

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset bagi suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semua kegiatan yang berlangsung di organisasi diprakarsai dan ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi anggota organisasi. Perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan dalam pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantara adalah gaya kepemimpinan dan kesejahteraan pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja

sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. Samsudin. Sedangkan Iman dan Siswandi kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakantindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain

Kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasakan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau perusahaan.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan tentunya juga mempengaruhi kesejahteraan yang diberikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan naiknya gaji karyawan, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus, sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi baik.

PT. Taspen Persero Cabang Siantar adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pendanaan pensiun pegawai negeri sipil. Dalam kegiatan PT. Taspen Persero Cabang Pematang Siantar gaya kepemimpinan dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA