



PENERAPAN *MENYAMA BRAYA* DALAM KOMUNIKASI SOSIAL UNTUK MENINGKATKAN IKLIM KERJA DI URBANLIFE STORE BALI

Luh Putu Ega Suratningtyas ^{a,1}

I Nyoman Yoga Segara ^b

I Gusti Ayu Ratna Pramesti Dasih ^c

^{a b c} Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

¹ Corresponding Author, email: egasuratningtyas30@gmail.com (Suratningtyas)

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 04-07-2024

Revised: 06-03-2025

Accepted: 25-03-2025

Published: 30-09-2025

Keywords:

Social

Communication;

Local Wisdom;

Menyama braya;

Work Climate

ABSTRACT

Conducive work climate creates a strong basis for relationships between employees that support overall company achievements. In order to support the work climate, Urbanlife Store Bali implements social communication based on menyama braya, the concept encourages employees to help each other, build harmony and kinship. This research aiming to explain the reasons for menyama braya being a basis for social communication in supporting the work climate, find out the application of menyama braya and describe the implications. Theories that used are interaction adaptation theory, communication accommodation theory and social action theory. Research was located at the Urbanlife Store Bali. With qualitative type of research and also determining informants using the purposive sampling method. Data was collected through interviews, observation and literature study. The reason menyama braya used as a basis of social communication at Urbanlife Store Bali are to build cooperation between employees, create principles of equality and diversity, and prevent tension between employees. The implementations of menyama braya are introducing culture; cooperation in completing work; tolerance for differences in tenant operating hours; mutual trust, flexibility and employee involvement in decision making; celebrating employee special days and giving rewards; suka-duka activities and adjustments of evaluation methods. Last, implications are viewed from cognitive, affective, and behavioral aspect.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja, dedikasi, dan kontribusi karyawan (Rahman, 2021:148). Perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan, termasuk mewaspadaikan faktor-faktor yang menandai penurunan kinerja dan berpotensi memperlambat laju pertumbuhan perusahaan seperti menurunnya produktivitas kerja,

keterlambatan karyawan, kualitas pekerjaan menurun atau bahkan angka *turnover* yang terlampaui tinggi (Rijasawitri, 2020:467).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu dan juga iklim kerja (Rahsel, 2016:7). Iklim kerja yang ideal dapat digambarkan dengan beragamnya aktivitas dan harmonisnya interaksi antarkaryawan. Secanggih apapun fasilitas, akan sulit menghasilkan kinerja

perusahaan yang optimal jika interaksi karyawan tidak baik (Hamsah, 2019:38).

Fenomena penurunan kinerja karyawan salah satunya akibat dari iklim kerja kurang kondusif sempat dialami di Urbanlife Store Bali. *One stop shopping* yang menyatukan beberapa *tenant* ritel dengan ruangan tidak disekat antartenant. Perselisihan antarkaryawan berdampak pada iklim kerja dan menjadi salah satu faktor penyebab tingginya *turnover* hingga munculnya ulasan negatif di *Google Review* dan keluhan di pesan pribadi akun Instagram.

Karyawan enggan berkoordinasi padahal aktivitas dalam sebuah instansi adalah sebuah kolektivitas. Karyawan dituntut harus mandiri namun juga harus mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya. Diperlukan adanya solidaritas, kebersamaan, dan pemahaman saling peduli guna memupuk kerukunan antarkaryawan (Ardiansyah, 2019:57).

Urbanlife Store Bali sebagai rumah bagi beberapa perusahaan yang beroperasi dalam industri ritel dan memiliki karyawan dari berbagai latar belakang, dihadapkan pada tantangan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Perbedaan latar belakang budaya, bahasa, dan pengalaman hidup mempengaruhi interaksi yang dijalin oleh setiap karyawan sehingga komunikasi sosial yang efektif menjadi aspek penting yang perlu diperhitungkan. Menyadari kebutuhan akan perbaikan komunikasi yang lebih baik, pimpinan dari masing-masing *tenant* melakukan kolaborasi dalam evaluasi bersama yang kemudian menghasilkan kesepakatan untuk menggunakan landasan kekeluargaan.

Konsep toko tanpa sekat dengan visi *one stop shopping* dipandang sebagai sebuah keunggulan. Berbeda dengan cabang di daerah lain yang bersekat, lebih individual dan diikat oleh peraturan kaku mal seperti terdapatnya batasan interaksi dan wilayah, *tenant* di Urbanlife Store Bali justru berpotensi menghasilkan interaksi antarkaryawan yang lebih fleksibel.

Kekerabatan antarkaryawan di Urbanlife Store Bali lahir dari landasan kekeluargaan yang diterapkan dan memunculkan istilah *nyama* kantor atau saudara di kantor. Bentuk kekerabatan ini kemudian menghasilkan sikap saling peduli dan asih terhadap rekan kerja yang

diwujudkan melalui saling bantu atau gotong royong, kebersamaan dalam suka maupun duka, toleransi dan solidaritas yang berpengaruh pada iklim kerja di Urbanlife Store Bali. Kekerabatan dapat terbentuk dari berbagai aspek kehidupan sosial termasuk di lingkungan kerja. Konsep kekerabatan bukan lagi hanya terdiri atas kekerabatan secara biologis ataupun spiritual, namun juga turut dibangun berdasarkan sosial mencakup teritori atau kesamaan tujuan sekelompok manusia (Geertz, 2017:247).

