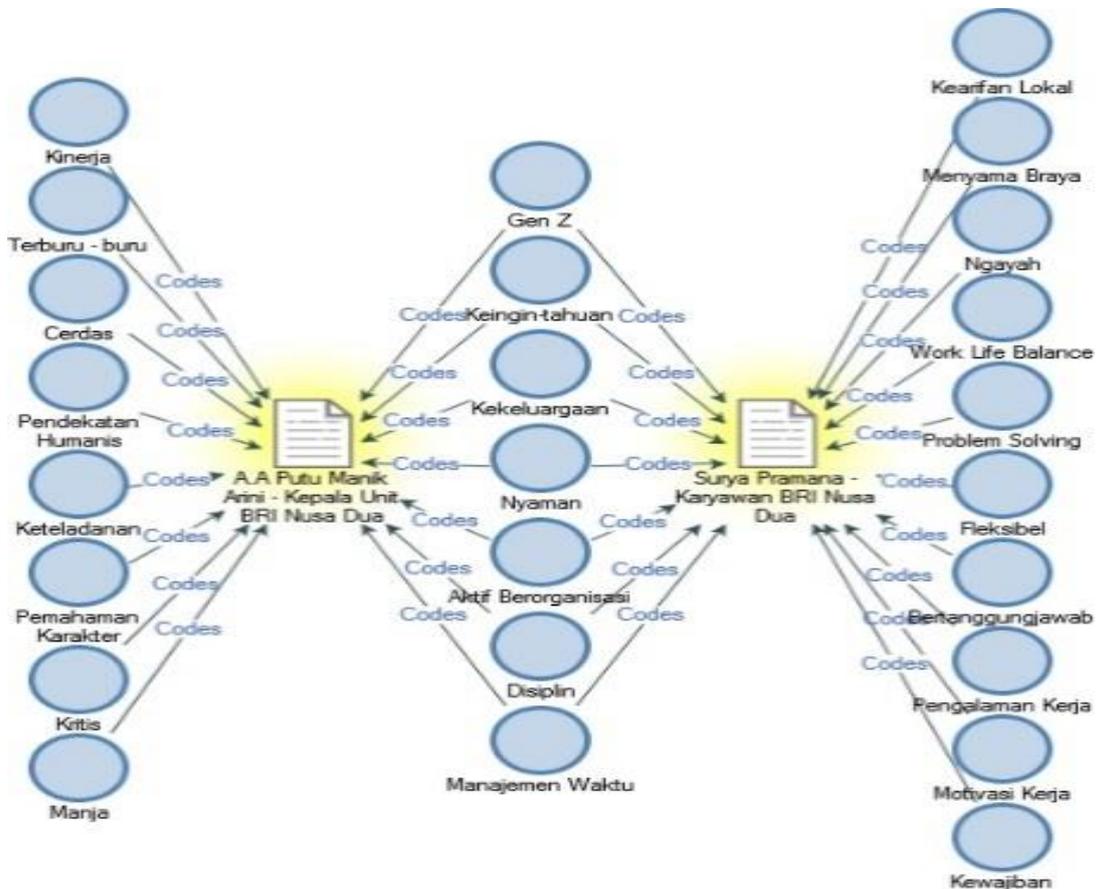
Gambar 2. Analisis Node Comparison, Gen – Kearifan Lokal



