

TINJAUAN BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA DI BADAN USAHA MILIK DESA GERBANG LENTERA, DESA LEREP, KEC. UNGARAN BARAT, KAB. SEMARANG

Rosriang Laia¹, Heru Yulianto², Dyah Palupiningtyas³, Abdul Rauf⁴, Heri Usodo⁵

Program Studi Manajemen, STIEPARI Semarang

¹rosriang.laia96@gmail.com, ²hry000007.pjk@gmail.com, ³upik.palupi3@gmail.com,

⁴abdulrauf2021@gmail.com, ⁵heriusodo@gmail.com

Abstrak

BUM Desa Gerbang Lentera merupakan sebuah organisasi masyarakat tingkat desa yang dimiliki oleh Desa Lerep, Kec. Ungaran Barat Kab. Semarang. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja SDM di BUM Desa Gerbang Lentera. Narasumber dari penelitian ini berjumlah 3 orang terdiri dari pengurus dan karyawan BUM Desa Gerbang Lentera. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di BUM Desa Gerbang Lentera dilakukan berdasarkan semangat kekeluargaan dan gotong – royong sehingga menciptakan budaya kerja tim (teamwork) untuk membantu satu sama lain mengembangkan diri dan memunculkan kebanggaan dalam diri individu. Komunikasi dalam organisasi pun dilakukan dalam beberapa jenis dan bentuk serta melalui beberapa media yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta jenis informasi yang disampaikan. Kepuasan kerja di BUM Desa berdasarkan indikator pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, lingkungan organisasi, dan atasan

Keyword: Budaya Organisasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja, BUM

Desa. Pendahuluan

BUM Desa merupakan sebuah program pemerintah dalam upaya meningkatkan pendapatan asli desa dengan memberdayakan desa beserta potensi yang dimilikinya [1][2]. Badan Usaha Milik Desa atau BUM Desa diatur dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 4 tahun 2015 tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa. Dalam regulasi tersebut tertera bahwa Badan Usaha Milik Desa, selanjutnya disebut BUM Desa, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar- besarnya kesejahteraan masyarakat Desa. Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa BUM Desa merupakan sebuah lembaga kemasyarakatan di tingkat desa yang dibentuk dan dikelola secara langsung oleh desa dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk memenuhi tujuannya, BUM Desa memiliki 2 fungsi, yakni fungsi sosial dan fungsi komersial.

Sebagai sebuah organisasi, selain memiliki modal berupa materi, juga dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) [3]. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Dalam pemikiran modern, SDM bukan lagi merupakan *liability* (beban) organisasi/perusahaan namun merupakan aset dimana organisasi dapat berinvestasi. Agar pekerjaannya terlaksana secara efektif dan efisien, sebuah organisasi pada dasarnya memiliki budaya kerja yang wajib diikuti oleh seluruh anggota. Begitu pula dengan BUM Desa memiliki budaya organisasi yang jelas sehingga seluruh anggota memiliki sikap yang sama dalam bekerja dan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari [4]. Untuk mencapai kesepahaman dalam organisasi, dibutuhkan komunikasi secara horizontal (rekan kerja) dan vertical (bawahan- atasan) yang harmonis. Hambatan komunikasi seringkali menjadi penyebab utama gagalnya keharmonisan hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan yang membutuhkan waktu yang cukup lama dan rumit untuk kembali seperti semula [5]. Oleh karena itu, menempatkan komunikasi menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi [6]. Kekuatan komunikasi dalam organisasi dengan menyatakan bahwa setiap teori organisasi yang tuntas, komunikasi akan menduduki tempat utama, karena susunan, keluasaan, dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh teknik komunikasinya [7]. Komunikasi merupakan kekuatan utama dalam membentuk organisasi dan komunikasi yang membuat dinamis suatu sistem kerjasama dalam organisasi dan menghubungkan tujuan organisasi pada partisipasi orang di dalamnya [6],

[8].

Selain dari komunikasi, terdapat satu elemen penting yang harus dipenuhi oleh organisasi kepada anggotanya yakni kepuasan kerja SDM. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik individu bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual [6]. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya [9]. Kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka dimana perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya [10].