Konsep kekerabatan berupa *nyama* kantor dengan segala nilai-nilai universalnya beririsan dengan salah satu kearifan lokal Bali yakni *menyama braya*. *Menyama braya* merupakan salah satu pedoman hidup bermasyarakat di Bali yang menganjurkan untuk menjaga hidup rukun dengan menganggap semua orang adalah saudara dalam hal suka maupun duka. *Nyama* merujuk pada hubungan persaudaraan, sementara kata *braya* merujuk pada hubungan perkawanan yang belum tentu ada hubungan darah namun memiliki kesamaan. Istilah *menyama braya* memperkuat serta menempatkan *nyama* dan *braya* pada posisi yang baik dan benar sehingga menciptakan keharmonisan. Tradisi *menyama braya* berkembang menjadi satu konsep yang memiliki nilai universal, kompleks dan menjadi tameng untuk menjaga kerukunan hidup masyarakat multikultur dari ancaman perpecahan (Widarta, 2017:55).

Sejalan dengan konsep tersebut, penting untuk digali lebih dalam serta dipaparkan mengenai indikasi keberadaan konsep komunikasi sosial berbasis *menyama braya* di Urbanlife Store Bali sehingga dapat dimaksimalkan sebagai sebuah temuan sekaligus pedoman.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian dilaksanakan di Urbanlife Store Bali selama Oktober 2023 hingga April 2024. Lokasi penelitian dipilih karena Urbanlife Store Bali memiliki konsep unik yakni menyatukan beberapa *tenant* di dalamnya namun tanpa sekat (*open space*). Konsep ini banyak membuat bingung pengunjung, terbukti dari beberapa ulasan di *google review*. Karyawan *tenant* juga berasal dari suku yang berbeda

sehingga komunikasi sosial berbasis *menyama braya* didalamnya menjadi menarik untuk diteliti.

Triangulasi dilakukan dengan menyilangkan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang kemudian digabungkan menjadi satu untuk mendapatkan sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2019:322-323). Data primer penelitian diperoleh dari observasi dan wawancara mendalam dengan informan. Data sekunder diperoleh melalui literatur, dokumentasi perusahaan, dan sumber tertulis lainnya. Informan penelitian dipilih secara *purposive sampling*, menyasar orang-orang yang terlibat langsung di dalam komunikasi sosial antartenant di Urbanlife Store Bali. Informan menguasai permasalahan dan memiliki data yang memadai sehingga memiliki kapabilitas untuk menjelaskan kondisi fakta atau fenomena yang terjadi. Informan kunci dalam penelitian ini adalah manajer atau kepala toko *tenant* di Urbanlife Store sementara informan pendukung yang dipilih adalah perwakilan karyawan masing-masing *tenant*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Kearifan lokal *Menyama braya* Sebagai Dasar Komunikasi Sosial dalam Mendukung Iklim Kerja Antarkaryawan *Tenant* di Lingkungan Urbanlife Store Bali

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dirangkum beberapa alasan kearifan lokal *menyama braya* digunakan sebagai basis komunikasi sosial dalam rangka menunjang iklim kerja antarkaryawan *tenant* di Urbanlife Store Bali. Guna menjelaskan alasan pentingnya penerapan kearifan lokal *menyama braya* dalam komunikasi sosial antarkaryawan *tenant* di Urbanlife Store Bali, dikaitkan juga dengan teori adaptasi interaksi milik Judee Burgoon.

Adaptasi dilakukan sebagai sebuah bentuk penyesuaian diri individu untuk melakukan pendekatan pada situasi tertentu guna memenuhi apapun kebutuhan, keinginan dan harapannya. Dalam adaptasi terdapat pula proses interaksi yang digunakan untuk mencari persamaan dan mempengaruhi individu yang

lainnya. Dalam konteks teori adaptasi interaksi, penerapan prinsip-prinsip ini membantu individu menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial di tempat kerja untuk menciptakan interaksi yang harmonis dan produktif. Teori adaptasi interaksi milik Burgee memiliki tiga aspek penting yakni kebutuhan, keinginan dan juga harapan (Maradjabessy, 2019:9).

a. Terbangunnya Kerja Sama Antarkaryawan

Tenant di Urbanlife Store Bali saling berkaitan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari meskipun berasal dari perusahaan yang berbeda. Kondisi satu pintu masuk, berbagi lingkungan kerja, bertemu setiap hari, dan memiliki hal-hal operasional yang perlu dikoordinasikan setiap harinya membuat kerja sama yang baik sangat dibutuhkan. Kerja sama adalah proses sosial ketika beberapa individu melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama dan saling membantu serta memahami aktivitas satu sama lain (Sumarto, 2022:153).

Kerja sama dan gotong royong termasuk didalamnya toleransi dan solidaritas merupakan nilai-nilai dari *menyama braya*. Informan yang merupakan Kepala Toko dari salah satu *tenant*, Denny menerangkan bahwa untuk dapat melakukan pekerjaan secara tepat waktu dan efektif, diperlukan kerja sama yang baik selain tetap harus bertanggung jawab terhadap tugas secara individu.

“Dalam bekerja memang setiap individu itu harus memahami dan bisa melakukan pekerjaannya sendiri. Namun ada kalanya juga harus tetap bekerja sama dengan rekan kerja. Personil tidak banyak, jadi agar bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efektif akan sangat butuh kerja sama yang baik antarkaryawan baik itu sesama ataupun antartenant. Apalagi, disini tidak ada yang secara khusus bertugas untuk mengurus SDM, jadi penting sekali untuk menumbuhkan kesadaran masing-masing bahwa guna melancarkan pekerjaan, tetap

harus bekerja sama (Wawancara Denny, 21 Februari 2024)."

Kesadaran bahwa membutuhkan koordinasi dan komunikasi setiap harinya membuat karyawan diharuskan dapat bekerjasama dengan baik. Hal ini sejalan dengan teori adaptasi interaksi yang menyebutkan bahwa pada dasarnya orang-orang cenderung untuk beradaptasi dan menyesuaikan pola interaksi satu sama lain sebagai bentuk penyesuaian satu perilaku untuk memenuhi berbagai tujuan seperti komunikasi, kelangsungan hidup, dan memenuhi kebutuhan koordinasi (Rubiyanto, 2019:81). Hal ini dipertegas oleh informan lainnya yang menerangkan bahwa kerjasama antarkaryawan *tenant* turut menjadi landasan penting demi kelancaran operasional perusahaan.

