

PENGARUH PENGUASAAN LAHAN PEKERJAAN OLEH WARGA DESA TUMBU TERHADAP LINGKUNGAN INTERNAL PERUSAHAAN PT. BALIDROOMVILLAS

Ni Komang Windia Meitriyani¹

Husnul Muamilah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

²Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka, Dosen pada Politeknik Negeri
Balikpapan

Email: 044395122@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

PT. Balidroomvillas merupakan salah satu akomodasi di wilayah Bali timur yang tepatnya berlokasi di desa Tumbu, Kecamatan/Kabupaten Karangasem, Bali. Sebagai mahasiswa sekaligus salah satu karyawan yang bekerja langsung pada perusahaan ini, sudah sepatutnya ikut memajukan serta menjaga lingkungan internal perusahaan agar tetap kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penguasaan lahan dan dominasi tenaga kerja lokal terhadap lingkungan internal PT. Balidroomvillas. Latar belakang masalah didasari oleh fenomena ketegangan antara karyawan yang berasal dari desa tempat berdirinya akomodasi ini dengan karyawan yang berasal dari luar desa, yang berpotensi menimbulkan konflik serta gangguan operasional. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan 15 pekerja baik lokal maupun pendatang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan lahan pekerjaan oleh warga desa setempat berpotensi menimbulkan konflik dan kecemburuan dari pekerja yang berasal dari luar desa tersebut. Kontribusi penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi PT. Balidroomvillas dalam mengelola hubungan antar karyawan baik dari desa setempat maupun dari luar desa tersebut melalui program CSR yang terstruktur, sistem rekrutmen yang lebih transparan, serta pendekatan kolaboratif dalam pengelolaan lahan pekerjaan.

Kata kunci: lahan, internal, pekerja lokal.

Abstract

PT. Balidroomvillas is one of the accommodations in the East Bali region, precisely located in Tumbu Village, Karangasem District/Regency, Bali. As a student and one of the employees who work directly at this company, it is appropriate to participate in advancing and maintaining the company's internal environment so that it remains conducive. This study aims to analyze the influence of land ownership and the dominance of local workers on the internal environment of PT. Balidroomvillas. The background of the problem is based on the phenomenon of tension between employees from the village where this accommodation is located and employees from outside the village, which has the potential to cause conflict and operational disruption. The research method uses a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews with 15 workers, both local and immigrants. The results of the study indicate that control of work land by local villagers has the potential to cause conflict and jealousy from workers from outside the village. The contribution of this study provides strategic recommendations for PT. Balidroomvillas in managing relations between employees from both the local village and outside the village through a structured CSR program, a more transparent recruitment system, and a collaborative approach in managing work land.

Keywords: land, internal, local workers.

Pendahuluan

Perkembangan industri pariwisata di Bali telah membawa dampak signifikan terhadap transformasi lahan, di mana banyak area pertanian atau permukiman tradisional beralih fungsi menjadi kawasan komersial, seperti resort, hotel, dan villa. Salah satu perusahaan yang terlibat dalam dinamika ini adalah PT. Balidroomvillas yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi pariwisata, dengan layanan penginapan, restaurant, serta spa yang dilengkapi dengan pemandangan gunung Agung yang menawan. Terletak di Bali Timur tepatnya di Desa Tumbu, Kec/Kab. Karangasem,

Bali. Perkembangan industri pariwisata di Bali telah mendorong transformasi lahan secara masif, di mana kawasan pertanian dan permukiman tradisional semakin tergantikan oleh fasilitas komersial seperti hotel, villa, dan resort. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bali (2023), jumlah penduduk Bali mencapai 4,36 juta jiwa, dengan sektor pariwisata menyumbang sekitar 60% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Dampak ini terasa khususnya di wilayah Bali Timur, seperti Kabupaten Karangasem, yang memiliki populasi 492.000 jiwa yang mana sebesar 35% penduduknya bekerja dibidang pariwisata. Di tingkat desa khususnya desa Tumbu dengan jumlah penduduk sebesar 3.500 jiwa, 30% penduduknya menekuni pekerjaan dibidang pariwisata. Data BPS juga mencatat bahwa dalam lima tahun terakhir, 150 hektar lahan pertanian di Karangasem telah beralih fungsi menjadi kawasan pariwisata. Pengadaan lahan untuk pembangunan villa seringkali melibatkan akuisisi tanah milik warga setempat, menciptakan hubungan yang kompleks antara perusahaan dan masyarakat. Borrás & Franco (2018) mendefinisikan penguasaan lahan pekerjaan sebagai klaim dominasi atas akses, kontrol, atau hak istimewa dalam pekerjaan yang didasarkan pada keterikatan historis dengan lokasi geografis tertentu. Sementara Putra & Wall (2016) menyoroti bahwa dalam konteks pariwisata Bali, penguasaan lahan sering dikaitkan dengan nilai sakral tanah adat, yang kemudian memengaruhi struktur ketenagakerjaan di perusahaan. Borrás & Franco (2018) menemukan jika fenomena unik terjadi ketika sebagian warga yang lahannya diambil justru bekerja di perusahaan tersebut.

Konflik kepentingan dapat muncul ketika pekerja yang sebelumnya adalah pemilik lahan merasa memiliki hak lebih atas perusahaan, sementara manajemen harus menjaga profesionalitas operasional. Di sisi lain, kehadiran pekerja lokal dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan dalam membangun hubungan baik dengan masyarakat. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, hal ini justru berpotensi menciptakan ketegangan internal, seperti diskriminasi persepsi, tuntutan khusus, atau bahkan resistensi terhadap kebijakan perusahaan. Meskipun beberapa studi sebelumnya (Wijaya & Scott, 2023; Darmawan & Pratt, 2023) telah mengkaji dampak akuisisi lahan terhadap konflik eksternal dan produktivitas, penelitian terdahulu cenderung mengabaikan analisis komprehensif tentang dinamika psikologis dan sosiologis dalam lingkungan internal perusahaan, khususnya dalam konteks interaksi antara pekerja yang merupakan pemilik lahan dengan karyawan pendatang. Menurut Sobirin & Wijaya (2022), hubungan internal merujuk pada dinamika interaksi antarindividu dalam lingkungan organisasi yang mencakup aspek komunikasi, kolaborasi, dan penyelesaian konflik. Supriatna & Salim (2019) juga menambahkan bahwa lingkungan internal yang sehat ditandai dengan kesetaraan kesempatan, keadilan dalam kebijakan, serta minimnya diskriminasi berdasarkan latar belakang karyawan.

Dinamika penguasaan lahan pada perusahaan dalam industri pariwisata Bali telah lama menjadi isu krusial. Fenomena ini terlihat nyata pada kasus PT. Balidroomvillas yang berlokasi di desa Tumbu, Kecamatan/Kabupaten Karangasem, Bali dimana dominasi pekerja lokal yang sekaligus merupakan pemilik lahan historis menciptakan kesenjangan relasi dengan karyawan pendatang. Menurut Suryadinata (2018) faktor utama yang mendasari fenomena tersebut adalah masyarakat lokal sering merasa memiliki hak turun-temurun atas lahan dan akses pekerjaan, yang dilembagakan melalui peraturan desa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proporsi pekerja lokal terhadap iklim kerja internal, khususnya dalam aspek kohesivitas tim dan tingkat turnover karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang berkeadilan sekaligus menjaga harmonisasi lingkungan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Bogdan dan Biklen (dalam Sugiyono, 2020:7), metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan kata-kata atau gambar, bukan angka. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dan dideskripsikan agar lebih mudah dipahami oleh pembaca. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan

PT. Balidroomvillas yang berlokasi di desa Tumbu, Kecamatan/Kabupaten Karangasem, Bali. Data dikumpulkan melalui:

1. Wawancara mendalam dengan pekerja baik pekerja lokal dari desa Tumbu maupun pekerja pendatang sejumlah 15 orang. Wawancara adalah metode pengumpulan data dalam penelitian yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti (pewawancara) dengan responden (narasumber) melalui tanya jawab terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi mendalam tentang pengalaman, persepsi, pendapat, atau pengetahuan responden terkait topik penelitian.

Tabel 1. Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Umur
Laki-laki	8 orang	21-40 tahun
Perempuan	7 orang	22-28 tahun

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berikut disajikan pertanyaan yang akan dijawab oleh 15 responden yang merupakan karyawan baik lokal maupun pendatang pada PT. Balidroomvillas:

Tabel 2. Atribut pertanyaan

Indikator	Variabel	Pertanyaan	Skala
Lingkungan internal	1. Hubungan karyawan	1. Apakah hubungan karyawan lokal dan pendatang berjalan dengan baik? 2. Apakah ada kesenjangan seperti pembagian cuti yang dirasakan?	Skala likert
	2. Manajemen	1. Apakah manajemen bersikap adil terhadap karyawan baik lokal maupun pendatang? 2. Apakah keputusan mixed team dapat mengurangi kesenjangan yang terjadi?	Skala likert
Penguasaan lahan	1. Konflik	1. Adakah konflik yang	Skala likert

		pernah terjadi? 2. Apakah konflik terjadi karena kesenjangan antara karyawan lokal dan pendatang? 3. Apakah pembagian cuti saat hari raya menjadi salah satu faktor terjadinya konflik?	
	2. Pembagian jobdesk	1. Apakah pembagian jobdesk dilakukan sesuai prosedur? 2. Apakah ada tuntutan overtime ketika high season?	Skala likert

Sumber: Brinkmann (2020)

Skala

Menurut Joshi dan kolega (2021), Skala Likert merupakan instrumen pengukuran psikometrik berbasis respons bertingkat yang dirancang untuk menilai konstruk laten seperti sikap, persepsi, atau preferensi secara unidimensional dengan tingkat keandalan yang tinggi. Penelitian mereka menyoroti bahwa alat ini mengandalkan serangkaian pernyataan yang diikuti oleh opsi persetujuan/ketidaksetujuan bertahap. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pertanyaan terbuka, dimana kategori yang digunakan oleh skala likert berupa analisis tingkat penilaian dengan kategori yaitu:

Tabel 3. Kategori Penilaian dengan skala Likert

Skala	Kategori penilaian
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Kurang setuju
4	Setuju
5	Sangat setuju

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

2. Observasi partisipatif di lingkungan kerja selama 3 bulan untuk mengamati dinamika interpersonal. Observasi partisipatif merupakan metode pengumpulan data di mana peneliti terlibat langsung dalam aktivitas kelompok yang diteliti, sambil mengamati dan mencatat dinamika yang terjadi

Hasil dan Pembahasan

1. Indikator Lingkungan Internal

Tabel 4. Tanggapan responden terhadap variabel hubungan karyawan

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Apakah hubungan karyawan lokal dan pendatang berjalan dengan baik		4	3	8	
2	Apakah ada kesenjangan seperti pembagian cuti yang dirasakan			5	6	4

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil wawancara yang disajikan pada tabel 4 diatas terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan pertama dengan jawaban setuju dengan skor 32, jawaban kurang setuju dengan skor 9, dan jawaban tidak setuju dengan skor 8. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan lokal dan pendatang masih terbilang harmonis. Pada pertanyaan kedua terkait kesenjangan, responden menyatakan jawaban setuju dengan skor 24, jawaban sangat setuju 20. Dan kurang setuju dengan skor 15. Hal ini mencerminkan sebagian besar karyawan merasakan adanya kesenjangan yang mereka rasakan selama bekerja.

Tabel 5. Tanggapan responden terhadap variabel manajemen

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Apakah manajemen bersikap adil terhadap karyawan baik lokal maupun pendatang?		1	6	4	4
2	Apakah keputusan mixed team dapat mengurangi kesenjangan yang terjadi?			3	5	7

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil wawancara yang disajikan pada tabel 5 diatas terlihat bahwa untuk pertanyaan pertama terkait sikap manajemen sebagian karyawan menjawab dengan jawaban sangat setuju dengan skor 20, jawaban setuju dengan skor 16, jawaban kurang setuju dengan skor 9, dan tidak setuju dengan skor 2. Hal ini menunjukkan jika sebagian besar responden menganggap bahwa manajemen bersikap adil terhadap karyawan. Untuk pertanyaan kedua terkait mixed team diperoleh jawaban berupa sangat setuju dengan skor 35, setuju dengan skor 20, dan kurang setuju dengan skor 9. Hal ini tentu menunjukkan respon baik dari karyawan untuk menerima keputusan mixed team dari pihak manajemen untuk mengurangi kesenjangan yang ada.

2. Indikator Penguasaan Lahan

Tabel 6. Tanggapan responden terhadap variabel konflik

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Adakah konflik yang pernah terjadi?			5	8	2
2	Apakah konflik terjadi karena kesenjangan antara karyawan lokal dan pendatang?			4	8	3

3	Apakah pembagian cuti saat hari raya menjadi salah satu faktor terjadinya konflik?		2	2	6	5
---	--	--	---	---	---	---

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dalam indikator penguasaan lahan yang disajikan pada tabel 6 diatas, variabel pertama yang dibahas adalah terkait konflik. Untuk pertanyaan pertama terkait adakah konflik yang pernah terjadi? sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju dengan skor 32, berikutnya jawaban sangat setuju dengan skor 10, dan jawaban kurang setuju dengan skor 15. Hal ini menyatakan jika sebagian besar karyawan merasakan terjadinya konflik pada perusahaan. Untuk pertanyaan kedua responden memberikan jawaban setuju dengan skor 32, jawaban sangat setuju dengan skor 15, dan jawaban kurang setuju dengan skor 12. Maka disimpulkan jika konflik yang terjadi tersebut dikarenakan adanya kesenjangan yang dirasakan antara karyawan lokal dan pendatang. Untuk pertanyaan ketiga tentang pembagian cuti yang dianggap sebagai salah satu faktor konflik, responden memberikan jawaban sangat setuju dengan skor 25, jawaban setuju dengan skor 24, jawaban kurang setuju dengan skor 6, dan jawaban tidak setuju sebesar 4. Hal ini menunjukan jika sebagian besar karyawan merasa bahwa pembagian cuti adalah salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya konflik.

Tabel 7. Tanggapan responden terhadap variabel jobdesk

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Apakah pembagian jobdesk dilakukan sesuai prosedur?	1		5	9	
2	Apakah ada tuntutan overtime ketika high season		3	4	8	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil wawancara yang disajikan pada tabel 7 diatas, terkait pertanyaan pertama yaitu pembagian jobdesk sesuai prosedur diperoleh jawaban setuju dengan skor 36, jawaban kurang setuju dengan skor 15, dan jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1. Mencerminkan jika pembagian jobdesk masih dilaksanakan sesuai dengan prosedur. Selanjutnya pertanyaan kedua terkait tuntutan overtime, responden memberikan jawaban setuju dengan skor 32, jawaban kurang setuju dengan skor 12, dan jawaban tidak setuju dengan skor 6. Hal ini menunjukan jika karyawan harus menunjukkan loyalitas dengan bersedia overtime ketika high season.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang disajikan pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karyawan lokal dan pendatang secara umum berjalan dengan baik, ditunjukkan oleh mayoritas responden yang menyatakan setuju (skor 32). Namun, terdapat sebagian kecil karyawan yang kurang setuju (skor 9) dan tidak setuju (skor 8), mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang perlu diperhatikan. Di sisi lain, ketika ditanya mengenai kesenjangan dalam pembagian cuti, banyak karyawan merasakan ketidakadilan, dengan skor total 44 responden yang setuju dan sangat setuju bahwa hal ini terjadi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja secara umum harmonis, isu kesenjangan hak cuti masih menjadi masalah yang perlu ditangani oleh manajemen.

Sementara itu, dari Tabel 5 terlihat bahwa mayoritas karyawan memandang manajemen bersikap adil, dengan skor tinggi pada jawaban sangat setuju (20) dan setuju (16). Namun, terdapat minoritas yang kurang setuju (9) dan tidak setuju (2), menunjukkan bahwa kebijakan manajemen belum sepenuhnya dirasakan merata oleh semua karyawan. Ketika ditanya tentang kebijakan *mixed team*, respons karyawan sangat positif, dengan skor tertinggi pada sangat setuju (35) dan setuju (20). Hal ini mengindikasikan bahwa strategi *mixed team* dianggap sebagai solusi yang efektif untuk mengurangi kesenjangan, meskipun masih ada sebagian kecil karyawan (9 responden) yang kurang setuju, menandakan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap implementasi kebijakan ini.

Pada indikator penguasaan lahan, hasil wawancara dalam Tabel 6 mengungkapkan bahwa konflik memang terjadi di perusahaan, dengan mayoritas responden setuju (skor 32) dan sangat setuju (skor 10). Faktor utama penyebab konflik adalah kesenjangan antara karyawan lokal dan pendatang, di mana responden menjawab setuju dengan skor 32 dan 15 sangat setuju. Selain itu, pembagian cuti saat hari raya juga dianggap sebagai pemicu konflik, dengan skor 25 responden sangat setuju dan skor 24 setuju. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa ketidakadilan dalam hak cuti berkontribusi besar terhadap ketegangan di tempat kerja.

Selanjutnya, dari Tabel 7 terlihat bahwa pembagian jobdesk dinilai sudah sesuai prosedur oleh mayoritas karyawan (skor 36 untuk setuju), meskipun ada skor 15 responden yang kurang setuju, menunjukkan ketidakpuasan dalam alokasi tugas. Sementara itu, terkait tuntutan overtime saat high season, mayoritas karyawan menjawab setuju (skor 32) bahwa hal ini terjadi, dengan skor 12 responden kurang setuju dan skor 6 untuk responden yang tidak setuju. Hal ini mencerminkan tekanan kerja yang tinggi selama periode tertentu, yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan internal perusahaan relatif harmonis, terdapat beberapa isu kritis seperti kesenjangan hak cuti, konflik antar karyawan, dan tuntutan overtime yang perlu segera ditangani. Temuan penelitian ini sebanding dengan studi kasus yang dilakukan oleh Li & Putra (2023) dimana terungkap bahwa pembangunan resort mewah di Nusa Dua sempat memicu ketegangan antara pekerja lokal yang sebelumnya merupakan pemilik lahan dengan karyawan pendatang. Pekerja lokal merasa berhak atas posisi strategis dan hak khusus, sementara manajemen kesulitan menerapkan kebijakan yang adil.

Adapun solusi yang telah diupayakan oleh PT. Balidroomvillas dalam menghadapi persoalan tersebut adalah menerapkan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur dengan memberikan satu posisi khusus yang hanya bisa diisi oleh warga lokal Tumbu yaitu posisi sebagai staff gardenman, untuk posisi lainnya direkrut sesuai ketentuan manajemen. Kedua, kebijakan cuti dirancang secara inklusif dengan mempertimbangkan kebutuhan semua karyawan, untuk cuti hari raya diterapkan bergilir sehingga terbagi rata untuk semua karyawan. Ketiga, dilakukan upaya mixed team pada setiap shift untuk mencegah terbentuknya grup yang hanya terdiri dari karyawan lokal ataupun karyawan pendatang saja juga untuk membangun semangat toleransi diantara semua karyawan.

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkaya wawasan tentang konflik tenurial dengan menambahkan dimensi psikologis dan sosial dalam analisis. Sementara secara praktis, model resolusi konflik hybrid yang dikembangkan PT. Balidroomvillas menggabungkan pendekatan manajemen modern dengan kearifan lokal dapat menjadi rujukan bagi perusahaan pariwisata lain yang menghadapi tantangan serupa. Implementasi solusi-solusi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif bagi seluruh karyawan, baik yang berasal dari lokal maupun pendatang.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penguasaan lahan oleh pekerja lokal di PT. Balidroomvillas menciptakan pengaruh ganda terhadap lingkungan internal perusahaan. Di satu sisi, hal ini meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki pekerja terhadap perusahaan karena keterikatan emosional dengan lahan tersebut. Namun di sisi lain, muncul kesenjangan antara pekerja lokal dengan pekerja pendatang yang merasa terabaikan hak-haknya. Strategi hybrid yang diterapkan perusahaan menggabungkan prinsip manajemen modern dengan pendekatan berbasis kearifan lokal terbukti efektif dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan bisnis dan nilai-nilai sosial. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan kontekstual dalam manajemen SDM, khususnya di perusahaan yang beroperasi pada komunitas dengan ikatan kuat terhadap tanah.

Daftar pustaka:

- B. P. S. P. (2023). Statistik Daerah Provinsi Bali. *BPS Provinsi Bali*.
Borras & Franco. (2018). The Challenge of Corporate Land Grabbing. *Third World Quarterly*, 39 (7), 1308–1326.
Brinkmann, S. (2020). Revisiting Kvale's Legacy: Contemporary Approaches to Qualitative Interviewing". *Qualitative Inquiry*, 26.

- Cole, S., & Ruhanen, L. (2022). Compensation strategies for land-based employment in tourism. *Annals of Tourism Research*, 93, 1034.
- Darmawan, A. A. K., & Pratt, M. (2023). The paradox of landowner-employees in resort development. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 47(3), 456–475.
- Darmawan, A. K., & Pratt, M. G. (2023). Land, labor, and corporate power: Conflict in Indonesian tourism. *Tourism Geographies*, 25(3), 456–475.
- Li, W., & Putra, I. N. D. (2023). Digital transformation in land-conflict prone hospitality businesses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(4), 1234–1250.
- Putra, I. N. D., & Wall, G. (2016). *The psychology of land attachment in workplaces*. Annals of Tourism Research.
- Scott, J. C., & Li, W. (2017). *Indigenous land rights and corporate employment*.
- Sobirin, A., & Wijaya, P. Y. (2022). *Organizational behavior in land-based industries*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, 7.
- Supriatna, R., & Salim, A. (2019). *Human resource management in land-sensitive businesses*. Universitas Terbuka Repository.
- Suryadinata, L. (2018). Cultural Conflict Resolution in Balinese Hospitality: The Efficacy of Tri Hita Karana". *Journal of Southeast Asian Studies*, 49(3), 401–422.
- Warren, J. A., & McCarthy, J. F. (2022). Cultural dissonance in land-based employment relations. *Journal Human Ecology*, 50(2), 345–360.
- Wijaya, P. Y., & Scott, N. (2023). Land acquisition conflicts and organizational climate in Bali's tourism industry. *Journal Current Issues in Tourism*, 26(5), 1–15.