

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka atau *literature review* berisi mengenai teori-teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang serupa dan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yang bertujuan untuk keaslian penelitian, untuk tinjauan pustaka dapat dilihat sebagai berikut :

##### **2.1.1 Karakteristik Individu**

Menurut Tampubolon (2018), karakteristik individu adalah individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognif, afektif, serta psikomotorik). Menurut Sopiah (2018) karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Sedangkan menurut Robbins & Coulter, (2020) karakteristik individu adalah ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang baik dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang individu yang mempunyai sifat dan ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tugas atau memecahkan masalah berbeda

dalam memenuhi kebutuhan. Menurut Peoni (2018) karakteristik individu meliputi :

1. Kepribadian merupakan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
2. Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.
3. Sikap adalah tanggapan (response) yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan.

Menurut Ardana, (2008) terdapat beberapa kuesioner variabel yang ada pada karakteristik individu yaitu :

1. Minat yang tinggi dalam bekerja.
2. Selalu bersikap tanggung jawab dan bersemangat dalam bekerja.
3. Setiap karyawan sudah terpenuhi kebutuhan secara individu.
4. Mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
5. Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup atas tugas dan pekerjaan yang diberikan.

### **2.1.2 Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan di mana seorang atasan mempunyai interaksi yang kuat dengan bawahan, semua perencanaan, pelaksanaan maupun pemecahan masalah dilakukan secara bersama-

sama. Dari pernyataan-pernyataan tersebut di atas dapat diambil intinya bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang di dalamnya menunjukkan bahwa pemimpin senantiasa mengikutsertakan bawahan di dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga akan menumbuhkan kerja sama yang solid antara pimpinan dan bawahan, sehingga akan memberikan rasa kepercayaan dihargai bagi bawahan yang merupakan bagian dari pengambil keputusan secara tidak langsung menurut Rusydina, Dewi & Mardiana, (2019).

Kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan-keputusan pemimpin. Dalam kepemimpinan demokratis, bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah. Menurut Badeni, (2017), pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif, putusan-putusan itu adalah hasil dari konsultasi pemimpin dengan para bawahan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif sebagai berikut:

- a. Pendelegasian wewenang terdesentralisasi
- b. Keputusan yang diambil pemimpin melibatkan opini dari bawahan
- c. Komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah
- d. Berorientasi pada hubungan
- e. Asumsi pada karyawan karyawan dapat bekerja sama dan bermoral
- f. Perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan karyawan.

Menurut Priatna & Nasution, (2015) terdapat beberapa kuesioner variabel yang ada pada kepemimpinan partisipatif yaitu :

1. Dapat menjadi pendengar yang baik.
2. Memberikan kesempatan pada bawahan.
3. Melibatkan bawahan dalam hal pekerjaan.
4. Memberikan dukungan dan masukan pada bawahan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Rivai & Sagala (2019) sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Wartono (2017), bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi

lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Menurut Aji & Budianto, (2015) terdapat beberapa kuesioner variabel yang ada pada lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.
2. Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah.
3. Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan.
4. Sirkulasi udara di ruang kerja anda sudah cukup baik.
5. Kualitas udara disekitar tempat bekerja anda kurang baik.
6. Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga anda bekerja menjadi lebih nyaman.
7. Frekuensi tingkat kesalahan anda dalam bekerja karena tidak adanya konsentrasi akibat kebisingan sehingga mempengaruhi pekerjaan anda.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Aji & Budianto, (2015) terdapat beberapa kuesioner variabel yang ada pada kinerja karyawan yaitu :

1. Pegawai memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Pada umumnya pegawai bertindak jujur dalam melaksanakan tugas-tugasnya
4. Pegawai yang ada berpengalaman dibidang pekerjaanya masin- masing.
5. Pegawai telah bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai target yang di tentukan.
6. Sikap dan prilaku pegawai yang baik dan ramah terhadap sesama dalam organisasi dapat memotivasi kinerja menjadi lebih baik
7. Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
8. Kerjasama, saling membantu antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan agar pekerjaan lebih cepat, tepat dan akurat.

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Jadi yang dimaksudkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi Hidayat & Cavorina, (2017).