"Pekerjaan sudah ada alurnya, kalau ada yang tidak tepat atau *ngandat*, maka akan turut mengganggu pekerjaan divisi atau bahkan *tenant* lainnya. Contoh salah satunya, karena berada di lantai tiga, setiap penerimaan produk atau ketika ada yang ingin bertemu dengan staf GadgetCiti, semua akan melewati *tenant* lantai satu. Kalau tidak punya kerja sama yang baik, bisa jadi salah sambung karena tidak dibantu untuk diinformasikan atau diarahkan. Begitu juga sebaliknya, (Wawancara Made Arwati, 15 April 2024)."

Teori adaptasi interaksi milik Burgee memiliki tiga aspek penting yakni kebutuhan, keinginan dan juga harapan. Kebutuhan mencakup segala hal yang diperlukan dalam interaksi. Dalam konteks ini, kebutuhan adalah kenyamanan kerja dan juga bantuan sehingga untuk memperoleh hal tersebut diperlukan komunikasi sosial berlandaskan nilai-nilai *menyama braya* yakni saling membantu dan kerja sama.

Aspek kedua dari teori adaptasi interaksi yakni keinginan, tercermin dari keinginan untuk membalas budi baik dan keinginan untuk dapat bekerja sama. Selain membutuhkan bantuan

yang berkilat pada saling membantu dan kerja sama, karyawan juga sekaligus mengutarakan keinginan seperti adanya keinginan untuk membalas budi baik atau keinginan bekerja sama.

Aspek ketiga dari teori adaptasi interaksi adalah harapan. Berdasarkan hasil penelitian, disebutkan bahwa karyawan berharap untuk dapat memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya. Adanya harapan mendorong kolaborasi dan kreativitas karyawan sehingga berimbas pada efektifnya penyelesaian pekerjaan sehingga memberi sisi positif tidak hanya pada perusahaan namun juga hubungan antarkaryawan.

b. Terciptanya Prinsip Kesetaraan dan Diversitas Karyawan

Alasan kedua yang didapatkan dari hasil penelitian adalah untuk menciptakan prinsip kesetaraan dan diversitas karyawan. Tingkat keragaman yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Keuntungan yang didapatkan perusahaan yakni terdapat banyak perspektif dan ide baru dari pemikiran yang berbeda, memperluas jaringan atau *networking* hingga keterampilan yang beragam (ILO,2022). Selaras dengan pernyataan informan bahwa keberagaman ini juga disadari telah menjadi salah satu keunggulan di Urbanlife Store Bali.

"Tim latar belakangnya cukup beragam, tidak semuanya orang Hindu asal Bali. Kalau dilihat dari agama, bisa dikatakan cukup beragam dan seimbang dimana dari 18 orang disini ada tujuh orang umat Hindu, lima orang umat Islam dan enam orang umat Kristen. Kalau dilihat dari angkanya tidak terlalu jauh berbedanya. Selain itu asal daerahnya juga berbeda-beda, ada yang asli dari Bali, Jakarta, dan daerah lainnya. Dari segi usia dan pengalaman kerjanya juga, ada yang *fresh graduate* langsung bekerja, ada yang sudah pernah bekerja di tempat lain sebelumnya. Jelas sekali semua punya latar belakang yang berbeda dan itu sebuah

tantangan namun bukan masalah. Justru menurut saya, keberagaman itulah yang menjadi sebuah poin plus. (Wawancara Yetty Herawati, 21 Februari 2024)."

Berdasarkan hasil wawancara, disebutkan bahwa keragaman karyawan di Urbanlife Store Bali adalah tantangan sekaligus nilai plus yang harus dimanfaatkan dengan baik. Tantangan karena perbedaan-perbedaan tersebut tidak jarang rawan memicu konflik apabila tidak ditanggapi dengan tepat. Namun justru merupakan sebuah nilai plus jika bisa dikelola dengan efektif. Tingkat keragaman atau karakteristik yang unik dari setiap individu di perusahaan akan menghasilkan kinerja yang terbaik juga dari setiap individu tersebut. Keragaman tersebut juga yang menjadi salah satu alasan mengapa kearifan lokal *menyama braya* dapat diterapkan di Urbanlife Store Bali. *Menyama braya* harus hidup dalam konteks kekinian. *Menyama braya* harus dianalogikan sebagai gado-gado yang bahan-bahannya beragam namun saling menunjang perpaduan yang harmonis keseluruhan rasa (Damayana, 2011:269).

Karyawan yang beragam memerlukan prinsip kesetaraan di lingkungan kerja. Menciptakan prinsip kesetaraan dalam lingkungan kerja yang beragam sekaligus merupakan implementasi dari butir sila kedua Pancasila yakni kemanusiaan yang adil dan beradab. Sila ini menekankan pentingnya menghormati kemanusiaan, keadilan, dan peradaban dalam segala aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Adanya pengakuan terhadap keberagaman, kesetaraan kesempatan, kebijakan anti diskriminasi, pengakuan dan penghargaan dan kepemimpinan yang adil akan menciptakan prinsip kesetaraan yang lebih lanjut dapat meningkatkan meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Menyama braya mendasarkan diri pada prinsip kesetaraan yang berarti bahwa setiap

individu dihargai dan diperlakukan setara tanpa membedakan latar belakang agama, budaya, sosial, gender, pendidikan atau faktor lainnya. Ini menciptakan suasana kerja yang inklusif dan ramah sebab setiap orang merasa dihargai dan diterima.

Penjelasan tersebut sejalan dengan teori adaptasi interaksi pada aspek kebutuhan, keinginan dan harapan. Baik perusahaan maupun karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang suportif dan ide masukan segar yang berasal dari keragaman. Karyawan yang beragam sudah tentu dapat memberikan sudut pandang berbeda dan memperkaya masukan bagi perusahaan. Aspek kedua yakni keinginan, karyawan menginginkan prinsip kesetaraan yang membuat nyaman dan tidak merasa mendapatkan diskriminasi sehingga dapat nyaman dan fokus bekerja. Dengan itu, *Menyama braya* justru diharapkan menjadi elemen perekat karyawan lintas agama, lintas budaya, dan bahkan lintas usia (Damayana, 2011:266).

c. Tercegahnya Konflik dan Ketegangan Antarkaryawan

Berdasarkan wawancara, disebutkan bahwa konflik dan ketegangan karyawan dapat menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. Untuk itu, karyawan mengharapkan lingkungan yang sehat, minim konflik dan ketegangan sehingga dapat fokus pada pekerjaan. Individu berupaya untuk memperlakukan individu lainnya dengan baik dengan tujuan memperoleh kerukunan. Inilah yang mendasari pentingnya nilai *menyama braya* diaplikasikan dalam komunikasi sosial.

"Menyadari bahwa tidak akan ada hari tanpa berinteraksi karena berada dalam satu gedung dan bahkan satu lantai yang sama. Jadi memang butuh untuk berkomunikasi supaya merasa lebih nyaman selama berada di lingkungan kerja. Kalau komunikasinya nyaman, nyambung berbincang dengan staf sebelah, koordinasi jadi mudah. Maka dari itu, sangat hati-hati dalam komunikasi dengan rekan-rekan. Jadi meskipun sudah

santai ataupun dianggap saudara, tetap memilah topik apa yang bisa dikatakan. Untuk menghindari konflik, berusaha memperlakukan rekan seperti bagaimana mau diperlakukan (Wawancara Andika Saputra, 21 Februari 2024)."

Penggalan respon tersebut menegaskan bahwa sebagai karyawan yang berbagi lingkungan yang sama setiap harinya, diperlukan upaya untuk memperlakukan rekan kerja sebaik mungkin. Laman website Dinas Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Buleleng menjelaskan bahwa masyarakat Bali menggambarkan kehidupan sosial yang plural dalam hubungannya sebagai pohon. Pohon digambarkan sebagai *Tat Twam Asi*, batangnya digambarkan sebagai *vasudewam khutumbhakam*, dan cabangnya digambarkan sebagai *menyama braya*. Daun, bunga, dan buah pohon digambarkan sebagai kerukunan (Disbud Buleleng, 2021).

Nilai *menyama braya* ini juga berhubungan erat dengan istilah *tat twam asi*. *Tat Twam Asi* menjelaskan bahwa sesama makhluk hidup harus saling menyayangi sebagai sesama makhluk ciptaan Tuhan. Mengasihi orang lain seperti mengasihi diri sendiri. Menerapkan prinsip ini pada rekan karyawan merupakan bagian selaras dengan *menyama braya* yang diharapkan dapat mengurangi konflik serta ketegangan di lingkungan kerja.

Prinsip kekeluargaan dalam *vasudewam khutumbhakam* selanjutnya sebagai bagian batang dari pohon kehidupan sosial yang plural. *Vasudhaiva kutumbakam* berarti seluruh dunia ini adalah satu keluarga tunggal karena berasal dari sari pati yang sama yaitu Ida Sang Hyang Widhi Wasa. Terlepas dari semua persamaan dan perbedaan yang dimiliki semuanya adalah satu keluarga. Alangkah baiknya jika semua umat manusia memiliki rasa toleransi yang tinggi guna saling menghargai setiap perbedaan yang ada.

Menyama braya menghasilkan kerukunan sebagai buahnya. Konsep-konsep tersebut berkontribusi pada pembentukan dan pemeliharaan harmoni dalam masyarakat yang beragam. Dalam hal ini diharapkan dapat menjadi pilar untuk menjaga iklim kerja di Urbanlife Store Bali. Selaras dengan teori adaptasi interaksi salah satunya aspek harapan. Pola interaksi memperlihatkan antarindividu untuk saling beradaptasi satu sama lainnya berdasarkan tujuan komunikasi yang ada (Rubiyanto, 2019:88). Dalam hal ini, kompensasi atau tindakan memaklumi juga diberlakukan dengan harapan dapat mengurangi ketegangan antarkaryawan.

Penerapan Kearifan Lokal *Menyama braya* dalam Komunikasi Sosial Antarkaryawan *Tenant* di Urbanlife Store Bali

Penerapan kearifan lokal *menyama braya* dalam komunikasi sosial antarkaryawan *tenant* di Urbanlife Store Bali ditunjukkan oleh beberapa kegiatan yang ditandai indikator saling menghargai, kerja sama atau gotong royong, toleransi, solidaritas, dan peduli dalam suka maupun duka. Ditunjang adanya akomodasi komunikasi baik secara konvergensi maupun divergensi. Konvergensi diartikan sebagai situasi komunikator berusaha menyesuaikan perilaku komunikasinya agar terlihat mirip dengan lawan bicaranya, baik secara verbal maupun nonverbal. Divergensi merupakan situasi yang menggambarkan kondisi komunikator tidak berupaya melakukan penyesuaian bahasa dengan lawan bicaranya, baik secara verbal maupun nonverbal dengan tujuan menunjukkan identitas atau keragaman (Andini, 2023:50-51).

a. Pengenalan Kultur Pada Karyawan

Proses dimulai dengan penginformasian nilai-nilai yang diterapkan di Urbanlife Store Bali. Penginformasian dilakukan dalam upaya komunikasi awal selama pengenalan kultur kepada karyawan baru yang disisipi sekaligus

dengan pemberian contoh dan juga aneka macam *briefing* terhadap karyawan setiap melakukan pergantian *shift*. Hal tersebut diterangkan dalam hasil wawancara bersama dengan narasumber bahwa karyawan baru selalu dikenalkan terhadap sistem kerja sejak awal bekerja.

