

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan pada dasarnya bertujuan untuk membangun kemandirian dan meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan masyarakat, termasuk pembangunan pedesaan. Salah satu misi pemerintah adalah membangun ekonomi daerah pedesaan yang dapat dicapai melalui pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan produktivitas dan keanekaragaman usaha pedesaan, menyediakan fasilitas dan sarana untuk mendukung ekonomi pedesaan, membangun dan memperkuat institusi yang mendukung rantai produksi dan pemasaran, serta mengoptimalkan sumber daya dan potensi desa sebagai dasar pertumbuhan ekonomi pedesaan. Tujuannya, adalah untuk memberi peluang bagi kemampuan daerah dan pedesaan sebagai tulang punggung ekonomi regional dan nasional dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut.

Desa merupakan unit terkecil dari negara yang terdekat dengan masyarakat dan secara riil langsung menyentuh kebutuhan masyarakat untuk kesejahteraan. Basis sistem kemasyarakatan di desa yang kokoh adalah kekuatan untuk mengembangkan sistem politik, sosial, budaya, dan ekonomi. Di Indonesia ada kurang lebih 74 ribu desa, di mana lebih dari 32 ribu desa masuk dalam status desa tertinggal. Kondisi ini sangat kontradiktif dengan tujuan otonomi daerah. Di era otonomi daerah, seharusnya menjadi perwujudan unjuk kekuatan di berbagai bidang, karena tujuan besar otonomi daerah adalah memperluas kesejahteraan masyarakat, termasuk masyarakat

desa. Kini desa menghadapi era baru. UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, hendak mengantarkan desa sebagai penyangga kehidupan. Desa diharapkan menjadi mandiri secara sosial, budaya, ekonomi, bahkan politik. Pada PP Nomor 43 Tahun 2014 yang diubah melalui PP Nomor 47 Tahun 2015 menyebutkan desa mempunyai wewenang untuk mengatur sumber daya dan arah pembangunan. Berlakunya regulasi tentang desa membuka harapan bagi masyarakat desa untuk berubah. Desa memasuki era *self governing community* di mana Desa memiliki otonomi dan kewenangan dalam perencanaan, pelayanan publik, dan keuangan. Maka desa bukan lagi penunggu instruksi dari supra desa (Kecamatan, Kabupaten, Propinsi, dan Pusat). Untuk itu tumpuan dinamika kehidupan desa sangat bergantung pada partisipasi masyarakat dalam mendorong terbangunnya kesepakatan pengelolaan desa, mampu menumbuhkan dan mengembangkan nilai sosial, budaya, ekonomi, dan pengetahuan.

Desa merupakan agen pemerintah terdepan yang dapat menjangkau kelompok sasaran riil yang akan disejahterakan. Pembangunan desa dapat ditingkatkan melalui pengembangan potensi perekonomian desa dan menjadi wadah bersama masyarakat pedesaan dalam membangun diri dan lingkungannya secara mandiri dan partisipatif. Dalam UU Desa disebutkan bahwa pembangunan desa bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan, melalui penyediaan pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan, dengan mengedepankan kebersamaan, kekeluargaan, dan

kegotongroyongan guna mewujudkan perdamaian dan keadilan sosial. Untuk meningkatkan kemampuan pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan pendapatan masyarakat melalui berbagai kegiatan usaha ekonomi masyarakat pedesaan, dapat didirikan badan usaha milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa.

Pasal 87 UU menyatakan bahwa Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) dapat dibentuk oleh Pemerintah Desa yang dikelola dengan semangat kekeluargaan dan kegotongroyongan untuk mendayagunakan segala potensi ekonomi, kelembagaan perekonomian, serta potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Kemakmuran rakyat Indonesia sesuai mandat UUD 1945, atau kesejahteraan masyarakat yang sejati, diyakini harus dibangun mulai dari tataran desa. BUM Desa memberikan ruang pengambilan peran negara melalui Pemerintah Desa untuk mengelola sumber daya alam yang dimiliki desa dan bidang produksi yang penting bagi desa dan yang menguasai hajat hidup warga desa, yaitu dengan membentuk suatu badan usaha atau disebut dengan Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa). BUM Desa ini merupakan usaha desa yang dibentuk/didirikan oleh pemerintah desa di mana kepemilikan modal serta pengelolaannya dilakukan oleh pemerintah desa dan masyarakat. BUM Desa ini diharapkan dapat menstimulasi dan menggerakkan roda perekonomian di pedesaan.

Permendagri nomor 39 tahun 2010 Bab II tentang pembentukan badan usaha milik desa, pembentukan BUM Desa berasal dari pemerintah Kabupaten/Kota dengan menetapkan peraturan daerah tentang pedoman tata

cara pembentukan dan pengelolaan BUM Desa. Selanjutnya pemerintah desa membentuk BUM Desa dengan peraturan desa yang berpedoman pada peraturan daerah tersebut. BUM Desa pada dasarnya merupakan pilar kegiatan ekonomi desa yang memiliki fungsi sebagai lembaga sosial (*social institution*) dan komersial (*commercial institution*) (Pusat Kajian Dinamika Sistem Pembangunan, 2007). BUM Desa sebagai lembaga sosial lebih berpihak kepada masyarakat melalui peranannya dalam penyediaan pelayanan sosial. Sebagai lembaga komersial BUM Desa bertujuan mencari keuntungan melalui penawaran dan pengelolaan sumberdaya lokal baik berupa barang ataupun jasa ke pasar. Terdapat empat tujuan utama pendirian BUM Desa, yaitu meningkatkan perekonomian desa, meningkatkan pendapatan asli desa, meningkatkan pengolahan potensi desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan menjadi tulang punggung pertumbuhan dan pemerataan ekonomi pedesaan. Dalam menjalankan usahanya prinsip efisiensi dan efektivitas harus selalu ditekankan. BUM Desa sebagai badan hukum, dibentuk berdasarkan tata perundang-undangan yang berlaku, dan disesuaikan dengan kesepakatan yang terbangun di masyarakat desa.

Tabel 1.1. Data BUM Desa di Indonesia

| TAHUN | JUMLAH DESA | JUMLAH BUMDES | STATUS AKTIF | STATUS NON AKTIF | KATAGORI | | | |
|-------|-------------|---------------|--------------|------------------|----------|------------|------|---------|
| | | | | | DASAR | BERKEMBANG | MAJU | MANDIRI |
| 2016 | 74.754 | 18.446 | 5.640 | 12.806 | 3824 | 1032 | 571 | 213 |
| 2017 | 74.957 | 39.149 | 9.432 | 29.717 | 6990 | 1337 | 834 | 271 |
| 2018 | 74.910 | 45.549 | 16.135 | 29.414 | 10679 | 4121 | 1021 | 314 |

(Sumber : Kemendes PDTT 2018)

Berdasarkan tabel di atas jumlah Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) dalam kurun waktu tiga tahun meningkat signifikan. Pada tahun 2016 jumlah BUM Desa sebanyak 18.446 unit. Tahun 2017 meningkat menjadi 39.149

unit dan tahun 2018 jumlah BUM Desa meningkat kembali hingga mencapai 45.549 unit. Jumlah BUM Desa itu tersebar di sejumlah daerah di Indonesia. Namun jumlah BUM Desa yang terbentuk tersebut hanya sekedar terbentuk, sementara BUM Desa yang sudah berjalan dengan aktif hanya sekitar 5.640 pada tahun 2016 kemudian meningkat menjadi 9.432 pada tahun 2017 dan meningkat menjadi 16.135 pada tahun 2018. Sisanya masih banyak BUM Desa yang belum aktif. Sementara dari yang kategori aktif pada tahun 2016 hanya ada 213 BUM Desa kategori mandiri, tahun 2017 ada 271 BUM Desa mandiri dan tahun 2018 ada 314 BUM Desa mandiri.

Tabel. 1.2. Data BUM Desa Provinsi Jawa Barat

| TAHUN | JUMLAH DESA | JUMLAH BUMDES | STATUS AKTIF | STATUS NON AKTIF | KATAGORI | | | |
|-------|-------------|---------------|--------------|------------------|----------|------------|------|---------|
| | | | | | DASAR | BERKEMBANG | MAJU | MANDIRI |
| 2016 | 5.317 | 2.920 | 1.032 | 1.888 | 532 | 289 | 174 | 37 |
| 2017 | 5.312 | 3.133 | 1.617 | 1.516 | 865 | 471 | 218 | 63 |
| 2018 | 5.312 | 3.695 | 2.157 | 1.538 | 1087 | 711 | 272 | 87 |

(Sumber : Kemendes PDTT 2018)

Berdasarkan tabel 1.2 di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2016 terdapat 2.920 BUM Desa, yang aktif terdapat 1.032 BUM Desa dan terdapat 37 BUM Desa dengan kategori Mandiri. Pada tahun 2017 tercatat 3.133 BUM Desa, yang aktif 1.617 BUM Desa dan terdapat 63 BUM Desa dengan kategori mandiri. Tahun 2018 terdapat peningkatan jumlah BUM Desa menjadi 3.695, terdapat 2.157 BUM Desa aktif dan 87 BUM Desa kategori mandiri.

Tabel. 1.3. Data BUM Desa Kabupaten Bogor

| TAHUN | JUMLAH DESA | JUMLAH BUMDES | STATUS AKTIF | STATUS NON AKTIF | KATAGORI | | | |
|-------|-------------|---------------|--------------|------------------|----------|------------|------|---------|
| | | | | | DASAR | BERKEMBANG | MAJU | MANDIRI |
| 2016 | 416 | 201 | 98 | 103 | 190 | 10 | 1 | |
| 2017 | 416 | 249 | 127 | 122 | 238 | 10 | 1 | |
| 2018 | 416 | 282 | 195 | 87 | 182 | 11 | 2 | |

(Sumber : DPMD kab. Bogor, 2018)

Dari 434 Desa/Kelurahan tersebut 416 berstatus sebagai Desa. Seluruh desa yang ada di Kabupaten Bogor dituntut untuk dapat mengembangkan Badan Usaha Milik Desa atau BUM Desa. Program ini dinilai penting untuk semakin mewujudkan kemandirian desa. Hal ini sesuai dengan harapan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor yang meminta seluruh desa segera mengembangkan BUM Desa. Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor juga tidak ingin BUM Desa yang dibuat hanya asal terbentuk. BUM Desa diminta untuk melakukan inovasi dan kreatifitas untuk mengangkat potensi yang ada di desa. Pemerintah Kabupaten Bogor menyatakan di tahun 2018 dari 416 desa baru 282 desa yang memiliki Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa). Dari 282 Desa yang telah memiliki BUM Desa hanya 195 BUM Desa yang aktif dan 87 BUM Desa non aktif, dari 195 BUM Desa yang aktif 2 Desa yang memiliki status Maju, 11 Desa status Berkembang dan 182 desa status Dasar, artinya masih sangat banyak Desa yang sudah memiliki BUM Desa tetapi masih belum berkembang.

Keberadaan BUM Desa ini sangat penting agar ekonomi di desa tersebut dapat berkembang dan mandiri. Hingga kini masih ada sebanyak 134 Desa yang belum memiliki atau membentuk BUM Desa. Berbagai upaya pemerintah pusat maupun daerah yang bertujuan agar ekonomi dapat

berkembang dan mandiri tapi belum juga dimaksimalkan. Apalagi dalam UU No 6/2014 tentang Penggunaan Dana Desa itu sudah berjalan tiga tahun, tapi penggunaannya oleh desa-desa di Kabupaten Bogor lebih terfokus pada fisik, tapi pemberdayaan masyarakatnya kurang. Selain itu, masih belum pahamnya aparat desa dalam menjalankan mekanisme sistem pengelolaan keuangan desa yang memang sudah ada aturannya. Dalam aturan sudah disebutkan satu desa wajib memiliki satu BUM Desa, yang jenis usahanya apa saja disesuaikan dengan potensi, sumber daya dan pelayanan kebutuhan dasar masyarakat. Pemerintah Kabupaten Bogor saat ini sudah mengarahkan dan mewajibkan setiap desa memiliki BUM Desa. (Perbup No. 79 Tahun 2018).

Keberadaan BUM Desa ibarat dua sisi mata uang. Di satu sisi menyimpan potensi dan harapan bagi kehidupan masyarakat melalui optimalisasi potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia, di sisi yang lain BUM Desa memiliki permasalahan yang pelik. Dari beberapa permasalahan, dapat disarikan menjadi dua permasalahan utama yaitu Sumber Daya Manusia dan aspek Komitmen terhadap Organisasi ketua BUM Desa dalam pengelolaan BUM Desa. Krisis Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu persoalan ranking atas bagi pembangunan desa terutama pendirian dan pengembangan BUM Desa. Hal ini ada kaitannya dengan peran ketua BUM Desa. Ketua BUM Desa memiliki peranan penting dalam mengaktifkan sekaligus mengembangkan BUM Desa. Tetapi pada kenyataannya banyak ketua BUM Desa yang gagal mengaktifkan sekaligus mengembangkan BUM Desa. Salah satu hal yang menyebabkannya adalah berkaitan dengan Komitmen terhadap Organisasi ketua BUM Desa. Rendahnya Komitmen

terhadap Organisasi ketua BUM Desa dalam mengelola BUM Desa juga mengemuka di Kabupaten Bogor. Sedangkan jika menilik landasannya, BUM Desa berdiri karena kohesivitas sosial masyarakat desa dengan seluruh kesukarelaan untuk memajukan desa. Kedua hal ini akan memunculkan dilema pada tata kelola BUM Desa di mana BUM Desa dituntut bekerja profesional, di sisi lain harus mengakomodasi tuntutan penyerapan tenaga kerja lokal, di mana SDM lokal memiliki kapasitas dan kapabilitas yang terbatas. Sedangkan dari sisi sosial, keberadaan BUM Desa membawa perubahan yang signifikan. Di satu sisi, BUM Desa yang merupakan sebuah badan usaha yang dibentuk oleh masyarakat desa berdasar asas gotong royong dan keterbukaan dituntut agar melayani kebutuhan seluruh masyarakat, membuka akses yang luas bagi keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan dan pengawasan. Sedangkan di sisi yang lain ada desakan dari masyarakat agar BUM Desa dikelola secara profesional agar mendatangkan keuntungan yang besar dan pengelolaan yang transparan. Keadaan tersebut memaksa BUM Desa dikelola secara sungguh-sungguh dan komitmen tinggi dari seluruh pengurus BUM Desa. BUM Desa di Kabupaten Bogor memang belum dikelola secara maksimal, banyak di antara para pengurus BUM Desa dalam mengelola BUM Desa masih belum menunjukkan kesungguhan. Hal ini menunjukkan betapa masih rendahnya tingkat Komitmen terhadap Organisasi para pengurus BUM Desa di Kabupaten Bogor.

Penulis melakukan wawancara dengan pengurus forum BUM Desa Kabupaten Bogor. Berikut adalah data hasil wawancara penulis dengan pengurus forum BUM Desa di Kabupaten Bogor.

Tabel 1.4. Hasil Pra Survei Komitmen Terhadap Organisasi

| No | Indikator | Butir Pernyataan | Jumlah Subyek | | | | | Kesimpulan |
|----|------------------------|--|---------------|-----|------|------|------|---|
| | | | SS | St | Rr | TS | STS | |
| 1 | Komitmen Afektif | Saya merasa senang pada saat bekerja di BUM Desa | 0 | 0 | 7 | 19 | 4 | Terdapat 71,1% ketua BUM Desa bermasalah dalam Komitmen Afektif |
| | | Saya bersedia bekerja sampai akhir jabatan di BUM Desa | 1 | 0 | 9 | 17 | 3 | |
| | | Saya dapat beradaptasi dengan keadaan yang ada di BUM Desa | 0 | 0 | 9 | 20 | 1 | |
| | | Jumlah Pegawai | 1 | 0 | 25 | 56 | 8 | |
| | | % Jumlah Pegawai | 1,1 | 0,0 | 27,8 | 62,2 | 8,9 | |
| 2 | Komitmen Berkelanjutan | Saya ingin tetap di BUM Desa meskipun ada kesempatan bekerja diluar BUM Desa | 0 | 0 | 9 | 16 | 5 | Terdapat 60% ketua BUM Desa bermasalah dalam Komitmen Berkelanjutan |
| | | Saya ingin tetap di BUM Desa meskipun ada kesempatan jabatan lain di luar BUM Desa | 3 | 7 | 7 | 10 | 3 | |
| | | Saya bersedia mengganti kerugian jika meninggalkan jabatan | 0 | 0 | 10 | 12 | 8 | |
| | | Jumlah Pegawai | 3 | 7 | 26 | 38 | 16 | |
| | | % Jumlah Pegawai | 3,3 | 7,8 | 28,9 | 42,2 | 17,8 | |
| 3 | Komitmen Normatif | Saya ingin mempertahankan pekerjaan/jabatan | 10 | 0 | 10 | 10 | 0 | Terdapat 61,1% ketua BUM Desa bermasalah dalam Komitmen Normatif |
| | | Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap BUM Desa | 0 | 0 | 9 | 18 | 3 | |
| | | Saya bertanggung jawab terhadap jabatan | 0 | 0 | 6 | 21 | 3 | |
| | | Jumlah Pegawai | 10 | 0 | 25 | 49 | 6 | |
| | | % Jumlah Pegawai | 11,1 | 0,0 | 27,8 | 54,4 | 6,7 | |

Sumber : Hasil wawancara yang diolah penulis, 2019

Tabel 1.4 memberikan gambaran bahwa masih terdapat 71,1% ketua BUM Desa bermasalah dengan Komitmen Afektif. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM Desa merasa senang pada saat bekerja di BUM Desa, Ketua BUM Desa bersedia bekerja sampai akhir jabatan di BUM Desa dan Ketua BUM Desa dapat beradaptasi dengan keadaan yang ada di BUM Desa. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang kurang senang atau terpaksa menjabat sebagai ketua BUM Desa, masih banyak ketua BUM Desa yang tidak mau bekerja sampai akhir jabatan di BUM Desa dan masih banyak ketua BUM Desa sulit beradaptasi dengan keadaan di BUM Desa. Terdapat 60% ketua BUM Desa bermasalah dalam Komitmen

Berkelanjutan. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM Desa ingin tetap di BUM Desa meskipun ada kesempatan bekerja diluar BUM Desa, Ketua BUM Desa ingin tetap di BUM Desa meskipun ada kesempatan jabatan lain di luar BUM Desa dan Ketua BUM Desa bersedia mengganti kerugian jika meninggalkan jabatan. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang akan meninggalkan BUM Desa ketika ada pekerjaan lain di luar BUM Desa, masih banyak ketua BUM Desa yang akan meninggalkan jabatan ketua BUM Desa ketika ada kesempatan jabatan lain di luar BUM Desa dan masih banyak ketua BUM Desa yang tidak mau mengganti kerugian jika meninggalkan BUM Desa, Terdapat 61,1% ketua BUM Desa bermasalah dalam Komitmen Normatif. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM Desa ingin mempertahankan pekerjaan/jabatan, ketua BUM Desa memiliki loyalitas yang tinggi terhadap BUM Desa dan ketua BUM Desa selalu bertanggung jawab terhadap jabatannya. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang tidak ingin mempertahankan jabatannya, masih banyak ketua BUM Desa yang tidak loyal pada BUM Desa dan masih banyak ketua BUM Desa yang kurang bertanggung jawab terhadap jabatannya.

Komitmen terhadap Organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi. Sikap tersebut akan memotivasi individu untuk menjadi disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan dalam organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan pencapaian seseorang, dengan cara ini pengetahuan dan pemahaman mengenai Komitmen terhadap

Organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu. Komitmen terhadap Organisasi yang rendah dapat berujung pada keputusan ketua BUM Desa meninggalkan pekerjaannya. Pergerakan ketua BUM Desa berupa pengunduran diri, perpindahan ke luar unit organisasi, pemberhentian yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi BUM Desa, antara lain menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) pada kondisi BUM Desa dan peningkatan biaya pelatihan, menimbulkan permasalahan moral pada pengurus yang ada dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen karena ketua BUM Desa harus melakukan adaptasi kembali. Rendahnya Komitmen terhadap Organisasi bisa disebabkan karena rendahnya tingkat Kepuasan Kerja.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang pada pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima ketua dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap ketua secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan Kerja merupakan respon afektif atau emosional pada berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga Kepuasan Kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek

pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja pada pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian pada situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Kepuasan Kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari Kepuasan Kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Kepuasan Kerja bersifat individual di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan merupakan perbandingan apa yang telah diterima dari hasil yang telah dikerjakannya dengan apa yang diharapkannya. Kepuasan Kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik dan dinamis sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi serta ketua itu sendiri, selain itu Kepuasan Kerja adalah aspek pertama dalam membentuk komitmen terhadap organisasi.

