

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah instansi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi pemerintah sehingga penting bagi organisasi agar terus tumbuh dan berkembang, oleh karena dari itu diperlukan suatu sistem tata kelola manusia yang disebut manajemen sumber daya manusia. Agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, maka dibutuhkan teknologi yang selalu di upgrade serta sumberdaya manusia yang mampu bersaing (Rahayu dan Selfi, 2024). Dessler (2019) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Pada dasarnya setiap organisasi memiliki visi, misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran diperlukan sumber daya manusia yang maksimal kinerja (Dessler, 2019).

Memiliki sumber daya manusia sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tidak peduli seberapa bagus peralatannya, jika sumber daya manusia tidak didukung, tentu akan sia-sia. Impian memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dalam mencapai tujuan organisasi sangat diinginkan (Chaniago, 2018). Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital dalam organisasi (Supriyadi dkk.

2023). Dengan sumber daya manusia yang baik, pimpinan akan dengan mudah mengarahkan semua sumber daya dan upaya pencapaian tujuan organisasi (Shonubi, 2020). Selanjutnya, sumber daya manusia harus mampu berkembang dan aktif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kemampuan untuk membantu perusahaan diharapkan. Mengingat persaingan saat ini, itu berarti bahwa setiap manusia sumber daya dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan yang ada (Ismatilla, 2020).

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi baik pemerintah. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Wibasuri & Kospandani, 2015). Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Mangkunegara (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Semet dkk. (2022) mengemukakan kinerja pegawai adalah perilaku seorang pegawai ketika sedang melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Itu adalah sesuatu atau hasil yang dihasilkan oleh pegawai dalam organisasi. Kinerja pegawai melibatkan pencapaian setiap pegawai sesuai dengan peraturan, persyaratan, dan harapan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, pegawai mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas, budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (UPTD Balai K3) merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sejak tahun 2001 berdasarkan Keputusan Gubernur Lampung Nomor 03 tahun 2001, dimana saat itu dikenal dengan sebutan UPTD Hiperkes dan KK dengan tugas pokok "Melakukan pengujian di bidang hygiene perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja dengan menggunakan laboratorium". Kemudian pada tahun 2008 berubah nama menjadi UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (UPTD Balai K3) berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 14 Tahun 2008.

Laboratorium Pengujian UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai tugas Melaksanakan Pelatihan dan Pengujian di Bidang hygiene Perusahaan, Ergonomi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dituntut untuk mampu menangani masalah ketenagakerjaan khususnya dibidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam bentuk pelayanan pengujian baik lingkungan kerja maupun kesehatan kerja dan pelatihan-pelatihan terkait dengan aspek-aspek K3 perusahaan sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman.

Sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah, UPTD Balai Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (K3) dituntut untuk selalu memperbaiki kinerja pegawainya dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah provinsi lampung menuju profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik (*good governance*). UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki data pegawai pada tabel berikut:

Tabel. 1.1
Daftar Pegawai di UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Nama Jabatan	Tahun				
		2021	2022	2023	2024	2025
1	Struktural	4	4	4	4	4
2	Fungsional Umum	18	16	15	15	15
3	Fungsional Penguji K3	18	18	17	16	15
4	Honorar	3	3	3	3	3
Jumlah		43	41	39	38	37

Sumber: UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2025

Tabel di atas menjelaskan bahwa pegawai Pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terdapat dari 5 (lima) Jabatan yaitu: 1) Jabatan Struktural terdiri dari Pejabat Struktural (1 pegawai Pejabat Eselon III.b (Kepala UPTD) dan 3 pegawai Pejabat Eselon IV (Kasubag. Tata Usaha, Kasi. Pelayan Teknis dan Kasi. Promosi dan Pelatihan); 2) Jabatan Fungsional Umum; 3) Jabatan Fungsional Penguji K3 dan Pegawai Honorar. Pada tahun 2025 pegawai UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berjumlah 37 (tiga puluh tujuh) pegawai terdiri dari kepala UPTD, 3 pegawai Eselon IV, 15 pegawai Fungsional Umum, 15 pegawai Fungsional Penguji K3 dan 3 pegawai Honorar.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kemampuan, usaha dan persepsi tugas dari pegawai, ini membantu meningkatkan produktivitas organisasi dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas tugas. Kinerja pegawai yang sangat baik menciptakan hasil seperti kualitas tinggi dan produktivitas tinggi di antara pegawai dalam organisasi. Semangat dan energi pegawai akan meningkat ketika orang-orang di sekitar mereka melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan, penilaian, tindak lanjut dan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang harus dicapai oleh pegawai setiap tahun. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan dengan cara menggabungkan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yaitu hasil antara Realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan dan penilaian Perilaku Kerja oleh Pejabat Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah menerapkan pengukuran Kinerja Pegawai sesuai dengan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 yaitu melalui metode penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Penilaian Perilaku Kerja, dan Penerapan Aplikasi E-Kinerja yang bertujuan untuk menilai rencana kerja yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai, merekam aktivitas ASN, dan mengevaluasi kinerja pegawai baik secara bulanan maupun tahunan. Hasil Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kinerja
Pegawai UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Tahun 2024