“Saat awal menerima karyawan biasanya dijelaskan dulu seperti apa sistem yang diberlakukan. Jadi diinformasikan terkait jam kerja, bagaimana sistematika menangani pelanggan, hak dan kewajiban karyawan, serta seperti apa lingkungan kerjanya. Karyawan diinformasikan mengenai pembagian ruang kerja antartenant dan bagaimana sebaiknya memperlakukan karyawan lainnya. Tidak lupa dilengkapi dengan pemberian contoh nyata (Yetty Herawati, Wawancara 21 Februari 2024).”

Pernyataan narasumber juga menjadi bukti terjadinya akomodasi komunikasi. Akomodasi dilakukan agar informasi yang disampaikan oleh komunikator dapat diterima dengan baik oleh komunikan dan juga untuk membantu komunikan dalam beradaptasi. Akomodasi komunikasi secara konvergensi dilakukan dengan cara menyesuaikan dan menyamakan pola vokal, penggunaan bahasa, mengurangi penggunaan istilah *corporate* untuk karyawan baru, kecepatan bicara, volume suara, dan memberikan contoh agar mudah dipahami. Akomodasi komunikasi secara divergensi dilakukan sebaliknya dengan justru memperlihatkan perbedaan seperti menginformasikan pantangan makanan sehingga rekan karyawan lain dapat mengakomodir dengan menghargai perbedaan yang ada.

b. Kerja Sama Penyelesaian Pekerjaan

Kerja sama nampak dalam upaya saling membantu dan kolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama dilaksanakan oleh sales antartenant saat menyapa dan menangani

pelanggan. Kolaborasi juga dilakukan saat pembuatan konten promosi dengan membagi tugas dan meminta bantuan sebagai *talent* atau sumber *networking*. Bantuan-bantuan saat melakukan tahapan *input* produk pada sistem oleh admin yang dibantu sales untuk sekaligus membuka produk dan merapikan produk *display*. Berada dalam lingkungan kerja yang sama, *tenant* terhubung oleh beragam kegiatan operasional lainnya. Hal ini ditegaskan oleh kutipan pernyataan salah satu narasumber:

“Sejak memutuskan untuk berbagi ruang di Urbanlife Store, disadari bahwa aspek yang penting untuk dilakukan karyawan tenant yakni kerja sama. Sedikit berbeda dengan kebanyakan tenant yang berada di mall mungkin. Dimana kalau tenant mall biasanya terdapat aturan bahwa karyawan tidak boleh melewati batas tenant yang spesifik dan dibatasi juga gerak interaksinya selama berada di mall. Disini justru wajib untuk berkoordinasi dan bekerja sama, bahkan cenderung saling terpaut.... (Wawancara Yetty Herawati, 21 Februari 2024).

Tindakan saling bahu membahu untuk membantu dapat dikategorikan sebagai penerapan dasar dari nilai universal *menyama braya* yang mengarah pada penajaman kesamaan dan penyatuan. Selaras dengan pernyataan dalam salah satu sloka.

Sam Gacchadhvam Sam Vadadhvam, Sam vo manamsi janatam, Dewa Bhagam yatha purwe, Sam Janana upasate samanam manah saha citham esam, samanam mantram abhi mantraye, yah samanena vo havisa juhomi. (Reg Weda X,191, 2 dan 3).

Terjemahan:

“Wahai manusia, berjalanlah kamu seiring, berbicara bersama, berpikir ke arah yang sama. Seperti para Dewa bersatu membagi tugas, begitulah semestinya engkau menggunakan hakmu. Berkumpulah bersama berpikir ke arah satu tujuan yang sama, seperti yang telah Aku gariskan. Samalah hatimu dan satukan pikiranmu, agar engkau dapat mencapai tujuan hidup bahagia bersama (Kemenag,2021)”.

Akomodasi komunikasi memainkan peran penting dalam memastikan komunikasi yang efektif, produktif, dan harmonis. Akomodasi divergensi nampak dari adanya pembagian tugas sesuai kemampuan, kompromi dalam hal waktu rapat, tenggat waktu proyek, dan juga jadwal kerja untuk mengakomodasi kebutuhan semua pihak yang terlibat. Akomodasi secara konvergensi nampak dari adanya penyederhanaan dan penjelasan ulang informasi penting untuk memastikan pemahaman bersama.

c. Toleransi Perbedaan Waktu Operasional

Hal menarik yang ditemukan selama observasi adalah adanya perbedaan waktu operasional antartenant. *Tenant* Urbanlife Store hanya memberlakukan satu *shift* yakni pukul 09.00 Wita hingga 17.00 Wita sementara *tenant* Fujishopid Bali memberlakukan dua *shift* yakni pukul 09.00 Wita hingga 20.00 Wita. Perbedaan waktu operasional merupakan putusan dari masing-masing pusat *tenant* yang bersifat mutlak.

“Awalnya memang agak kaget karena selain harus *handle* pelanggan di *tenant* sendiri, tetap harus menyapa dan membantu menjelaskan kondisi tersebut kepada pelanggan lain yang hendak berbelanja di Urbanlife. Namun lama kelamaan mulai terbiasa. Selain telah meletakkan pengumuman di pintu, walaupun masih ada pelanggan yang tanya-tanya staf Fuji masih bisa jelaskan mengenai keadaan *tenant* dan memberi mereka nomor telepon yang bisa dihubungi. Yah dibawa santai saja, sih. Toh, terkadang dari pelanggan-pelanggan itu justru tiba-tiba Fujishop yang jualan padahal mereka berawal dari hanya lihat-lihat saja (Wawancara Raditya Panjinegara, 20 Maret 2024).”

Toleransi terutama yang dilakukan oleh *tenant* Fujishopid Bali nampak dari kesanggupan karyawan untuk bertanggung jawab selama sisa waktu yang ada (pukul 17.00-20.00 Wita) turut membantu menjaga *tenant* Urbanlife dengan menjelaskan kepada

pengunjung atau membantu koordinasi. Fenomena perbedaan jam operasional sekaligus menunjukkan toleransi tinggi utamanya dari karyawan *tenant* Fujishopid Bali terhadap *tenant* Urbanlife Store Bali. Sekaligus menunjukkan dedikasi ataupun komitmen dan tanggung jawab yang dimiliki. Adapun bentuk akomodasi komunikasi yang dilakukan terutama secara divergen adalah dengan menunjukkan perbedaan jam operasional dan memberikan penjelasan kepada pengunjung.

d. Saling Percaya, Fleksibel, dan Mengambil Keputusan Berdasarkan Kesepakatan Bersama

Implementasi sikap saling percaya juga nampak dalam pendelegasian tugas untuk pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.

Rasa saling percaya yang ditumbuhkan melalui kepercayaan terhadap karyawan diharapkan oleh informan dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih percaya diri dan merasa dihargai dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan penggalan hasil wawancara terhadap salah satu manajer *tenant*.

“*Shift* biasanya ditentukan oleh staf sales saja. Staf diperbolehkan mengatur jadwal masing-masing dan diakhir rembug supaya mendapatkan hasil bersama sehingga menemukan kesepakatan. Pokoknya untuk jadwal dibebaskan dan beri kelonggaran untuk menentukan sendiri asalkan sesuai dengan ketentuan jam kerja dan tidak berat sebelah. Misalnya ada kondisi mendadak *off* atau mengambil cuti setengah hari karena situasi tertentu, staf bersedia saling *backup* (Wawancara Yetty Herawati, 21 Februari 2024).”

Urbanlife Store Bali sebagai instansi yang diisi oleh beragam karyawan dari berbagai asal perusahaan, terdapat keputusan yang diambil berdasarkan kesepakatan bersama. Salah satu yang menarik adalah penentuan jadwal kerja yang biasanya diselesaikan oleh manajemen, di Urbanlife Store Bali justru penentuan jadwal

tersebut diserahkan kepada karyawan langsung. Keputusan tersebut diambil dengan catatan bahwa seluruh karyawan sepakat dan adil. Ketentuan yang ditekankan untuk karyawan *sales* adalah jam kerja selama delapan jam setiap harinya dan libur satu kali dalam seminggu. Penentuan shift pagi atau siang serta pengambilan libur dapat ditentukan sendiri selama disepakati. Libur di hari raya biasanya diutamakan untuk umat yang merayakan.

Fleksibilitas juga ditunjukkan dengan adanya kemungkinan menukar lembur apabila karyawan memerlukan izin pulang lebih awal. Hal tersebut dapat dilakukan selama rekan karyawan sesama *tenant* menyanggupi. Akomodasi divergensi nampak dari adanya kompromi terhadap perbedaan-perbedaan tersebut.

e. Perayaan Hari-Hari Spesial dan Pemberian *Reward*

Pada hari-hari spesial seperti menyambut kemerdekaan atau tahun baru, dilaksanakan kegiatan-kegiatan sederhana yang dapat menunjang kebersamaan seperti lomba-lomba dan juga tukar kado. Tidak lupa dengan merayakan setiap ulang tahun karyawan. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan sekaligus sebagai bentuk apresiasi bagi para karyawan yang telah berkomitmen terhadap pekerjaan.

“Tidak muluk-muluk, biarpun sederhana yang penting bermakna. Bentuk kegiatannya semacam tukar kado dalam rangka menyambut natal dan tahun baru. Kado pun harganya dibatasi, tidak boleh harganya sampai lebih dari sekian ribu rupiah agar tidak terlalu memberatkan. Lalu disepakati waktu untuk acaranya kumpul-kumpul di ruangan atas dan diadakan kegiatan kecil-kecilan diisi dengan lomba-lomba, tukar kado dan makan-makan. Tidak hanya itu, sering juga berbagi *hampers* untuk yang menyongsong hari raya (Wawancara Made Arwati, 15 April 2024).”

Tidak hanya merayakan hari penting, guna mengapresiasi kinerja karyawan, terdapat juga pemberian *reward*. *Reward* diberikan baik berupa produk ataupun penyematan tanda penghargaan karyawan terbaik juga dilaksanakan setiap tahunnya. *Reward* tentunya diberikan kepada karyawan-karyawan yang dinilai memiliki dedikasi tinggi sehingga dapat menjadi contoh baik juga bagi karyawan lainnya.

f. Kegiatan Suka-Duka (*Ngejot* dan *Metulung*)

Kegiatan suka-duka merupakan salah satu bentuk tradisi *menyama braya* yang ada di Bali. Suka biasanya identik dengan pernikahan atau selamat, sementara duka identik dengan upacara kematian dan semacamnya. Masyarakat Bali biasanya akan ikut ambil andil dalam persiapan kegiatan tersebut dengan *nguopin*. Dalam konteks yang berlaku di Urbanlife Store Bali, kegiatan suka-duka salah satunya ditunjukkan dengan pemberian hadiah dan datang ke acara pernikahan karyawan. Implementasi *ngejot* misalnya ditunjukkan karyawan dengan berbagi *hampers* atau makanan usai adanya acara keluarga.

“Menghadiri pernikahan karyawan dan terbuka apabila ada bantuan yang diperlukan seperti contohnya mengumpulkan hadiah atau juga membantu persiapan pernikahan dalam jenis menyediakan produk digital yang diperlukan oleh mempelai. Memang formatnya bukan *metulung mejejahitan* seperti biasanya, tapi lebih kepada membantu menyiapkan sarana seperti hadiah, kue kering, atau apapun yang bisa dibantu selama karyawan tersebut terbuka komunikasinya. Tidak jarang pemberian itu bukan membawa nama perusahaan, namun memang diberikan secara tulus ikhlas secara pribadi (Wawancara Made Arwati, 15 April 2024).”

Kegiatan suka-duka ini tidak hanya dilakukan oleh komunitas Hindu saja tetapi juga dilaksanakan oleh siapapun di Urbanlife

Store Bali. Semua orang dapat *menyama braya* jika mereka menyadari pentingnya tradisi ini dalam kehidupan bermasyarakat. Selanjutnya, semangat ini dilanjutkan melalui tindakan bersama yang dimotivasi oleh ketulusan hati dan bukan omong kosong. Bantuan sederhana yang diberikan oleh karyawan dalam setiap interaksi juga menunjukkan ketulusan mereka. Ketulusan juga nampak dalam bantuan-bantuan sederhana yang dilakukan antarkaryawan dalam setiap interaksi.

Akomodasi terutama secara konvergensi tercermin dalam tindakan tersebut. Upaya konvergensi utamanya ditunjukkan dalam pemahaman kondisi antarperusahaan dan antarkaryawan serta pada negosiasi atau pembicaraan terkait penyusunan kebijakan yang diberlakukan di Urbanlife Store Bali. Karyawan menunjukkan respon untuk saling menyesuaikan, saling akomodir, saling membantu untuk menciptakan iklim kerja yang nyaman.

g. Pemilihan Metode Evaluasi

Pemilihan metode evaluasi disesuaikan dengan kepribadian karyawan yang berbeda-beda dan juga tergantung situasi serta kondisi. Apabila permasalahan yang dimaksud mencakup individu khusus dan pesan yang disampaikan perlu lebih intens, maka dilakukan komunikasi interpersonal atau secara *person to person*. Hal ini dilakukan karena konteks materi evaluasi yang ingin disampaikan bisa jadi bersifat lebih pribadi atau juga agar karyawan yang dituju tidak merasa malu atau tersudutkan.

Evaluasi yang bersifat umum atau keseluruhan seperti evaluasi target kerja dan permasalahan yang melibatkan keseluruhan tim, disampaikan dalam rapat umum mingguan atau saat berkumpul santai bersama dengan harapan semua karyawan mendengarkan dan memberikan feedbacknya secara langsung di forum tersebut.

“Evaluasi penting untuk memberi dan menerima masukan pembenahan kinerja.

Mengetahui bagaimana kinerja para karyawan secara langsung, masalah apa saja yang dihadapi sehingga cepat mengambil kebijakan. Sayangnya karena jarang berada disini jadi tidak bisa selalu kontrol karyawan. Meski begitu, karyawan sudah paham tupoksi dan saya percaya mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu kesempatan evaluasi sebisa mungkin diikuti oleh seluruh karyawan (Wawancara Made Arwati, 15 April 2024).”

Dari sudut pandang kepala toko, diungkapkan bahwa perlu diutamakan keterbukaan dan juga memberikan kebebasan bagi karyawan untuk berkomunikasi dengan siapapun selama tidak menimbulkan konflik baru. Keterbukaan ini diharapkan dapat memantik karyawan agar lebih terbuka dalam menyampaikan feedback yang dapat menjadi bahan evaluasi. Upaya akomodasi komunikasi nampak dari bentuk-bentuk evaluasi yang disesuaikan dengan memperhatikan situasi dan kondisi permasalahan serta karyawan.

Implikasi Penerapan Komunikasi Sosial Berbasis Kearifan Lokal *Menyama braya* dalam Menunjang Iklim Kerja Antarkaryawan *Tenant* di Urbanlife Store Bali

Pemetaan implikasi berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Urbanlife Store Bali dibagi dalam tiga sub bagian yakni aspek kognitif, afektif dan juga behavioral (Markus, 2017:68).

a. Implikasi Kognitif

Implikasi kognitif terjadi jika pendengar mengalami perubahan dalam apa yang diketahui, pahami, atau persepsi, yang berkaitan dengan pemikiran, pemahaman, dan penalaran. Hal ini membuat khalayak yang sebelumnya tidak tahu atau tidak mengerti menjadi jelas (Markus, 2017:68). Dampak kognitif pada karyawan *tenant* di Urbanlife Store Bali salah satunya adalah memberikan wawasan atau

pemahaman baru terkait dengan keragaman budaya. Melalui peningkatan wawasan ini, karyawan dapat menjadi lebih terbuka untuk belajar dari pengalaman orang lain, serta lebih mampu menavigasi interaksi lintas-budaya dengan lebih baik. Penerapan komunikasi sosial berbasis kearifan lokal *menyama braya* juga turut berimplikasi pada adanya pemahaman bahwa persepsi setiap orang berbeda-beda sehingga karyawan bisa menjadi lebih empati.

b. Implikasi Afektif

Komunikasikan bukan hanya sekedar mengetahui, tetapi juga berusaha membuat merasa tertarik dengan menimbulkan perasaan tertentu, seperti iba, marah, sedih, atau benci. Jika persepsi khalayak berubah, mereka disenangi atau dibenci, itu disebut efek afektif. (Fitriansyah, 2018:172). Perasaan nyaman dan riang saat bekerja timbul sebagai salah satu efek atau implikasi afektif bagi karyawan yang merasakan keberhasilan penerapan kearifan lokal *menyama braya* dalam komunikasi sosialnya di Urbanlife Store Bali. Karyawan yang bekerja secara profesional tidak boleh terlalu dipengaruhi oleh aspek perasaan, namun dengan perasaan yang baik tentu akan menunjang tubuh dalam menyelesaikan pekerjaan. Seluruh fokus dan tenaga bisa diarahkan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan dan diharapkan tidak terganggu oleh perasaan-perasaan buruk yang timbul akibat keadaan eksternal diri. Sejalan dengan aspek peningkatan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja.

c. Implikasi Behavioral

Efek behavioral merupakan dampak yang timbul dalam bentuk perilaku, tindakan atau kegiatan (Markus, 2017:68). Berdasarkan observasi dan wawancara, implikasi secara behavioral yang terjadi antara lain karyawan menjadi lebih terbuka dan berani dalam menyampaikan pendapat, tidak ragu untuk berkolaborasi, dan lebih berempati dalam berkomunikasi dengan rekan karyawan.

