

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan atau pegawai seharusnya tidak dianggap lagi sebagai alat produksi tetapi dianggap sebagai asset perusahaan atau organisasi yang berharga dan perlu terus dibina secara berkesinambungan, untuk pencapaian tujuan tersebut diperlukan seorang pemimpin yang cerdas, memiliki ilmu yang kuat, berwawasan jauh kedepan, memiliki jiwa sosial bertanggung jawab dan bisa diandalkan. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seseorang pimpinan mampu membimbing pengikutnya demi kemandirian dalam melaksanakan tugasnya, pelopor yang selalu mencari peluang baru dengan cara berinovasi, bereksprimen dan mencari cara untuk memperbaiki organisasi, sehingga bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pegawai juga memiliki kelemahan-kelemahan dan kekurangan dalam bekerja baik dikarenakan hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan yang kurang harmonis, semua dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi ini diperlukan pemimpin yang memiliki tanggung jawab dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan permasalahan bawahannya. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangatlah penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan "kepemimpinan yang efektif akan dapat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu organisasi".

Lingkungan kerja atau tempat kerja apabila dalam kondisi yang kondusif manusia dapat melakukan kegiatannya dengan optimal. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dengan manusia yang bekerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, kelelahan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Lingkungan fisik tempat bekerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas suatu organisasi, untuk pencapaian tersebut perlu dilakukan perbaikan diberbagai faktor, seperti penerangan, ventilasi, mengurangi kebisingan, keamanan dalam bekerja dan kebersihan disekitar lingkungan kerja.

Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja Sumber Daya Manusia secara keseluruhan dan memberikan feedback tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam peningkatan produktivitas. Faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal adalah kapasitas dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Kapasitas dapat diukur dengan seringnya pegawai mengikuti latihan teknis yang dilakukan organisasi. Sedangkan eksternal adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk maju dalam beragam kondisi lingkungan sosial maupun lingkungan keluarga, hasil kerja seseorang pegawai atau organisasi dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Universitas Medan Area telah memiliki citra dan reputasi yang baik dalam menghasilkan sumber daya manusia yang inovatif dan berahlak. Prestasi ini harus lebih ditingkatkan secara berkesinambungan agar Universitas Medan Area mampu berperan aktif

UNIVERSITAS MEDAN AREA