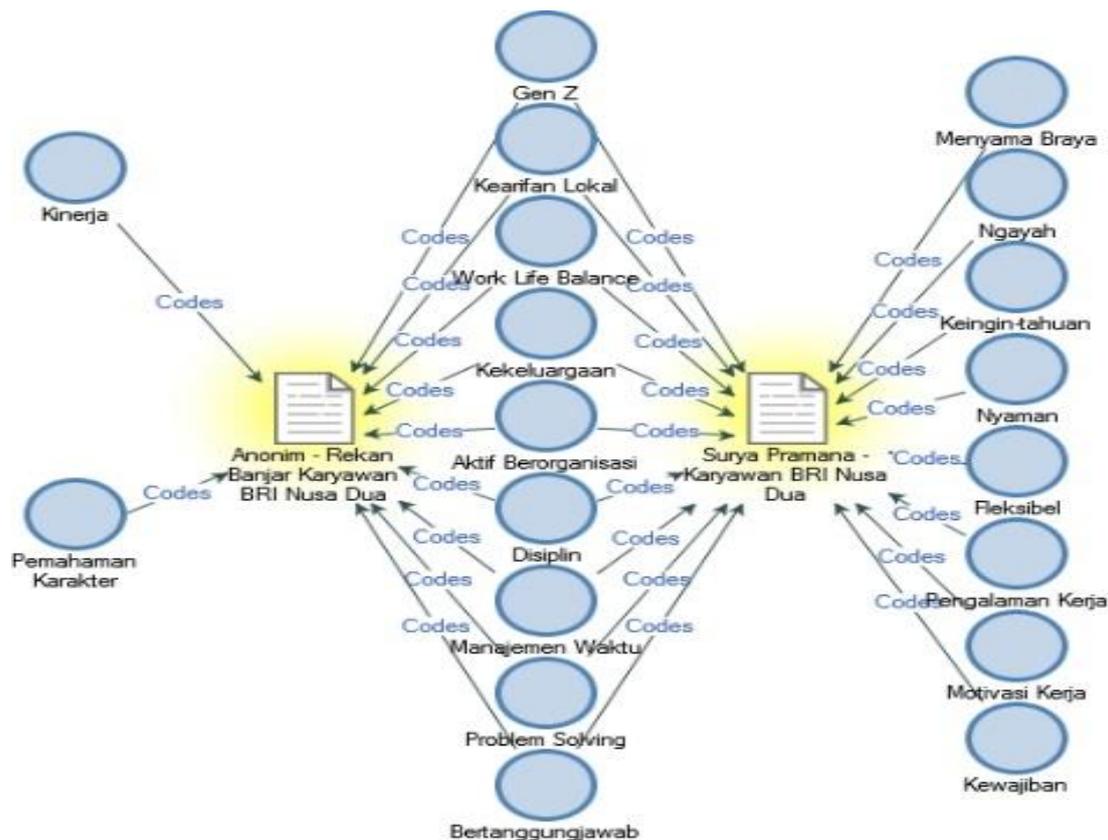
Gambar 3. Analisis Node Comparison, Gen – Menyama Braya



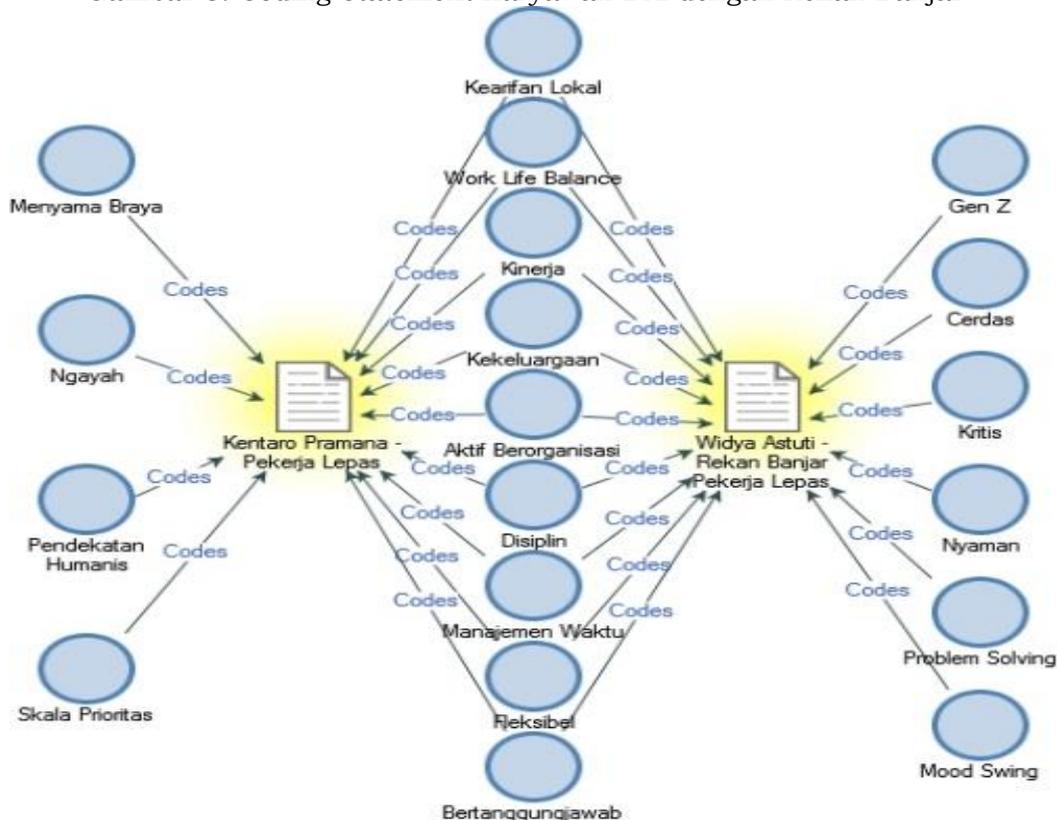
Gambar 4. Analisis Node Comparison, Gen - *Work Life Balance*



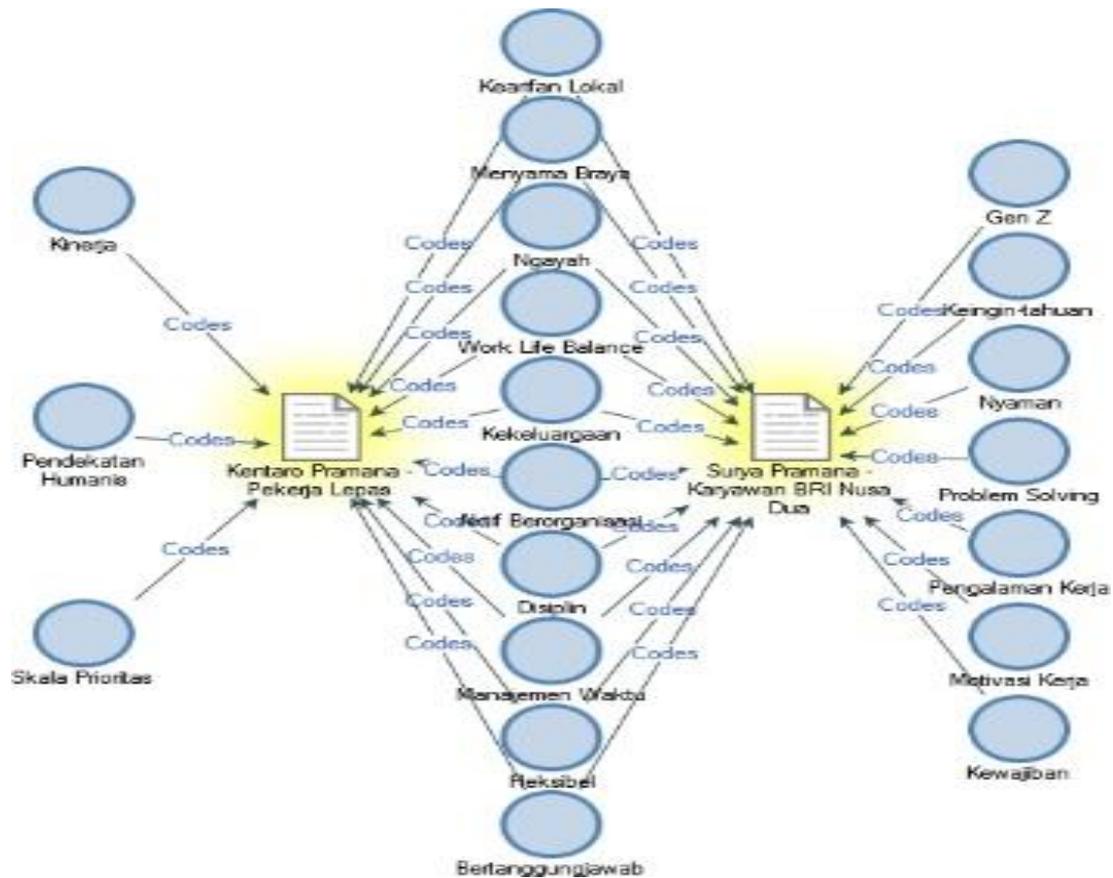
Gambar 5. Coding Statement Kepala Unit BRI dengan Karyawan BRI



Gambar 6. Coding Statement Karyawan BRI dengan Rekan Banjar



Gambar 7. Coding Statement; Pekerja Lepas dengan Rekan Banjar



Gambar8. Coding Statement Pekerja Lepas dengan Karyawan BRI

KESIMPULAN

Bali merupakan pulau yang sangat kental akan budayanya. Menjadi bagian dari warga Bali sudah sepatutnya untuk mengikuti hukum adat yang berlaku. Sebagai generasi muda di Bali sudah seharusnya tergabung kedalam organisasi Sekaa Teruna Teruni karena masyarakat Bali tidak lepas dari yang namanya ngayah dan menyama braya. Dari hasil penelitian yang berjudul “Ada Apa Dengan Gen? Studi Fenomenologi Generasi Net di Tengah Dilematisasi Antara Gaya Hidup dan Kearifan Lokal”. Terdapat beberapa kesimpulan yang ditarik oleh peneliti. Pertama, Surya Pramana dan

Kentaro Pramana yang merupakan salah satu dari Gen, memiliki karakteristik aktif dalam berorganisasi. Baik itu di lingkungan internal ataupun eksternal. Mereka merasa bahwa organisasi merupakan wadah bagi mereka untuk saling bertukar pikiran ataupun menjadi jalinan relasi. Kedua, Sebagai Gen, Kentaro Pramana yang merupakan pekerja lepas dan Surya Pramana yang merupakan karyawan BRI Unit Nusa Dua tidak menutup mereka untuk memiliki fleksibel dalam waktu. Mereka mengaku mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya ataupun kegiatan budaya.

Ketiga, Sebagai Gen di Bali, Kentaro Pramana dan Surya Pramana merasa bahwa mereka memiliki kewajiban untuk melakukan kegiatan menyama braya. Mereka mengatakan bahwa sebagai masyarakat Bali sudah seharusnya mengikuti budaya yang berlaku. Empat, Kentaro Pramana dan Surya Pramana yang merupakan salah satu dari Gen mampu menerapkan *work life balance* di kehidupannya. Kentaro Pramana dan Surya Pramana merupakan Gen yang pandai dalam mengatur waktunya. Tidak hanya itu, Kepala Unit BRI Nusa Dua dan Rekan Banjar dari Surya Pramana, serta Rekan Banjar dari Kentaro Pramana mengatakan bahwa Surya Pramana dan Kentaro Pramana memiliki kemampuan kinerja yang baik sebagai salah satu dari Gen .

IMPLIKASI PENELITIAN

Pada penelitian ini menunjukkan bagaimana Gen beserta karaktersitiknya disertai dengan benturan yang terjadi dari sisi budaya. Peneliti mengangkat secara personal gambaran dari kehidupan Gen di Bali dengan pendekatan kualitatif fenomenologi. Peneliti masuk ke dalam kehidupan narasumber dengan mendalam untuk dapat memahami apa yang mereka alami dan rasakan. Penelitian ini merefleksikan kegelisahan dan kondisi dari Gen yang menerapkan kehidupan yang unik di Bali dengan benturan kepentingan

perusahaan dan organisasi dan masyarakat adat. Dua hal yang berbeda dan mungkin juga dialami oleh generasi internet yang berada dalam kentalnya nuansa kultural di dalam lingkungan sosial masyarakat. Berbagai literatur mengindikasikan Gen merupakan generasi yang sangat dekat dengan teknologi dan dipengaruhi oleh pola *lifestyle* dan trend kekinian. Nuansa budaya dan pragmatisme dalam menjalani berbagai kearifan lokal warisan dari para pendahulu menjadikan nuansa baru di dalam penelitian ini yang sangat potensial untuk dapat dikembangkan lebih lanjut.

ACKNOWLEDGEMENT

Penelitian ini mengangkat tentang fenomena yang umum dialami oleh generasi yang ada di bali dengan pendekatan kualitatif dan klasifikasi fenomenologi. Penggambaran dalam penelitian ini dilakukan secara induktif dan mengkaji secara khusus terhadap kehidupan personal beberapa narasumber yang masuk dalam kualifikasi Gen yang dapat menjadi cerminan bagi rekan-rekan sebayanya. Peneliti menelisik lebih mendalam tentang kehidupan pribadi, pekerjaan dan sosial masyarakat dari para narasumber. Walaupun hal ini menjadi fenomena umum, namun penelitian yang mengangkat permasalahan ini dengan lebih kompleks mutlak dibutuhkan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggali dari informan yang memiliki kepribadian yang



semakin bervariasi. Mengaitkan perbedaan sosial dan budaya dari karakteristik organisasi sosial masyarakat Bali di daerah satu dengan kemasyarakatan di Bali juga perlu ditelisik daerah lainnya. lebih mendalam dikarenakan terdapatnya

DAFTAR PUSTAKA

- Andryanto, D. (2021) *Tradisi Ngayah Wujud Nyata Gotong Royong dan Toleransi Warga Bali*, *Tempo.co*. Available at: <https://travel.tempo.co/read/1485458/tradisi-ngayah-wujud-nyata-gotong-royong-dan-toleransi-warga-bali>.
- Ayu, D. K. and Sinaulan, H. J. (2018) 'Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea', *Jurnal Ekonomi*, 20, pp. 373–383.
- Candranegara, I. M. W., Suryana, I. N. M. and ... (2021) 'Arak Bali: Between Culture and Economic Recovery in Realiing the Vision of Nangun Sat Kerthi Loka Bali Based on Local Wisdom', ... *on Business Law and ...*, 605(Icblt), pp. 186–189. Available at: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icblt-21/125965308%0Ahttps://www.atlantis-press.com/article/125965308.pdf>.
- Darmawan, D. *et al.* (2020) 'The quality of human resources, job performance and employee loyalty', *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), pp. 2580–2592. doi: 10.37200/IJPR/V24I3/PR201903.
- Dewi, N. N. (2020) 'Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang', *Jurnal Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*.
- Isnanto, B. A. (2022) *Kebudayaan Bali: Keberagamaan dan Ciri Khasnya*, *Detik Bali*. Available at: <https://www.detik.com/bali/budaya/d-6392476/kebudayaan-bali-keberagamaan-dan-ciri-khasnya>.
- Kumala Dewi, N. K. R., Vijayantera, I. W. A. and Saraswati, P. S. (2018) 'Fungsi Hukum Adat Dalam Penguatan Peran Sekaa Teruna Di Desa Adat Kuta Untuk Perlindungan Tradisi Medelokan Penganten', *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 4(1), p. 69. doi: 10.23887/jkh.v4i1.13661.
- Lanier, K. (2017) '5 things HR professionals need to know about Generation ', *Strategic HR Review*, 16(6), pp. 288–290. doi: 10.1108/shr-08-2017-0051.
- Leony Risdianti, N. L. G. and Windu Mertha Sujana, I. P. (2022) 'Penguatan Nilai Karakter Disiplin Dan Demokratis Melalui Organisasi Sekaa Teruna Teruni Di Bali', *Widya Accarya*, 13(1), pp. 101–105. doi: 10.46650/wa.13.1.1243.101-105.
- Mahmoud, A. B. *et al.* (2021) "'We aren't your reincarnation!'" workplace motivation across X, Y and generations', *International Journal of Manpower*, 42(1), pp. 193–209. doi: 10.1108/IJM-09-2019-0448.
- McKinsey & Company (2019) 'Otomasi dan masa depan pekerjaan di Indonesia', (Pekerjaan yang hilang, muncul dan berubah), pp. 1–5.



- Murniti, N. W., Susanti, K. D. and Prapnuwanti, N. L. P. (2022) 'Strategi Pembinaan Generasi Muda Hindu Dalam Meningkatkan Sradha dan Bhakti dikalangan Seka Teruna-Teruni', *Kamaya: Jurnal Ilmu Agama*, 5(1), pp. 28–34. doi: 10.37329/kamaya.v5i1.1446.
- Naufalia, S. *et al.* (2022) 'Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan', *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), pp. 114–120. doi: 10.47065/jtear.v2i4.281.
- Njatrijani, R. (2018) 'Kearifan Lokal Dalam Perspektif Budaya Kota Semarang', *Gema Keadilan Edisi Jurnal (ISSN: 0852-011)*, Volume 5, (September), pp. 17–18
- Putra, A. R. *et al.* (2020) 'Role of Work Environment and Organizational Culture To Job Performance', *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), pp. 1–13. doi: 10.35719/jiep.v1i2.20.
- Putra, F.A.D., (2019) 'Karakteristik Generasi di Yogyakarta Tahun 2019', *Jurnal Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, pp. 77–79.
- Ryback, R. (2016) *From Baby Boomers to Generation ; A detailed look at the characteristics of each generation.*, *Psychology Today*. Available at: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-truisms-wellness/201602/baby-boomers-generation->.
- Segran (2016) *Your guide to generation : the frugal, brand-wary, determined anti-millennials.* Available at: <https://www.fastcompany.com/3062475/your-guide-to-generation--the-frugal-brand-wary-determined-anti-millen>.
- Sri Wahyuni (2018) 'Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru (Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu)', *Universitas Sumatera Utara*, pp. 1–130.
- Sudika, O. I. W. (2018) 'Melindungi Budaya Bahasa Bali Dari Peraturan Gubernur Bali', *Jurnal Hukum Agama Hindu*, 1(80), pp. 73–83.
- Sutriyani, N. K. (2018) *Penumbuhkembangan Karakter dalam Keluarag Hindu di Desa Bayunggede sebagai Desa kuno di Bali*. Denpasar: Jayapangus Press.
- Widarta, I. K. D. G. S., Atmadja, A. T., SE, A., & Wahyuni, M. A. (2017) 'Memaknai Kearifan Lokal Menyama Braya Sebagai Landasan Sistem Pengendalian Manajemen Pada Starlight Restaurant & Bungalows', *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*.
- Wiradnyana, I. W. D. (2020) 'KONSEP MENYAMA BRAYA DAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM MEMBENTUK ETOS KERJA BERBASIS BUDAYA (Studi kasus di Desa Adat Sanur)'.
- Workmonitor, R. (2022) 'a New Era in the # Howwework Revolution .'