Weber menekankan bahwa tindakan individu dipengaruhi oleh hubungan sosial dan konteks budaya di mana tindakan tersebut terjadi. Pemahaman individu akan mempengaruhi tindakan yang dilakukannya. Tindakan sosial menurut Weber terdiri dari empat jenis tindakan yakni tindakan tradisional, tindakan berorientasi tujuan, tindakan berorientasi nilai dan juga tindakan afektif (Fathiha, 2022:74). Seluruh jenis tindakan tersebut nampak di Urbanlife Store Bali dan dilakukan oleh karyawan yang berbeda.

Tindakan tradisional muncul dari karyawan yang belajar dari contoh dan pembiasaan tanpa banyak bertanya terkait asal-usul tindakan. Tindakan berorientasi nilai muncul dari karyawan yang mementingkan nilai-nilai kebajikan atau memahami *menyama braya* dan mengimplementasikannya dengan baik. Nilai berorientasi tujuan muncul dari karyawan yang memiliki tujuan tersendiri seperti ingin mempermudah pekerjaan dan membentuk keakraban. Terakhir, nilai afektif muncul dari reaksi emosional seperti kepedulian, marah, dan ambisi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik simpulan bahwa alasan atau penyebab kearifan lokal *menyama braya* digunakan sebagai basis komunikasi sosial dalam rangka mendukung iklim kerja antarkaryawan *tenant* di Urbanlife Store Bali adalah untuk membangun kerja sama antarkaryawan; terciptanya prinsip kesetaraan dan diversitas; serta untuk mencegah ketegangan serta konflik antarkaryawan. Penerapan kearifan lokal *menyama braya* dalam komunikasi sosial yang terjalin antarkaryawan *tenant* di Urbanlife Store Bali diisi dengan (1) pengenalan kultur kepada karyawan baru dan briefing antarkaryawan saat pergantian shift; (2) kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan; (3) toleransi perbedaan jam operasional *tenant*; (4) saling percaya, fleksibel dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan; (5)

perayaan hari-hari spesial karyawan dan pemberian reward; (6) kegiatan suka duka yang ditandai dengan ngejot dan medelokan serta (7) penyesuaian pemilihan metode evaluasi. Implikasi dari penerapan kearifan lokal *menyama braya* kedalam komunikasi sosial antarkaryawan *tenant* di Urbanlife Store Bali dapat dibagi kedalam tiga aspek yakni aspek kognitif, afektif, dan behavioral. Dalam aspek kognitif, implikasinya adalah menambah wawasan tentang keragaman budaya; meningkatkan kesadaran mengenai perspektif orang lain; dan memperkaya pengalaman kerja. Dalam aspek afektif, implikasinya adalah menumbuhkan kenyamanan dan perasaan riang serta meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Implikasi dalam aspek behavioral adalah karyawan menjadi lebih percaya diri dan terbuka dalam menyampaikan pendapat; tidak ragu untuk berkolaborasi; serta lebih empati dalam berbicara dan bertindak.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, S.T. (2023). "Strategi Akomodasi Komunikasi Antar Budaya Karyawan Etnis Jawa-Betawi di Lingkungan Sushi Tei Sudirman". *Jurnal Global Komunika*, 6(1), hlm.48-60.
<https://ejournal.upnvj.ac.id/GlobalKomunika/>
- Ardiansyah, Nike dan Mega Wardani. (2019). "Komunikasi Sosial Pegawai (Studi pada Sub Bagian Rumah Tangga Sekretariat Daerah Kota Bima". *Jurnal Komunikasi dan Kebudayaan*, 6 (1), hlm.40-56.
<https://komunikasistisip.ejournal.web.id/index.php/komunikasistisip/article/view/191/168>
- Aziz, N. (2022). "Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)". *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), hlm.168-177.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Badan Pusat Statistik. (2023). "Ekonomi Indonesia Triwulan II-2023 Tumbuh 5,17 Persen (y-on-y)". [Online] Diunduh dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/08/07/1999/ekonomi-indonesia-triwulan-ii-2023-tumbuh-5-17-persen--y-on-y-.html>, tanggal 5 November 2023
- Damayana, Wayan. (2011). "*Menyama braya* : Studi Perubahan Masyarakat Bali". Disertasi Fakultas Teologi Universitas Kristen Satya Wacana.
<https://repository.uksw.edu/handle/123456789/733>
- Geertz, Hildred. (2017). "Sistem Kekerabatan di Bali". Denpasar : Udayana University Press
- Hamsah, S.T dan Ulfiani. (2019). "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba". *Jurnal Idaarah*, 3(2), hlm.237-244.
- Rahman, T. (2021). "Pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Zahra Karya Lestari di Kabupaten Balangan". *Jurnal PubBis*, 5(2), hlm.147-160.
<https://www.neliti.com/publications/408989/pengaruh-iklim-kerja-dan-fasilitas-kerja-terhadap-semangat-kerja-karyawan-pada-p>
- Rahsel, Y. (2016). "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)". *Jurnal Manajemen Magister*, 2(1), hlm.105-117.
<https://media.neliti.com/media/publications/209576-pengaruh-iklim-kerja-terhadap-kinerja-pe>
- Rijasawitri, D.P. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*". *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), hlm.466-486.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/52529>
- Sofyanty. (2020). "Prokrastinasi Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi". *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4 (1), hlm.18-26.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/>