## 2.2 Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian yang dilakukan berikut ini adalah penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu:

**Tabel 2.1 Tinjauan Pustaka**

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja	Setiawan (2017)	Kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 68 karyawan PT. Asri Motor Cabang Jenggolo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner yang menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa baik itu gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Selain itu disimpulkan juga bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Di Cilegon Banten	(Rusydina, Dewi and Fakultas, 2019)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan perusahaan. Selain hal tersebut diharapkan hasil dari penenelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan di dalam mengambil kebijakan dan keputusan perusahaan serta meningkatkan mutu penelitian bagi perguruan tinggi. Kata
3	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Puspita, Firdaus And Rinda (2020)	Metode Survei	Hasil korelasi karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan $R = 0,627$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variable Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat dan



No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>positif. Koefisien Determinasi yang disesuaikan menunjukkan 0,355 memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 35,5% sedangkan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persamaan</p>
4	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sma Advent Di Minahasa Utara</p>	<p>Koyongian (2020)</p>	<p>Regresi berganda</p>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan suportif dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan direktif, partisipatif dan berorientasi prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Agro Cipta Adiguna Pare	Putri and Subagyo (2018)	Kuantitatif	<p>Hasilnya penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap pengaruh yang positif sehingga signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasilnya uji t nilainya disignifikan 0,003, di Lingkungan Kerja (X2) terpengaruh positif dan atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasilnya Uji t nilainya disignifikan 0,001. Gaya kepemimpinannya dan dilingkungan kerjanya secara simultan terpengaruh positif dan tersignifikan terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari hasilnya Uji F dengan nilai sig (0,000&lt;0,05) Persamaan regresi diperoleh hasil <math>Y = 2,253X_1 + 0,1999X_2 + e</math></p>
6	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing	Hidayat & Cavorina (2017)	Metode regresi berganda	<p>hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-</p>

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>Metal Manufacturing, adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing</p>
7	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Sukmawati, Ratnasari &amp; Zulkifli (2020)</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara</p>

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado)	Peoni (2014)	Metode analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Lingkungan Kerja secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Karakteristik Individu
9	<i>The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bkkbn</i>	Ihya, Adam and Nurdin (2019)	<i>The object of research is all office employees from the Representative of the National Family Planning Population Board in Aceh</i>	<i>The results of this study indicate that some individual characteristics, organizational characteristics and work environment influence employee productivity. Likewise, employee productivity, individual</i>

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Representative Organization of Aceh Province</i>		<i>Province</i>	<i>characteristics and organizational characteristics partly influence organizational efficiency. In this study, employee performance mediates the influence of individual characteristics, organizational characteristics, and work environment partially on organizational performance</i>
10	<i>The Effect of Leadership and Individual Characteristics on Work Achievement and Impact on Service Performance In Regency Majalengka</i>	Kuswati and Hartati (2021)	<i>This study uses quantitative methods with descriptive and verification analysis techniques, with the target respondents being employees of the Majalengka Regency Tourism Office</i>	<i>The results showed that leadership, individual characteristics, work performance, and service performance ranged from good to very good. In contrast, the results of verification research showed that leadership and individual characteristics had a positive effect on work performance, and work performance had a significant effect on service performance.</i>

## **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya (Kurniawati, 2007:17-18). Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Karakteristik individu merupakan sikap dalam mementingkan mental health, pekerjaan dan terbuka untuk kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai menurut Ardana, dkk (2012). Kondisi ini mengindikasikan bahwa manusia merupakan motor penggerak dari sumber daya yang ada dalam aktivitas disuatu perusahaan. Karakteristik individu nantinya akan terbawa kedalam dunia kerja dimana seorang individu berada. Mereka yang lahir pada tahun sekian, saat ini sudah memasuki umur 20an yaitu umur di mana orang rata-rata sudah memikirkan jenjang karir , keuangan dan masa depan. Generasi Z cenderung memikirkan keamanan dan kestabilan walaupun tetap mencintai kebebasan dan fleksibel waktu. Begitu banyak masalah

dan konflik kepentingan yang mungkin menjadi faktor utama yang membuat Generasi Z merasa bahwa rasa aman adalah hal yang penting. Rasa aman dalam berkarier dapat berupa pemilihan tempat kerja dengan lingkungan yang aman dari ancaman, kekerasan verbal, kekerasan seksual dan sebagainya. Selain itu rasa aman juga meliputi keterbukaan perusahaan terhadap aduan karyawan serta ketegasan perusahaan mengatasi tindak kejahatan di lingkungan kantor (Stevania, 2021).

Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Handayati (2016) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis hubungan antara variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan pada penelitian Puspita, Firdaus & Rinda (2020) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis I adalah:

H1 : Karakteristik Individu Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya sehingga mereka mau bekerja sama dan mau mengikuti perintah dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan dan mendukung tercapainya tujuan pekerjaan dan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan. Pemimpin yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan persuasif, kerjasama dan memotivasi bawahannya

untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan secara terbuka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya. Dengan adanya kepemimpinan partisipatif membuat pemimpin harus dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan partisipatif, pemimpin harus mampu bekerjasama dan memotivasi bawahannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan secara terbuka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan Setiawan (2017), serta Putrid an Subargyo (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis II adalah:

H2 : Kepemimpinan Partisipatif Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Wartono (2017), bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan



Sedarmayanti, (2013). Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja dapat meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian Peoni (2018) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dibuktikan oleh penelitian Hidayat & Cavorina (2017) menunjukkan bahwa adanya adanya pengaruh secara positif pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dari Ronal & Hotlin (2019) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis III adalah:

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4. Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan Partisipatif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Karakteristik individu adalah karakter seseorang individu yang mempunyai sifat dan ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tugas atau memecahkan masalah berbeda dalam memenuhi kebutuhan (Peoni, 2018).

Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang di dalamnya menunjukkan bahwa pemimpin senantiasa mengikutsertakan bawahan

di dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga akan menumbuhkan kerja sama yang solid antara pimpinan dan bawahan, sehingga akan memberikan rasa kepercayaan dihargai bagi bawahan yang merupakan bagian dari pengambil keputusan secara tidak langsung menurut Rusydina, Dewi & Mardiana, (2019).

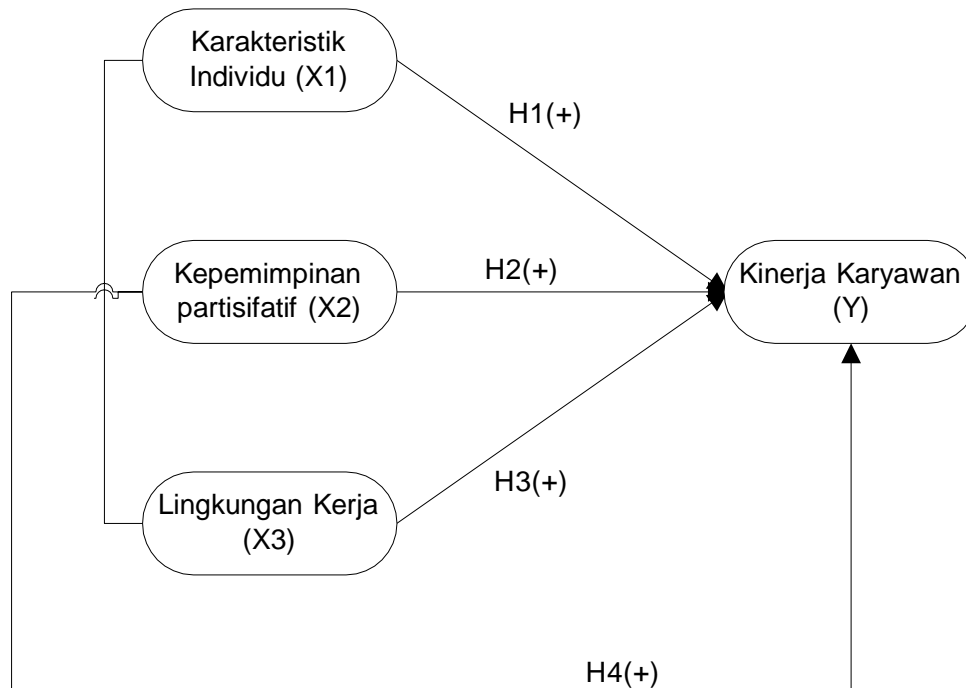
Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rivai & Sagala, 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas hal ini dibuktikan oleh penelitian Rusydina, Dewi & Mardiana (2019) menunjukkan bahwa karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan oleh Putri & Subagyo (2018) menghasilkan bahwa karakteristik individu, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja secara terpengaruh positif dan atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis IV adalah:

H4 : Karakteristik Individu, Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.4 Kerangka Penelitian

Dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian, sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

Keterangan Kerangka Penelitian :

Y : Variabel Dependen Kinerja Karyawan

X1 : Variabel Independen Karakteristik Individu

X2 : Variabel Independen Kepemimpinan Partisipatif

X3 : Variabel Independen Lingkungan Kerja