BUM Desa Gerbang Lentera dibentuk pada tahun 2016. Meski masih berusia muda, namun organisasi ini telah menunjukkan kinerja positif melalui setiap tahun melalui unit-unit kegiatan yang berada dalam lingkup tanggungjawabnya. Desa Wisata Lerep merupakan salah satu hasil produk dari Unit Kegiatan Pariwisata dalam naungan BUM Desa Gerbang Lentera Lerep kini telah menjadi desa wisata yang begitu atraktif di mata pengunjung baik wisatawan nusantara maupun mancanegara dan telah meraih beberapa penghargaan. Prestasi membanggakan ini tidak serta merta didapatkan hanya karena mereka memiliki potensi, namun karena SDM yang dimilikinya begitu handal, cekatan, ulet dan professional dalam menjalankan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) nya. Meski dikelola oleh masyarakat awam, namun BUM Desa Gerbang Lentera telah membuktikan dirinya sebagai sebuah organisasi yang berhasil dengan pendapatan dan omset yang meningkat setiap tahun diiringi dengan prestasi membanggakan lainnya. Oleh karena alasan-alasan tersebutlah, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut mengenai budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja SDM di BUM Desa Gerbang Lentera sebagai objek penelitian

Tujuan Pustaka

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap anggota organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar terbentuknya perilaku pegawai, cara berfikir, kerja sama dan interaksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka kinerja pegawai akan meningkat dan dapat menyumbangkan keberhasilan bagi perusahaan. Mengetahui seberapa pentingnya budaya organisasi, para peneliti telah mengidentifikasi beberapa tipe budaya organisasi. Secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu [11]:

- a) Budaya konstruktif, para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan
- b) Budaya pasif - defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan
- c) Budaya agresif - defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

2. Komunikasi

Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari kata Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama di sini maksudnya adalah sama makna. Komunikasi berpangkal pada perkataan Latin *communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih.

Komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lainnya (khalayak)". "Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka, dan lain-lain" [12]. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator kepada penerima (komunikan) yang mengharapkan adanya reaksi atas pesan yang disampaikan. Komunikasi memegang peranan penting dalam penyaluran informasi.

Dilansir dari beberapa media, komunikasi terbagi dalam beberapa jenis, yakni komunikasi lisan dan tertulis, komunikasi verbal dan non-verbal, komunikasi ke bawah, ke atas dan ke samping, komunikasi formal dan informal, komunikasi satu arah dan dua arah. Ada lima bentuk komunikasi, yaitu komunikasi interpersonal, komunikasi antarpersonal atau komunikasi antarpribadi, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi dan komunikasi massa. Beberapa hal yang merupakan hambatan komunikasi yang

harus diperhatikan oleh *communicator* bila ingin pesan yang dia maksud tersampaikan yakni gangguan (gangguan mekanik dan gangguan semantic), kepentingan, *hidden motivation*, *predice* serta hambatan ekologis [13].

3. Kepuasan Kerja

Secara umum, kepuasan kerja mengacu kepada reaksi emosional individu terhadap suatu pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja dianggap sebagai sebuah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pernyataan ini didukung oleh menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh beberapa hal termasuk moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja [9]. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja [9]. Indikator kepuasan kerja meliputi, gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja [14].

4. Badan Usaha Milik (BUM) Desa

Pembentukan BUM Desa merupakan salah satu strategi pemerintah untuk memudahkan desa dalam meningkatkan pendapatan asli desa. Hal ini didukung dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa. Sesuai dengan regulasi atau peraturan tersebut, yang dimaksud dengan BUM Desa adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa.

BUM Desa diharapkan menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi desa. Harapan ini dilatarbelakangi oleh bagaimana permodalan BUM Desa bersumber dari dana desa dan pengelolaannya dilakukan oleh aparat desa dan masyarakat desa. Salah satu cara untuk mendorong pembangunan di tingkat desa adalah pemerintah desemberikan kewenangan oleh pemerintah pusat mengelola secara mandiri lingkup desa melalui lembaga-lembaga ekonomi di tingkat desa [15].