Penulis melakukan wawancara dengan pengurus forum BUM Desa Kabupaten Bogor. Berikut adalah data hasil wawancara penulis dengan pengurus forum BUM Desa di Kabupaten Bogor.

Tabel 1.5. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja

| No | | Pernyataan | Jumlah Subyek | | | | | Kesimpulan |
|----|-----------------------|---|---------------|------|------|------|------|--|
| | | | SS | St | Rr | TS | STS | |
| 1 | Gaji | Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan | 0 | 2 | 16 | 11 | 1 | Terdapat 43,3% ketua BUM Desa bermasalah dalam Gaji |
| | | Kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan jabatan kerja | 1 | 1 | 14 | 12 | 2 | |
| | | Jumlah Pegawai | 1 | 3 | 30 | 23 | 3 | |
| | | % Jumlah Pegawai | 1,7 | 5,0 | 50 | 38,3 | 5,0 | |
| 2 | Supervisi | Saya memiliki kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara saya sendiri | 0 | 0 | 9 | 19 | 2 | Terdapat 63,3% ketua BUM Desa bermasalah dalam Supervisi |
| | | Saya mampu bekerja di bawah pengawasan | 0 | 1 | 4 | 22 | 3 | |
| | | Jabatan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya | 7 | 9 | 4 | 7 | 3 | |
| | | Jumlah Pegawai | 7 | 9 | 17 | 48 | 9 | |
| | | % Jumlah Pegawai | 7,8 | 10,0 | 18,9 | 53,3 | 10,0 | |
| 3 | Rekan Kerja | Semua pengurus BUM Desa dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan | 0 | 3 | 6 | 20 | 1 | Terdapat 62,3% ketua BUM Desa bermasalah dalam Rekan Kerja |
| | | Semua pengurus memiliki sikap keterbukaan dalam bekerja | 0 | 2 | 11 | 16 | 1 | |
| | | Pemerintah Desa selalu memberikan dukungan kepada ketua BUM Desa | 0 | 1 | 11 | 15 | 3 | |
| | | Jumlah Pegawai | 0 | 6 | 28 | 51 | 5 | |
| | | % Jumlah Pegawai | 0,0 | 6,7 | 31,1 | 56,7 | 5,6 | |
| 4 | Pekerjaan itu Sendiri | Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya | 0 | 0 | 4 | 22 | 4 | Terdapat 70,8% ketua BUM Desa bermasalah dalam Pekerjaan itu Sendiri |
| | | Saya memiliki kemampuan dalam bekerja | 0 | 1 | 7 | 20 | 2 | |
| | | Sarana dan prasarana yang tersedia dapat membantu menyelesaikan pekerjaan | 0 | 2 | 11 | 16 | 1 | |
| | | Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat saya bekerja dengan nyaman | 0 | 1 | 9 | 17 | 3 | |
| | | Jumlah Pegawai | 0 | 4 | 31 | 75 | 10 | |
| | | % Jumlah Pegawai | 0,0 | 3,3 | 25,9 | 62,5 | 8,3 | |

Sumber : Hasil wawancara yang diolah penulis, 2019

Tabel 1.4 memberikan gambaran bahwa masih terdapat 43,3% ketua BUM Desa bermasalah dengan Gaji. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM Desa merasakan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan jabatan kerja. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak

ketua BUM Desa yang merasakan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan jabatan yang diterima. Terdapat 63,3% ketua BUM Desa bermasalah dalam *Supervisi*. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri, mampu bekerja di bawah pengawasan dan jabatan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri, belum mampu bekerja di bawah pengawasan dan jabatan yang diberikan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Terdapat 62,3% ketua BUM Desa bermasalah dalam Rekan Kerja. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengurus lain memiliki sikap keterbukaan dalam bekerja dan Pemerintah Desa selalu memberikan dukungan kepada ketua BUM Desa. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa tidak mendapatkan bantuan dari pengurus lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengurus lain tidak memiliki sikap terbuka dalam bekerja dan Pemerintah Desa kurang memberikan dukungan kepada ketua BUM Desa. Terdapat 70,8% ketua BUM Desa bermasalah dalam Pekerjaan itu Sendiri. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM Desa selalu bertanggung jawab atas pekerjaan, memiliki kemampuan dalam bekerja, sarana dan prasarana yang tersedia dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat bekerja dengan nyaman. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya,

kurang memiliki kemampuan dalam bekerja, kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia dan lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat bekerja kurang nyaman.

Budaya Organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. Budaya Organisasi merupakan pola atau konfigurasi dari dua level karakteristik organisasi yang berorientasi atau mengarahkan para anggota organisasi untuk mengelola masalah-masalah dan keadaan-keadaan di sekitarnya. Budaya Organisasi juga dianggap sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber daya manusia (SDM), dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan. Pada umumnya Budaya Organisasi dibangun atau diciptakan oleh pendiri atau lapisan pimpinan atas yang mendirikan atau merintis organisasi. Jika Budaya Organisasi tersebut telah dibakukan, maka dalam implementasinya harus berfungsi sebagai alat ukur dari setiap kegiatan organisasi. Ada 10 indikator Budaya Organisasi yaitu: (1) inisiatif individual, tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu, (2) toleransi pada tindakan beresiko, sejauh mana ketua dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko, (3) arah, sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi, (4) integrasi, tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi, (5) dukungan dari manajemen, tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan pada bawahan mereka, (6) kontrol, jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan

untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku ketua, (7) identitas, tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional, (8) sistem imbalan, tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi ketua sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, (9) toleransi terhadap konflik, tingkat sejauh mana para ketua didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik terbuka, dan (10) pola-pola komunikasi, tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Budaya Organisasi merupakan salah faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi seorang ketua. Berdasarkan penelitian pendahuluan pada 282 BUM Desa di Kabupaten Bogor data BUM Desa yang telah memiliki Visi Misi dapat dilihat di tabel berikut ini :

Tabel. 1.6
Data Visi Misi Bumdesa

| No | Tahun | Jumlah Bumdesa | Bumdesa Memiliki Visi |
|----|-------|----------------|-----------------------|
| 1 | 2016 | 201 | 10 |
| 2 | 2017 | 249 | 14 |
| 3 | 2018 | 282 | 26 |

Sumber : Data diolah dari Forum BUM Desa Kabupaten Bogor 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.6 bahwa BUM Desa yang memiliki Visi Misi pada tahun 2016 sebanyak 10 BUM Desa dari 201 BUM Desa, pada tahun 2017 dari 249 BUM Desa hanya 14 BUM Desa memiliki Visi Misi, sedangkan pada tahun 2018 dari 282 BUM Desa 26 BUM Desa memiliki Visi Misi. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap

perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Guna memaksimalkan Komitmen terhadap Organisasi, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kepribadian. Secara umum kepribadian itu mempunyai arti yang lebih dari pada hanya sekedar sifat menarik yang tersusun dari semua sifat yang dimilikinya. Sifat tersebut bermacam-macam, seperti yang berkenaan dengan cara orang berbuat, menggambarkan sikap, berhubungan dengan minat dan temperamen emosional. Ada pandangan yang menjelaskan bahwa salah satu indikator kepribadian yang terkait Komitmen terhadap Organisasi adalah keterbukaan dan pengalaman. Dalam suatu organisasi pasti ada beberapa individu yang mempunyai sikap terbuka dalam segala hal. Individu yang terbuka tersebut cenderung lebih kreatif sebagai anggota organisasi. Indikator selain keterbukaan pada pengalaman dari kepribadian yang menjadi bagian dari lima model utama personalitas adalah keramahan, emosi yang stabil, kebaikan dan sifat kehati-hatian. Kepribadian setiap orang berbeda-beda dan dalam suatu organisasi seseorang tidak akan menampakkan ciri atau sifat keberadaannya. Dari 5 model utama tersebut, keterbukaan pada pengalaman menjadi elemen penting untuk mencapai Komitmen terhadap Organisasi yang tinggi dalam organisasi.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi ketua untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga. Namun, tidak hanya penting bagi ketua, kompensasi juga penting bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* serta mengurangi angka *turn over* karyawan yang akan menambah biaya organisasi. Kompensasi yang diberikan organisasi kepada ketua dapat

mempengaruhi banyak hal seperti misalnya kepuasan kerja, produktivitas, Komitmen terhadap Organisasi ketua dan lain-lain. Biasanya semakin besar kompensasi yang diterima maka Kepuasan Kerja, produktivitas, dan Komitmen terhadap Organisasi juga akan semakin baik.

Oleh sebab itu organisasi harus memperhatikan kompensasi yang diberikan agar ketua memiliki Kepuasan Kerja yang baik sehingga menghasilkan hal-hal yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Walaupun pada dasarnya Kepuasan Kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang berbeda. Berikut ini di sajikan rata-rata gaji ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor.

Tabel 1.7
Rata-Rata Gaji Ketua Bum Desa Tahun 2018

| No | UMK Kab. Bogor 2018 | Rata-Rata Gaji (Rp) | Jumlah Penerima |
|----|---------------------|-----------------------|-----------------|
| 1 | 3.483.667 | 500.000-1.000.000 | 122 |
| 2 | 3.483.667 | 1.000.000 - 2.000.000 | 52 |
| 3 | 3.483.667 | 2.000.000 - 3.000.000 | 21 |
| 4 | 3.483.667 | 3.000.000 - 4.000.000 | 0 |
| 5 | 3.483.667 | 4.000.000 - 5.000.000 | 0 |

Sumber : Data diolah dari Forum Bumdesa Kabupaten Bogor 2019

Berdasarkan Data dari tabel 1.7 menunjukkan bahwa gaji ketua BUM Desa paling banyak ada di kisaran Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000, yaitu sebanyak 122 ketua BUM Desa, rata-rata gaji Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 52 ketua BUM Desa dan gaji di kisaran Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 21 ketua BUM Desa, padahal Upah Minimum Kabupaten Bogor yang ditetapkan untuk tahun 2018 berdasarkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah sebesar Rp. 3.483.667. Hal ini mengakibatkan para ketua BUM Desa berupaya

mencari tambahan di luar yang pada akhirnya para ketua BUM Desa jarang ada di kantor BUM Desa.

Pemberdayaan masyarakat desa adalah upaya untuk mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat desa. Pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk memampukan desa dalam melakukan tindakan bersama sebagai suatu kesatuan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan di tingkat pemerintah desa, masyarakat desa, maupun pihak lain untuk mendorong partisipasi dan mendayagunakan kemampuan masyarakat desa dalam proses pembangunan desa, menyusun perencanaan pembangunan yang berpihak pada kelompok miskin, serta meningkatkan kapasitas dan kualitas sumberdaya manusia di desa. Pendekatan yang dilakukan dalam pemberdayaan desa menggunakan pendekatan partisipatif dengan menjadikan masyarakat desa sebagai subjek pembangunan dengan memanfaatkan sumberdaya dan kearifan lokal yang dimiliki oleh masyarakat desa. Meskipun pemerintah desa adalah pelaku utama pemberdayaan masyarakat desa, namun tugas ini juga menjadi tanggung jawab pemerintah, baik di pusat, provinsi maupun pemerintah daerah kabupaten/ kota. Sesuai PP No 43 tahun 2014, pemberdayaan masyarakat desa bisa melibatkan pihak ketiga yang diberi mandat secara jelas untuk melaksanakan pemberdayaan. Pemberdayaan masyarakat desa dilaksanakan oleh pemerintah desa, BPD, forum musyawarah desa, BUM Desa, BKAD, forum kerja sama desa dan kelompok kegiatan masyarakat lain yang dibentuk untuk mendukung kegiatan

pemerintahan dan pembangunan pada umumnya. Membentuk desa sebagai masyarakat berpemerintahan yang utuh, demokratis dan kuat antara pemerintah desa, BPD dan masyarakat. Membangun kepemimpinan desa yang maju, kuat dan merakyat melalui kaderisasi. Mewujudkan hak dan kewajiban masyarakat desa dalam pemerintahan desa, pembangunan desa, dan pembinaan kemasyarakatan. Mendorong partisipasi masyarakat dalam setiap tahapan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan, meningkatkan kualitas dan kapasitas sumberdaya manusia, memastikan kebijakan dan program pembangunan desa berpihak pada warga miskin, serta melakukan pendampingan pada masyarakat desa secara berkelanjutan yang sesuai dengan prioritas, potensi, dan kearifan lokal. Pemerintah dan masyarakat desa dapat menetapkan sasaran pemberdayaan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan prioritas masyarakat desa sesuai dengan RPJMDes atau usulan dari kelembagaan masyarakat desa yang disepakati oleh musyawarah desa. Hasil penelitian pendahuluan dari 195 orang ketua BUM Desa menunjukkan bahwa hanya 46,2% partisipasi ketua dalam setiap tahapan perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan BUM Desa, sisa sebesar 53,8% menyatakan bahwa proses perencanaan dan pelaksanaan bergantung pada keputusan Kepala Desa dan BPD.

Tabel 1.8
Partisipasi Ketua Dalam Proses Perencanaan dan Pelaksanaan

| Jumlah BumDesa | Partisipasi Ketua BumDesa | % | Keputusan Kepala Desa dan BPD | % |
|----------------|---------------------------|------|-------------------------------|------|
| 282 | 90 | 46,2 | 105 | 53,8 |

Sumber : Data diolah dari Forum Bumdesa Kabupaten Bogor 2019

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pra survei mengenai Komitmen Terhadap Organisasi di ketahui terdapat 71,1% ketua BUM Desa bermasalah dalam Komitmen Afektif, terdapat 60% ketua BUM Desa bermasalah dalam Komitmen Berkelanjutan dan terdapat 61,1% ketua BUM Desa bermasalah dalam Komitmen Normatif.
2. Kepuasan Kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari Kepuasan Kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Kepuasan Kerja bersifat individual di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan merupakan perbandingan apa yang telah diterima dari hasil yang telah dikerjakannya dengan apa yang diharapkannya. Kepuasan Kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik dan dinamis sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi serta ketua itu sendiri, selain itu Kepuasan Kerja adalah aspek pertama dalam membentuk Komitmen Terhadap Organisasi.
3. Budaya Organisasi dianggap sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber daya manusia (SDM), dan sebagai alat untuk meningkatkan Kepuasan Kerja. Jika Budaya Organisasi kuat/tinggi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

4. Upaya BUM Desa dalam meningkatkan Komitmen Terhadap Organisasi ketuanya, tidak lepas dari Budaya Organisasi yang diterapkan, dimana Budaya Organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan dalam berperilaku di suatu organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerjanya dalam berorganisasi.
5. Guna memaksimalkan Kepuasan Kerja, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah kepribadian. Secara umum kepribadian itu mempunyai arti yang lebih dari pada hanya sekedar sifat menarik yang tersusun dari semua sifat yang dimilikinya. Sifat tersebut bermacam-macam, seperti yang berkenaan dengan cara orang berbuat, menggambarkan sikap, berhubungan dengan minat dan temperamen emosional.
6. Organisasi terdiri atas individu-individu dengan berbagai watak, tabiat, karakter dan kepribadian berbeda. Sifat-sifat yang ditunjukkan tersebut akan menjadi faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi. Pegawai yang memiliki pemikiran terbuka, berani mengambil resiko serta menyukai tantangan akan lebih cepat merespon kemajuan dan perubahan yang terjadi. Sebaliknya pegawai yang cenderung tertutup, tidak menyukai tantangan serta mudah menyerah dengan keadaan tidak ingin mempertahankan diri dalam organisasinya. Dengan demikian, kepribadian dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan Komitmen Terhadap Organisasi.

1.3. Pembatasan Masalah

Fokus penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel terikat yaitu Komitmen terhadap Organisasi dan faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhinya. Dalam hal ini dibatasi pada variabel intervening yaitu, Kepuasan Kerja. Variabel independent yaitu, Budaya Organisasi dan Kepribadian. Lingkup penelitian dilakukan di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) yang ada di Kabupaten Bogor, dengan menggunakan unit analisisnya para ketua BUM Desa yang ada di Kabupaten Bogor.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi pada Komitmen terhadap Organisasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepribadian pada Komitmen terhadap Organisasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja pada Komitmen Terhadap Organisasi?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepribadian pada Kepuasan Kerja ?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi pada Komitmen terhadap Organisasi melalui Kepuasan Kerja ?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kepribadian pada Komitmen terhadap Organisasi melalui Kepuasan Kerja ?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menemukan upaya/strategi untuk meningkatkan Komitmen terhadap Organisasi melalui analisis faktor-faktor yang berpengaruh pada Komitmen terhadap Organisasi ketua Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) di Kabupaten Bogor yaitu :

1. Pengaruh langsung Variabel Budaya Organisasi pada Komitmen terhadap Organisasi.
2. Pengaruh langsung Variabel Kepribadian pada Komitmen terhadap Organisasi.
3. Pengaruh langsung Variabel Kepuasan Kerja pada Komitmen terhadap Organisasi.
4. Pengaruh langsung Variabel Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja.
5. Pengaruh langsung Variabel Kepribadian pada Kepuasan Kerja.
6. Pengaruh tidak langsung Variabel Budaya Organisasi pada Komitmen terhadap Organisasi melalui Kepuasan Kerja.
7. Pengaruh tidak langsung Variabel Kepribadian pada Komitmen terhadap Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

Analisis diarahkan kepada faktor-faktor yang menjadi penyebab Komitmen terhadap Organisasi ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor. Komitmen terhadap Organisasi melalui Kepuasan Kerja Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan upaya-upaya untuk mengatasi masalah Komitmen terhadap Organisasi ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor.

1.6. Novelty dan Kegunaan Penelitian

1.6.1. Novelty

Novelty dari penelitian ini adalah meliputi hal-hal sebagai berikut :

A. Secara Teoritik

1. Dirumuskannya sintesis baru tentang Komitmen terhadap Organisasi dengan kegunaan untuk menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Dirumuskannya sintesis baru tentang Kepuasan Kerja dengan kegunaan untuk menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
3. Dirumuskannya sintesis baru tentang Budaya Organisasi dengan kegunaan untuk menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
4. Dirumuskannya sintesis baru tentang Kepribadian dengan kegunaan untuk menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
5. Dirumuskannya rancangan penelitian baru tentang penelitian pada variabel Komitmen terhadap Organisasi dengan kegunaan untuk menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
6. Diidentifikasi adanya pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi pada Komitmen terhadap Organisasi melalui Kepuasan Kerja dengan kegunaan untuk menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
7. Diidentifikasi adanya pengaruh tidak langsung Kepribadian pada Komitmen terhadap Organisasi melalui Kepuasan Kerja dengan kegunaan untuk menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

B. Secara Praktik;

1. Ditemukannya strategi untuk peningkatan Komitmen terhadap Organisasi secara langsung dari variabel-variabel Budaya Organisasi, Kepribadian

dan Kepuasan Kerja dengan kegunaan agar terdapat peningkatan Komitmen terhadap Organisasi Ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor.

2. Ditemukannya strategi untuk peningkatan Komitmen terhadap Organisasi secara tidak langsung variabel-variabel Budaya Organisasi dan Kepribadian melalui Kepuasan Kerja dengan kegunaan agar terdapat peningkatan Komitmen terhadap Organisasi Ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor.

1.6.2. Kegunaan

A. Kegunaan secara Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dan keilmuan dalam kajian studi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia pada Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) di Kabupaten Bogor.
2. Untuk mencoba menafsirkan implementasi konsep - konsep sumber daya manusia pada Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) di Kabupaten Bogor.

B. Kegunaan secara Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang berarti khususnya bagi pengelola Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) dan Pemerintah Kabupaten Bogor.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk para praktisi Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa).