

ABSTRAKSI

PENGARUH KETERIKATAN KERJA, INTEGRITAS, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL TERHADAP PRESTASI KERJA LEMBAGA KEMASYARAKATAN PADA KELURAHAN TIBAN LAMA KECAMATAN SEKUPANG KOTA BATAM

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu; keterikatan kerja (X_1), integritas (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kemampuan manajerial (X_4) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Tiban Lama Kota Batam, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh anggota Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Tiban Lama Kota Batam yang berjumlah 172 orang. Sampel diambil 64 orang dengan perhitungan rumus Slovin. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis klasifikasi tersebut mempunyai perlakuan yang sama. Sampel diambil dengan menggunakan teknik acak berimbang (*proportional random sampling*).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan keterikatan kerja (X_1), integritas (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kemampuan manajerial (X_4) terhadap prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 42,191. Nilai ini jauh lebih besar dari pada nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi alpha 0,05 yaitu 2,53, atau $F = 42,191 < F_{0,05(4;59)} = 2,53$. Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 12,117 - 0,027X_1 + 0,142X_2 + 0,203X_3 + 0,460X_4$. Sebelumnya berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, semua instrumen memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel kemampuan manajerial yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 46%. Hal ini berarti kemampuan manajerial merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja.

Kata Kunci: Prestasi kerja, Keterikatan kerja, Integritas, Budaya organisasi, dan kemampuan manajerial

PENDAHULUAN

Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK) harus terlebih dahulu dapat memantapkan kedudukan yaitu sebagai mitra pemerintahan kelurahan dalam menampung dan mewujudkan aspirasi serta kebutuhan masyarakat dibidang pembangunan yang secara organisasi berdiri sendiri dan bersifat lokal. Dengan adanya lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan yang mengayomi kehidupan masyarakat dalam pembangunan, memaksa untuk dapat

melaksanakan fungsinya agar pelaksanaan kegiatan pembangunan bisa berjalan lebih optimal dan menyeluruh di wilayah kelurahan. Saran dalam kendala pelaksanaan fungsi adalah pemberdayaan fungsi lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan guna mengatasi kendala intern kerjasama dengan akademisi-akademisi atau pihak pemerintah daerah guna pelatihan pemberdayaan masyarakat yang ditujukan kepada warga kelurahan, dan pemberdayaan fungsi dalam kendala ekstern komunikasi antar pemerintah dengan lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan harus ditingkatkan, kelurahan diharapkan dapat segera mengatasi hambatan-hambatan yang ada, untuk mengatasi hambatan mengenai sarana dan prasarana Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK) kaitanya dengan dana operasional dari pemerintah kota dan penambahan dana operasional lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan yang telah dianggarkan dalam anggaran pendapatan belanja kelurahan serta anggota lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan diharapkan secara sukarela meluangkan waktunya (malam hari) untuk membahas masalah-masalah yang ada dan lebih berkonsentrasi pada fungsinya agar di dalam penerapan antar anggota lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan dapat dilaksanakan melalui hubungan kerjasama yang baik (Sutoro, 2002:45-46).

Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK) adalah lembaga atau wadah yang dibentuk atas prakarsa masyarakat sebagai mitra lurah dalam menampung dan mewujudkan aspirasi serta kebutuhan masyarakat di bidang pembangunan. Lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan berkedudukan di kelurahan sebagai mitra lurah di bidang pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Tugas Lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan menyusun rencana pembangunan secara partisipatif, menggerakkan swadaya gotong-royong masyarakat, melaksanakan dan mengawasi mengendalikan pembangunan. Hal tersebut menjadi prioritas utama dari lembaga tersebut. Dalam melaksanakan tugas tersebut, lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan seperti yang termuat dalam pasal 5 ayat 3 Perda Kota Batam Nomor 11 Tahun 2011 tentang Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan mempunyai fungsi:

- a. Penampungan dan penyaluran aspirasi masyarakat dalam pembangunan;
- b. Penanaman dan pemupukan rasa persatuan dan kesatuan masyarakat dalam kerangka memperkokoh Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. Peningkatan kualitas dan percepatan pelayanan pemerintah kepada masyarakat;
- d. Penyusunan rencana, pelaksanaan, pelestarian dan pengembangan hasil-hasil pembangunan secara partisipatif;
- e. Penumbuhkembangkan dan penggerak prakarsa, partisipasi, serta swadaya gotong-royong masyarakat;
- f. Penggali, pendayagunaan dan pengembangan potensi sumber daya alam serta keserasian lingkungan hidup;
- g. Pemberdayaan dan perlindungan hak politik masyarakat;
- h. Pendukung media komunikasi, informasi, sosialisasi antara pemerintah kelurahan dan masyarakat.

Realita dalam masyarakat tepatnya di Kota Batam yang dahulunya memaknai kebersamaan dalam bergotong royong kini sudah sulit ditemui. Masyarakat hanya duduk-duduk santai dirumah tidak mau ikut berpartisipasi dalam setiap kebijakan pemerintah. Hadirnya lembaga yang mampu memberdayakan masyarakat bisa menjadi solusi untuk membantu setiap masalah pembangunan di masyarakat. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK) selalu mengkoordinasikan setiap masyarakat agar peduli dengan lingkungan serta pelayanan publik selama ini yang dirasar kurang memuaskan.

Sumber daya manusia pada umumnya merupakan tenaga kerja dan pada khususnya adalah pegawai, maka kehadiran pegawai merupakan faktor yang sangat esensial, yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan kantor dan juga sebagai perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan untuk mengatur bawahan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, kebutuhan yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam organisasi. Manajemen harus mampu menciptakan kondisi kerja yang sangat menguntungkan, sehingga bawahan akan dengan sukarela melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya apabila mereka melihat bahwa pelaksanaan tugas ini memberi makna kepada diri mereka.

Pegawai yang mengetahui bahwa kegiatan dan hasil kerjanya diakui dan dihargai akan meningkatkan prestasinya demi kemajuan organisasi. Tanpa prestasi segala kegiatan tidak akan membawa keuntungan serta kemajuan demi terwujudnya tujuan organisasi. Maka organisasi berusaha untuk menumbuhkan semangat kerja pegawainya untuk berprestasi.

Kegiatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat dalam bentuk kompensasi yang diterima. Bila kompensasi diberikan secara benar dan sesuai dengan tanggung jawab dan resiko kerja yang dihadapi pegawai, tentu mereka akan bekerja dengan baik untuk meraih prestasi kerja sesuai yang diharapkan organisasi.

Keterikatan kerja berhubungan dengan tingkat keterlibatan personel dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan dan organisasi. Keterikatan personel sebagai keterkaitan diri anggota organisasi terhadap pekerjaannya, yang diekspresikan baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Dalam aspek kognitif, keterikatan personel menyangkut keyakinan personel tentang organisasinya, pemimpin dan kondisi kerja. Aspek emosional berhubungan dengan perasaan personel terhadap organisasinya, pemimpin dan kondisi kerja dan apakah mereka memiliki sikap positif atau negatif terhadap organisasi dan para pemimpinnya. Aspek fisik keterikatan personel menyangkut energi fisik yang diberikan oleh individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Ciri-ciri yang menonjol dari personel yang terikat (*engaged*) adalah mereka memberikan pengalaman yang lebih baik bagi pelanggan, penuh energi dalam bekerja, produktif, dan kreatif dalam mengembangkan produk dan proses pelayanan. Karakteristik ini pada gilirannya akan berdampak besar terhadap organisasi, karena mereka menciptakan pelanggan bergairah untuk membeli lebih banyak, tinggal lebih lama dan memberitahu teman-temannya, yang semuanya menghasilkan pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.

Tingkat keterikatan personel selain berdampak terhadap kualitas pelayanan, tingkat kehadiran, tetapi juga terhadap prestasi kerja organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kenexa® Research Institute, diungkapkan bahwa organisasi dengan tingkat keterikatan personel yang tinggi dapat menghasilkan pendapatan bersih tahunan dua kali lebih besar dari organisasi yang tingkat keterikatan personelnnya rendah. Kemudian organisasi dengan tingkat keterikatan personel yang tinggi mendapatkan total kembalian *shareholder return* tujuh kali lebih besar dibandingkan organisasi yang personelnnya memiliki tingkat keterikatan yang rendah.

Selain faktor keterikatan kerja, terdapat faktor lain yaitu integritas. Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku, dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Integritas juga mewajibkan individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral, bahwa orang tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral. Integrity berkaitan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Kata integrity berasal dari akar kata “integrated”, yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita, yang tampak dari keputusan dan tindakan-tindakan kita. Seseorang personel yang integritas kurang baik dalam dirinya seperti harus bersifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik, maka akan mengakibatkan penurunan prestasi kerja personel tersebut. Personel pada Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan Tiban Lama Kota Batam berdaya juang rendah, rendahnya keberanian dalam melakukan hal-hal yang baru, sehingga hal ini berdampak terhadap prestasi kerja personel tersebut.

Budaya organisasi juga memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja personel. Budaya organisasi merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para personel karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya organisasi, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan personel secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan personel professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Budaya organisasi mudah dikembangkan namun sukar untuk dirubah, karena budaya organisasi dibangun oleh para pendiri organisasi dari diturunkan dari generasi ke generasi. Adapun individu yang mampu mempengaruhi bahkan merubah budaya organisasi, maka ia haruslah mempunyai kedudukan dan kekuasaan yang mumpuni. Biasanya individu yang memenuhi kriteria ini adalah para kepala ataupun pemimpin yang menduduki posisi puncak dalam hirarki organisasi. Perubahan budaya organisasi tidak akan terjadi dengan instan, karena merubah budaya sama dengan merubah nilai yang menjadi asumsi dasar dan kebiasaan dari anggota organisasi. Hal ini tentunya akan memakan waktu yang cukup lama.

Isu dan kekuatan suatu budaya mempengaruhi suasana etis sebuah organisasi dan perilaku etis para anggotanya. Seluruh anggota organisasi seharusnya mengetahui dan memahami mengenai terbentuknya budaya organisasi, pentingnya bagi kemajuan organisasi, termasuk bagi pengembangan dirinya. Pada dasarnya budaya organisasi bersifat abstrak serta sulit untuk diukur. Namun ia tercermin dari perilaku individu para pelaku organisasi dan dapat diukur.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya organisasi yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan organisasi dalam menciptakan budaya organisasi yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja personel di lingkungan organisasi.

Hal ini dapat dilihat pada penerapan budaya organisasi pada Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan Tiban Lama Kota Batam belum optimal, dimana masih ada personel yang belum mentaati disiplin kerja seperti : jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 09.00 dan pulang sebelum jam 17.00, disamping itu sikap personel yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai personel. Tindakan-tindakan seperti tersebut di atas dapat berakibat pada kurangnya produktivitas kerjanya.

Untuk itu kesadaran personel akan pentingnya budaya organisasi masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya organisasi terhadap prestasi kerja personel yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan personel masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain: inisiatif individual, toleransi risiko, dan dukungan manajemen.

Pimpinan memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu organisasi. Pimpinan memiliki wewenang secara formal dan bisa jadi kharismatik sebagai pemimpin organisasi sehingga karena wewenangnya tersebut muncul sebuah kekhawatiran yang besar apabila pimpinan kurang bisa memimpin organisasi. Keberhasilan pimpinan dalam menjalankan organisasinya tidak akan terlepas dari kemampuan pimpinan sebagai pemimpin organisasi dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai pimpinan. Untuk itu, seorang pimpinan dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola organisasi. Kesiapan yang dimaksud adalah berkenaan dengan kemampuan manajerial sebagai seorang pimpinan. Kemampuan manajerial yang dimaksudkan disini adalah berkenaan dengan kemampuannya dalam membuat perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dengan kemampuan semacam itu, diharapkan setiap pimpinan mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi bawahannya agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kerjanya dengan baik.

Kemampuan manajerial pimpinan tersebut ditandai dengan kemampuan dalam merumuskan program kerja, mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja, baik dengan bawahan maupun dengan yang lainnya yang terkait dalam organisasi, kemampuan dalam melakukan evaluasi terhadap program kerja organisasi yang telah dilaksanakan. Penerapan kemampuan manajerial pimpinan

di atas, pada akhirnya akan tertuju pada penyelenggaraan dan pencapaian mutu pendidikan di lingkungannya.

Keberhasilan seorang personel dalam bekerja sangat tergantung dari kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Kemampuan yang dimaksudkan adalah kemampuan yang terkandung dalam diri sendiri yang merupakan bawaan atau bakat sejak lahir maupun kemampuan intelektual yang terbentuk berdasarkan pengalaman hidup terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Ada kalanya hal-hal yang disebutkan di atas tidak dapat mencapai suatu tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, pihak pimpinan perlu mencari upaya lain untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Walaupun demikian, tidak menutup kemungkinan ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan kenyataan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh keterikatan kerja, integritas, budaya organisasi, dan kemampuan manajerial terhadap prestasi kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menarik untuk dikaji dalam suatu penelitian.

B. Identifikasi Masalah

Lembaga kemasyarakatan merupakan salah satu wujud dari struktur perantara yang ada di Indonesia. Di satu sisi masyarakat memerlukan adanya unsur perantara dengan pemerintah dan di sisi yang lain pemerintah juga perlu adanya unsur perantara dengan masyarakat, sehingga keberadaan lembaga kemasyarakatan sama-sama dibutuhkan, baik oleh masyarakat maupun oleh pemerintah. Peranan lembaga kemasyarakatan dalam membantu tugas Lurah meliputi; Membantu Lurah dalam pelaksanaan urusan pemerintahan, Membantu Lurah dalam pelaksanaan urusan pembangunan, Membantu Lurah dalam pelaksanaan urusan Sosial Kemasyarakatan dan Pemberdayaan.

Melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, maka keterlibatan masyarakat dalam membantu penyelenggaraan pemerintahan dibuka lebih luas, sehingga di kelurahan dapat dibentuk lembaga kemasyarakatan sesuai dengan kebutuhan, Pasal 10 ayat (1) PP Nomor 73 Tahun 2005 dinyatakan; Di Kelurahan dapat dibentuk lembaga kemasyarakatan. Sedangkan ayat Pasal 10 ayat (2) dinyatakan bahwa Pembentukan lembaga kemasyarakatan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan atas prakarsa masyarakat melalui musyawarah mufakat. Musyawarah mufakat dihadiri wakil-wakil masyarakat, seperti diatur dalam penjelasan Pasal 10 ayat (2); musyawarah mufakat dihadiri oleh wakil-wakil masyarakat yang terdiri dari pengurus lembaga kemasyarakatan, pemuka masyarakat yang jumlahnya proporsional dari jumlah kepala keluarga. Pemuka masyarakat menurut Amir (1998:12) adalah pemuka-pemuka masyarakat yang diambil dari, antara lain, kalangan adat, kalangan agama, kalangan organisasi sosial politik, golongan profesi dan unsur pemuka masyarakat lainnya, yang bertempat tinggal di desa.

Lembaga kemasyarakatan kelurahan yang dibentuk masyarakat merupakan mitra pemerintah kelurahan, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (6) PP

Nomor 73 Tahun 2005; Lembaga kemasyarakatan, atau sebutan lain adalah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan merupakan mitra lurah dalam memberdayakan masyarakat.

Lembaga kemasyarakatan kelurahan merupakan lembaga bentukan masyarakat bukan bentukan pemerintah, dan pembentukannya harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan pemerintah kelurahan, serta menjadi mitra bagi lurah dengan tujuan untuk memberdayakan masyarakat. Tugas lembaga kemasyarakatan menurut Pasal 10 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 dibentuk dalam upaya untuk membantu tugas-tugas lurah, yakni Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan sebagaimana yang dimaksud pasal 10 mempunyai tugas membantu lurah dalam pelaksanaan urusan pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat.

Membantu tugas Lurah yang dimaksudkan dalam pasal di atas dalam bentuk membantu pelaksanaan pelayanan pemerintahan, pelayanan pembangunan, dan pelayanan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat, seperti yang diatur dalam penjelasan Pasal 11 PP Nomor 73 Tahun 2005; yang dimaksud dengan membantu dalam pelaksanaan pelayanan pemerintahan, pelayanan pembangunan, dan pelayanan sosial kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat adalah membantu dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan, dalam bentuk pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum.

Dari latar belakang masalah dan pengamatan yang terjadi di Kelurahan Tiban Lama Kota Batam, menunjukkan adanya masalah dengan prestasi kerja lembaga kemasyarakatan. Hal tersebut terindikasi bahwa besar kecilnya prestasi kerja personel diantaranya dapat dipengaruhi oleh:

1. Keterikatan pegawai yang rendah karena faktor-faktor yang seharusnya dapat meningkatkan keterikatan pegawai kurang mendapat perhatian dari manajemen.,
2. Integritas personel terhadap tugas dan tanggungjawabnya masih rendah dimana personel dalam menjalankan tugas jika ada penilaian saja.
3. Budaya organisasi yang meliputi nilai-nilai, visi, norma, bahasa kerja, sistem, simbol, keyakinan dan kebiasaan, yang merupakan pola perilaku kolektif dan asumsi yang diajarkan kepada personel organisasi sebagai cara untuk memahami, berpikir dan merasa kurang diperhatikan pegawai dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap perilakunya dalam bekerja.
4. Kemampuan manajerial yang masih rendah yang terlihat dari cara bekerjanya.
5. Komunikasi yang terjalin antara anggota organisasi kurang berjalan dengan baik akibat struktur komunikasi yang kaku sehingga berpengaruh terhadap perilaku pegawai,
6. Penghargaan terhadap pegawai masih rendah. Hal ini ditandai dengan masih minimnya insentif pegawai dalam bekerja.
7. Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat semangat kerja dan motivasi kerja pegawai menurun.
8. Motivasi kerja pegawai masih rendah yang terlihat dari masih ditemukannya pegawai yang malas dalam bekerja.

9. Implementasi kebijakan pemerintah belum optimal dalam memberdayakan SDM, sehingga kepentingan masyarakat belum terpenuhi secara maksimal.
10. Sering terjadi konflik antar pegawai akibat perasaan saling curiga dan kehilangan kepercayaan.
11. Tingkat pendidikan, kemampuan dan pengetahuan sebagian besar pegawai yang rendah.
12. Masih adanya pegawai yang memiliki sikap kurang percaya terhadap kemampuan dirinya dalam bekerja,

Berkenaan dengan beberapa kasus yang terindikasi di atas, maka dapat diinventarisir bahwa ada beberapa faktor/variable yang teridentifikasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya adalah; keterikatan kerja, integritas, budaya organisasi, kemampuan manajerial, komunikasi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, motivasi kerja, implementasi kebijakan, konflik antar pegawai, tingkat pendidikan, dan kepercayaan diri.

C. Pembatasan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah seperti telah diuraikan sebelumnya, ternyata diketahui area pembahasan masalah cukup luas. Jika semua masalah harus diteliti, maka akan memerlukan waktu dan biaya yang sangat besar, sementara hasilnya belum tentu jelas manfaatnya. Agar penelitian dapat lebih terfokus pada variabel-variabel yang dianggap penting saja, maka perlu dilakukan pembatasan masalah.

Ruang lingkup yang akan diteliti dibatasi pada masalah-masalah yang berdasarkan penelitian awal diduga paling berpengaruh terhadap prestasi kerja Lembaga Kemasyarakatan di Kelurahan Tiban Lama Kota Batam, yaitu keterikatan kerja, integritas, budaya organisasi, dan kemampuan manajerial. Dengan demikian maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja, integritas, budaya organisasi, kemampuan manajerial, dan prestasi kerja.

D. Perumusan Masalah

Setelah dilakukan pembatasan atas masalah yang akan diteliti sesuai yang telah diuraikan sebelumnya, langkah selanjutnya adalah membuat rumusan masalah penelitian. Tujuannya agar masalah-masalah yang menjadi fokus penelitian dapat dirumuskan secara tepat, sehingga arah yang akan dituju menjadi jelas.

Rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap prestasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh integritas terhadap prestasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap prestasi kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh keterikatan kerja, integritas, budaya organisasi, dan kemampuan manajerial secara bersama-sama terhadap prestasi kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan praktis dengan rincian sebagai berikut:

1. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan bagi bidang kajian manajemen SDM, khususnya terkait dengan pengaruh keterikatan kerja, integritas, budaya organisasi, dan kemampuan manajerial terhadap prestasi kerja.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada;
 - a. Peneliti, untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh secara teoretis dengan aplikasi di lapangan tentang pengaruh keterikatan kerja, integritas, budaya organisasi, dan kemampuan manajerial terhadap prestasi kerja.
 - b. Organisasi khususnya Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Kota Batam untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja, integritas, budaya organisasi, dan kemampuan manajerial terhadap prestasi kerja. Selanjutnya untuk membuat kebijakan strategis guna memenangkan kompetisi dimasa yang akan datang.
 - c. Ilmu pengetahuan dan teknologi, dari hasil temuan tentang pengaruh keterikatan kerja, integritas, budaya organisasi, dan kemampuan manajerial terhadap prestasi kerja untuk dikaji lebih lanjut, dengan dasar teori-teori yang ada dan mengembangkan variabel-variabel terkaitnya yang diduga kuat berpengaruh terhadap prestasi kerja.