Secara operasional, BUM Desa memiliki 2 fungsi utama, yakni fungsi sosial untuk memberikan kontribusi terhadap penyediaan pelayanan sosial kepada masyarakat desa dan fungsi komersial untuk mendapatkan *margin* atau laba melalui unit usaha yang dimiliki. Secara umum, tujuan pendirian BUM Desa ialah untuk meningkatkan perekonomian desa, memaksimalkan pemanfaatan aset dan potensi desa, pemberdayaan masyarakat dan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat lokal. BUM Desa dapat diumpamakan sebagai sebuah perusahaan yang kepemilikannya hampir 100% milik desa. Sebagai sebuah perusahaan, kepemimpinan, kemampuan manajerial, ketersediaan SDM profesional, dan budaya kerja organisasi tidak boleh dianggap remeh meski pengelolaannya hanya berada pada tingkat desa. Setiap individu yang tergabung dalam struktur kepengurusan BUM Desa dan yang terlibat dalam seluruh kegiatan BUM Desa sebaiknya diberi pelatihan mengenai tugas pokok dan fungsinya masing-masing sehingga tidak menjadi SDM amatir namun menjadi handal dan profesional [2][1].

Selain dari pelatihan, perlu adanya budaya organisasi yang jelas baik itu berupa aturan tertulis maupun tidak tertulis yang wajib dipatuhi oleh seluruh anggota agar kegiatan organisasi lebih terorganisir. Perlu juga diperhatikan komunikasi di dalam organisasi, agar dipastikan bersifat demokratis dimana setiap orang memiliki hak yang sama untuk menyampaikan pendapat dan agar merasa diakui serta dihargai. Pemberian upah, insentif, dll juga sangat penting untuk memberi kepuasan bagi para anggota organisasi agar tidak mudah berpindah ke organisasi atau perusahaan lain karena akan sangat mengganggu stabilitas dan operasional BUM Desa sendiri.

Metode

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini ialah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini dilakukan di Desa Wisata Lerep, Kec. Ungaran Barat, Kab. Semarang, Prov. Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara yakni wawancara, observasi dan studi pustaka. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara yakni wawancara, observasi dan studi pustaka.

Hasil dan Pembahasan

Budaya Organisasi BUM Desa Gerbang Lentera

BUM Desa Gerbang Lentera Lerep memiliki 7 unit usaha, yakni Unit Pelayanan Umum, Unit Industri Kecil, Unit Pariwisata, Unit Penyewaan, Unit Perdagangan Umum, Unit LKM, Unit Perikanan dan Peternakan berdasarkan Peraturan Desa Lerep No. 1 tahun 2017 tentang Pendirian Badan Usaha Milik Desa. Pemilihan unit usaha ini disesuaikan dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah

Tertinggal dan Transmigrasi No. 4 th 2015 tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa yakni disesuaikan dengan potensi dan capability desa melalui beberapa proses di dalam desa.

Berdasarkan hasil temuan, budaya jam kerja di BUM Desa Gerbang Lentera kurang lebih sama dengan organisasi lainnya, yakni 5 hari dalam seminggu dengan rentang waktu 8 jam / hari. Meskipun demikian, aturan ini hanya berlaku bagi beberapa karyawan yang memang harus masuk ke kantor untuk mengurus administrasi atau laporan kegiatan seperti Toko Gotong Royong oleh unit usaha Perdagangan Umum. Sementara unit usaha lainnya banyak bekerja di lapangan, khususnya ketika ada kegiatan yang berkaitan dengan unit usaha tersebut.

BUM Desa merupakan sebuah organisasi masyarakat di tingkat desa, sehingga budaya organisasi secara keseluruhan berbeda dengan organisasi komersial lainnya. BUM Desa tidak memiliki sistem promosi jabatan, mengingat pemilihan pengurus dan karyawan pada awalnya dilakukan melalui Musyawarah Desa dan penawaran kepada masyarakat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Budaya pertukaran posisi dilakukan dengan rolling atau perpindahan jabatan yakni dengan ditetapkannya peraturan bahwa masa jabatan hanya 3 tahun / periode, namun dapat dipilih kembali. BUM Desa Gerbang Lentera yang berdiri pada tahun 2017, telah melakukan restrukturisasi organisasi, tetapi secara garis besar tidak banyak perubahan dalam kepengurusannya.

BUM Desa Gerbang Lentera dikelola dengan semangat kekeluargaan dan kegotong-royongan. Karyawan BUM Desa Gerbang Lentera terbiasa bekerja tim (*teamwork*). Budaya organisasi di BUM Desa Gerbang Lentera beberapa memang direplika dari budaya lokal seperti budaya kekeluargaan dan gotong - royong sehingga tidak sejalan dengan pendapat Zaheer dalam Sinha (2008) yang berkata bahwa budaya organisasi bukanlah replika dari budaya lokal "organizational culture is not a replica of societal culture". Teori Zaheer dalam Sinha (2008) ini tepat digunakan bila organisasi berada dalam skala yang lebih luas dengan latarbelakang SDM yang heterogen. Apabila SDM nya memiliki latarbelakang yang sama (homogen) maka mereplika budaya lokal tentu saja baik untuk dilakukan sebab masyarakat telah terbiasa dengan budaya tersebut sehingga tidak memerlukan waktu adaptasi yang panjang di dalam organisasi.

Mereplika budaya lokal ke dalam budaya organisasi BUM Desa Gerbang Lentera dilakukan dengan mengacu pada teori Robbins (2001) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. Sistem budaya lokal masyarakat desa telah tertanam kuat dalam benak masyarakat sehingga dapat dijadikan budaya organisasi untuk membedakannya dengan organisasi lainnya yang mungkin lebih heterogen.

Berdasarkan teori dari Kreitner dan Kinicki (2003), dengan 3 jenis budaya organisasi, maka BUM Desa memiliki budaya konstruktif yakni karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan memiliki kesempatan untuk mengetahui hal - hal baru dari unit lainnya untuk pengembangan diri sendiri. Budaya Konstruktif menekankan kepada perasaan emosional / kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuni.

1. Komunikasi di BUM Desa Gerbang Lentera

Dalam berkomunikasi, pengurus dan karyawan BUM Desa lebih banyak menggunakan Bahasa Daerah Jawa ketika bertemu dengan rekan kerjanya. Sementara penggunaan Bahasa Indonesia ketika berada dalam situasi formal serta pemberian instruksi resmi, seperti peraturan kepala desa, Anggaran Dasar Rumah Tangga BUM Desa ataupun instruksi resmi lainnya yang disampaikan melalui surat. Jenis komunikasi yang dilakukan dalam organisasi BUM Desa Gerbang Lentera ialah komunikasi lisan dan tertulis, komunikasi langsung dan tidak langsung, komunikasi vertical dan horizontal, komunikasi searah dan dua arah serta komunikasi formal dan informal Media yang digunakan dalam berkomunikasi ialah bicara tatap muka, surat, aplikasi Whatsapp dan telpon seluler.

Jenis dan media komunikasi di BUM Desa Gerbang Lentera disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta jenis pesan / informasi yang ingin disampaikan.

Berdasarkan teori dari Susanto (2010) terdapat 5 bentuk komunikasi di dalam organisasi BUM Desa Gerbang Lentera, yakni komunikasi interpersonal, komunikasi antarpersonal, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi dan komunikasi massa. Hambatan - hambatan komunikasi yang terjadi dalam organisasi BUM Desa tidak sekompleks hambatan pada organisasi lain. Sebagai contoh, BUM Desa tidak akan memiliki hambatan dalam gangguan semantik sebab seluruh anggota menggunakan bahasa yang sama. Begitu pula dengan gangguan mekanik. Karena berada dalam lingkungan desa yang lama, apabila akses komunikasi seperti jaringan internet terganggu, maka komunikator dapat menyampaikan pesannya secara langsung dengan mendatangi komunikan yang menjadi sasaran dari pesan tersebut.

2. Kepuasan Kerja Pegawai di BUM Desa Gerbang Lentera

BUM Desa Gerbang Lentera tidak menyediakan akses pengembangan diri seperti training kepada seluruh karyawan layaknya organisasi lain. BUM Desa menyediakan pelatihan hanya kepada beberapa unit seperti Unit Pariwisata dan Unit Peternakan & Perikanan. Sebagai tindakan preventif terhadap ketidakpuasan SDM, BUM Desa menerapkan sistem rolling jabatan sehingga antar unit dapat belajar satu sama lain di dalam organisasi dan memperluas pengetahuan serta skill SDM terkait unit usaha di bawah BUM Desa.

Keterlibatan karyawan sebagai bagian dari organisasi BUM Desa dilakukan sesuai dengan passion dan keinginan hati masing – masing dengan motivasi utama ialah pengabdian kepada masyarakat dan pemuasan emosional atas kebanggaan diri sendiri terlibat dalam memajukan desa. Motivasi dan kepuasan emosional ini menciptakan rasa senang dan kecintaan akan pekerjaan. Hasil temuan ini mendukung teori kepuasan dari Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan terhadap pekerjaan tidak serta merta diukur dengan seberapa besar materi yang kita dapatkan dari organisasi tersebut. Kepuasan kerja didapatkan dari beberapa hal terutama bagi organisasi masyarakat seperti BUM Desa yang pada dasarnya berorientasi pada pelayanan dan pengabdian masyarakat bukan *money oriented*. Peningkatan laba organisasi adalah tujuan utama organisasi, tetapi bagi individu SDM yang terpenting ialah mendapatkan kebanggaan atas pelayanan dan pengabdian yang diberikan kepada masyarakat dan desanya. Dikutip dari teori indikator kepuasan kerja di BUM Desa Gerbang Lentera ialah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja [2].

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan simpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi di BUM Desa Gerbang Lentera dilakukan berdasarkan semangat kekeluargaan dan gotong- royong sehingga menciptakan budaya kerja tim (teamwork). Budaya organisasi ini membentuk Budaya Konstruktif dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
2. Komunikasi dalam organisasi dilakukan dalam beberapa jenis dan bentuk serta melalui beberapa media yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta jenis informasi yang disampaikan.
3. Kepuasan kerja di BUM Desa berdasarkan indikator pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, lingkungan organisasi, dan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Y. A. F. A. W. Kushartono; Darwanto, “PENGEMBANGAN DESA MANDIRI MELALUI PENGELOLAAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) Fitri Arianti Universitas Diponegoro Semarang,” *JDEB*, vol. 13, no. 1, pp. 67–81, 2016.
- [2] A. Sri and K. Dewi, “PERANAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) SEBAGAI UPAYA DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DESA (PADes) SERTA MENUMBUHKAN PEREKONOMIAN DESA,” *J. Rural Dev.*, vol. V, no. 1, pp. 1–14, 2014.
- [3] R. Yulianto, Heru; Palupiningtyas, Dyah; Octafian, *MANAJEMEN STRATEGIK SUATU KONSEP, TEKNIK DAN IMPLEMENTASINYA*, 1st ed. Semarang: Badan Penerbit STIEPARI PRESS, 2021.
- [4] I. Namora, P. Siregar, E. Wiryateja, and S. Theresia, “Pengaruh komunikasi , pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja The influence of communication , career development and organizational culture on job satisfaction,” *Akuntabel*, vol. 18, no. 3, pp. 427–434, 2021.
- [5] R. Abadiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 1, pp. 49–66, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i1.837.
- [6] D. O. Ardiansyah, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja,” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 16–30, 2016, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>.

- [7] M. P. P. Saputra and I. G. A. D. Adnyani, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 1, p. 1, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01.
- [8] E. Wakhyuni and R. Andika, "Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga," *J. Manaj. Tools*, vol. 11, no. 1, pp. 271–278, 2019.
- [9] S. P. and M. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia. Revised Edition*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [10] R. Octafian and D. Palupiningtyas, "FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN WISATAWAN (Studi Kasus Water Blaster Semarang)," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 5, no. 2, pp. 20–23, 2019, doi: 10.35906/jm001.v5i2.362.
- [11] A. Mangkunagara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- [12] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- [13] E. J. Rivai, V. and Sagala, *Human Resource Management for Business from Theory to Practice*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- [14] Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [15] M. R. R. S. Anggraeni, "Peranan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Pada Kesejahteraan Masyarakat Pedesaan Studi Pada Bumdes Di Gunung Kidul, Yogyakarta," *Modus*, vol. 28, no. 2, p. 155, 2016, doi: 10.24002/modus.v28i2.848.