No	Nilai Kinerja	Predikat	Penilaian SKP
1	110 - 120	Sangat Baik	2
2	90 - 109	Baik	31
3	70 - 89	Cukup	-
4	50 - 69	Kurang	-
5	< 50	Sangat Kurang	-
Jumlah			33

Sumber: Data SKP BKN tahun 2024 UPTD Balai K3

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2024 nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) UPTD UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mendapatkan penilaian sangat baik 2 pegawai Jabatan Fungsional Penguji K3 Madya dan pegawai yang lain mendapatkan penilaian baik berjumlah 32 pegawai. Dengan menerapkan berbagai mekanisme untuk mengukur kinerja pegawai di UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Fenomena yang terkait dengan kinerja yaitu dari hasil pengamatan langsung mengenai kinerja para pegawai pada UPTD Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, pada kenyataannya hasil kinerja dari sistem penilaian tersebut hanya menjadi pemenuhan syarat administrasi bagi pegawai dan belum cukup efektif untuk menggambarkan kondisi nyata dan kontribusi kinerja pegawai terhadap instansi, masih banyak beban kerja pegawai yang tidak terpenuhi, seperti kondisi ketika tugas dan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tidak tercapai sesuai target waktu dan kualitas karena pegawai yang tidak kompeten.

Kinerja pegawai pada UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung pada beberapa tahun ini mengalami penurunan karena beberapa faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. ada beberapa indikasi yang menunjukkan permasalahan kurangnya efisiensi, kualitas kinerja, disiplin dan kuantitas kinerja pegawai antara lain: 1) Masih ada pegawai yang tidak memahami SOP sebagai acuan pekerjaan dan pelayanan yang diberikan tidak sesuai, pada akhirnya berdampak pada kuantitas dan kualitas kinerja; 2) Masih ada terlihat pegawai yang suka menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu; 3) Efektivitas pegawai dalam mengerjakan pekerjaan lain pada jam kerja seperti bermain media sosial sehingga pekerjaan tidak efisien.

Mengelola suatu organisasi diperlukan penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tepat. Perilaku seorang pemimpin terhadap pegawai dapat mempengaruhi bagaimana keberlangsungan kinerja organisasi, maka perlu ada interaksi antara pimpinan dan pegawai agar tidak terjadi miss komunikasi. Edison (2018), menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Tentunya setiap orang memiliki cara atau strategi yang berbeda-beda untuk menggerakkan organisasi yang dipimpin agar dapat mencapai tujuan organisasi secara tepat. Menurut Ginting (2022) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Adhitya (2021) gaya kepemimpinan adalah suatu kegiatan individu yang bertujuan untuk menggugah orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan Bersama yang diinginkan. Patimah et. al. (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Tiga gaya kepemimpinan yang disimpulkan oleh Lewin menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins (2015) ialah “gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan” Laissez-Faire (Kendali Bebas).

Kepemimpinan pada UPTD Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, sudah berjalan ideal dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dimana pimpinan mengutamakan partisipasi dan kerjasama dari semua anggota pegawai dalam pengambilan keputusan. Pimpinan mendorong keterbukaan komunikasi, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat, dan mempertimbangkan masukan tersebut sebelum membuat keputusan, namun

ditemukan adanya sering terjadi pergantian pemimpin. Tercatat dalam lima tahun terakhir sudah terjadi pergantian pemimpin sebanyak tiga kali. Pergantian kepemimpinan yang sering dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak negatif pada stabilitas, produktivitas, dan moral pegawai. Perubahan kepemimpinan yang terlalu cepat dapat mengganggu kontinuitas kerja, menghambat pencapaian tujuan organisasi, dan menciptakan ketidakpastian bagi pegawai. Dampak yang ditimbulkan dari kepemimpinan yang sering berganti yaitu terganggunya komunikasi, koordinasi, perubahan kebijakan dan pengawasan. Koordinasi terganggu karena adanya keputusan yang seringkali berbeda, mekanisme pengawasan berubah, hubungan interpersonal cenderung bersikap saling curiga dan persaingan mengakibatkan motivasi kerja menurun, Yuliani (2021). Hal ini terbukti dari menurunnya kinerja pegawai selama lima tahun terakhir yang menyebabkan fluktuasi dalam mencapai target yang kurang efisien dibanding tahun-tahun sebelumnya, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Hasil Capaian Pendapatan Asli Daerah
UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tahun	Target PAD	Capaian PAD	Porsentase
2020	Rp. 219.606.300,-	Rp. 46.435.000,-	66%
2021	Rp. 219.606.300,-	Rp. 224.810.000,-	102%
2022	Rp. 250.000.000,-	Rp. 233.380.000,-	83,9%
2023	Rp. 250.000.000,-	Rp. 250.050.000,-	100.02%
2024	Rp. 250.000.000,-	Rp. 209.750.000,-	80%

Sumber: UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2025

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat capaian Pendapatan Asli Daerah (PAD) UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dari tahun 2020 s.d. 2024, terjadi fluktuasi capaian Pendapatan Asli Daerah (PAD). Pada saat terjadi pergantian pimpinan pada tahun 2020, 2022 dan 2024 Target Pendapatan Asli Daerah (PAD) tidak tercapai, berbanding terbalik ketika tidak terjadi pergantian pimpinan pada tahun 2021 dan 2023 target Pendapatan Asli Daerah (PAD) tercapai. Tidak tercapainya Target

Pendapatan Asli Daerah (PAD) karena pimpinan yang baru cenderung ragu-ragu dalam mengambil keputusan, kurangnya memotivasi pegawai dan kurangnya pengendalian pegawai dengan baik.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angelique dkk. (2021)) dan Ismail (2023), menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Malitri Dora dkk. (2022), Adriyanti (2023), Stevani (2022), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa jika atasan memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampi dkk. (2021) menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan namun secara parsial budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani (2021) yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berbanding terbalik yang artinya jika gaya kepemimpinan kurang baik dirasakan oleh pegawai maka akan menyebabkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Disamping gaya kepemimpinan, aspek yang membantu keberhasilan Organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu budaya organisasi. Menurut Sulaksono (2019) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Menurut Fauzi dan Nugroho (2020) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk

meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya organisasi sangat diperlukan bagi suatu organisasi, karena akan selalu dikaitkan dengan kehidupan organisasi dan cara kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dilingkungan kerja. Menurut Sembiring (2018) dalam sebuah organisasi budaya organisasi merupakan tingkah laku para pegawai yang dijadikan sebuah pedoman dalam berorganisasi dilingkungan kerja. Budaya organisasi juga berperan sebagai perekat dalam suatu organisasi.

Robbins (2018) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Oleh karena itu sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Menurut Kamaroellah (2016) budaya organisasi adalah pola, keyakinan, norma, dan nilai yang berlaku pada suatu organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku atau perilaku sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga berdampak pada perilaku pegawai yang ada. Budaya organisasi menentukan suatu kepribadian perusahaan secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku para anggotanya (Hakim dkk. (2020). Budaya organisasi juga memiliki nilai-nilai dan kebijakan organisasi yang kuat yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam memenuhi misinya untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi harus menjadi salah satu variable yang relevan.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 52 tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Pemerintah Provinsi Lampung mempunyai slogan budaya kerja dengan nama “SIGER EMAS”. Siger Emas merupakan singkatan dari Semangat, Integritas, Gotong Royong, Etos Kerja, Responsif, Efektif dan efisien, Motivasi, Akuntabilitas, dan Selaras. Slogan ini mencerminkan nilai-

nilai yang ingin ditanamkan dalam lingkungan kerja aparatur sipil negara di Pemerintah Provinsi Lampung. Dengan menerapkan nilai-nilai Siger Emas, diharapkan budaya kerja di Pemerintah Provinsi Lampung semakin baik dan berkualitas.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zahari dkk. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika budaya organisasi diterapkan dengan baik dalam perusahaan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Febrianti (2024), Jufrizen (2020) dan Wiratama (2022), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian (2020) dan Marlius (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik maka akan menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, diketahui bahwa selain fenomena kepemimpinan yang sering berganti-ganti, terdapat fenomena gaya kepemimpinan kurang baik, dimana pegawai kurang berinteraksi dengan pimpinan dan langsung mengerjakan pekerjaan tanpa berkoordinasi kepada pimpinan. Hal ini juga sering menyebabkan terjadinya miss komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Fenomena berikutnya adalah budaya organisasi belum diterapkan dengan baik, UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung memberikan kelonggaran waktu salah satunya pada jam kerja yang ditetapkan tidak disiplin. Hal ini menyebabkan pegawai tidak disiplin terhadap aturan organisasi sehingga pegawai masih saja tidak

mengindahkan aturan jam kerja yang telah ditetapkan organisai, banyak pegawai yang masih datang terlambat atau pulang lebih cepat, akibatnya kurangnya integritas, konsistensi, profesionalisme dan tanggung jawab pegawai.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan Judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Seberapa besar gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
2. Seberapa besar budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
3. Seberapa besar gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mencakup bidang ilmu manajemen mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS)

di UPTD Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung”.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat dan Waktu

Tempat pada penelitian ini adalah UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Jalan Hj. Haniah No. 3 Gulak Galik, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Kode Pos: 35214. Waktu penelitian adalah dilakukan pada bulan Juni s.d. Juli 2025.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan ruang lingkup penelitian di atas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas maka tujuan penelitian ini;

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung .
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat yang diharapkan adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan jasa pengujian kesehatan dan keselamatan kerja dalam mengambil kebijakan organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga tercapailah tujuan organisasi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada penelitian ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi tentang hal-hal seperti; Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Perumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Laporan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Bab ini berisi teori-teori, konsep-konsep, prinsip-prinsip, pengetahuan teoritis terbaru tentang permasalahan penelitian yang diteliti, dan hasil penelitian terdahulu yang mutakhir dan relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi tentang simpulan hasil penelitian, implikasi dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN