

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen merupakan suatu disiplin ilmu yang penting bagi orang-orang dalam memecahkan permasalahan sehari-hari sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat diwujudkan secara baik. Menurut James F. Stoner yang dikutip oleh Handoko (1999:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen dalam organisasi diharapkan dapat mengkoordinasikan seluruh organisasi agar bertindak secara efektif dan efisien. Maka organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan keadaan lingkungan sekitarnya yang terus berkembang.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Seiring dengan persaingan bisnis yang kompetitif dari perubahan selera konsumen, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior maka perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kondusif.

Cherington yang dikutip oleh Umam (2010 : 188) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal.

Disamping itu ada beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam kinerja organisasi seperti kualitas kerja dari karyawan, ketepatan waktu dalam absensi, maupun ketepatan dalam menyelesaikan target kerja. Inisiatif dari karyawan dan keterbukan terhadap rekan kerja maupun atasan.

Di dalam organisasi yang berbentuk badan seperti perusahaan terdapat struktur organisasi yang berbentuk hierarki. Hierarki tersebut menunjukkan adanya tingkatan-tingkatan dalam organisasi serta menunjukkan adanya perbedaan tugas dan fungsinya.

Berkaitan dengan hal di atas bahwa tolak ukur sebuah organisasi adalah seorang pemimpin karena seorang pemimpin bisa menggambarkan kemajuan suatu organisasi. Pemimpin muncul karena adanya perbedaan-perbedaan dalam kehidupan manusia yang heterogen. Agar perbedaan yang ada tidak menyebabkan sebuah masalah maka adanya seorang pemimpin adalah untuk mencari solusi.

Sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif dan dapat mempengaruhi bawahannya. Sehingga seorang pemimpin akan diakui sebagai pemimpin apabila mampu mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass : 2002).

Sehingga kadangkala kegagalan atau keberhasilan sebuah organisasi sering dipersepsikan sebagai kegagalan atau keberhasilan dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi karena seorang pemimpin menjadi tolak ukur bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga kepemimpinan menjadi kunci utama dalam sebuah organisasi.

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan bawahannya dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan bawahannya. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahannya melalui pendekatan dalam mengelola manusia. Untuk itu sebuah perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang mampu menjadi penggerak perubahan organisasi dan pemimpin yang mampu menetapkan sasaran-sasaran demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut tentunya karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Baron dan Greenberg dalam Kinicki (2003:160) komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, di mana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2003 : 274), mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Salah satu keberhasilan perusahaan adalah kemampuannya dalam menumbuhkan komitmen organisasi karyawan. Seberapa jauh komitmen karyawan

terhadap perusahaan akan sangat mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal.

Komitmen karyawan merupakan suatu bukti nyata karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dalam upaya mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan individu. Setiap orang yang bekerja di sebuah perusahaan harus memiliki komitmen dalam bekerja. Karena apabila seorang karyawan sudah memiliki komitmen yang kuat di dalam dirinya, tentunya karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati serta memberikan kinerja yang optimal, dengan begitu tujuan perusahaan pun akan lebih mudah tercapai. Namun apabila karyawan yang bekerja tidak mempunyai komitmen maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal. Berikut ini hasil *mini survey* yang dilakukan kepada 7 karyawan PT. Prudential Life Assurance Cabang Bandung:

**Tabel 1. 1**  
**Data Hasil Wawancara Awal**

No	Pertanyaan	Hasil Jawaban Responden
1	Sudah berapa lama anda menjadi karyawan di PT Prudential Life Assurance?	Hampir semua mengatakan mereka sudah 1-3 tahun bekerja di PT Prudential Life Assurance
2	Bagaimana cara anda agar bisa mendapatkan nasabah baru?	Hampir semua menyatakan bahwa Kita harus bisa meyakinkan orang/ calon nasabah agar mau menginvestasikan uangnya untuk mendapatkan untung yang positif dalam jangka waktu tertentu.
3	Bagaimana cara anda menikmati pekerjaan di perusahaan?	Hampir semua menjawab paling suka kalau bekerja dilakukan dengan serius dan bersahabat dengan sesama rekan kerja tanpa dan saling terbuka jika ada kekurangan antara pekerja dan pihak perusahaan, 3 diantaranya menyatakan dan jika target pekerjaan itu dapat hasil yang

		memuaskan, betapa senangnya jika saya diberi surprise atau bonus oleh pimpinan.
2	Bagaimana sikap pemimpin di perusahaan ini?	Hampir semua menjawab pemimpin mampu menumbuhkan dan mengembangkan kebersamaan dengan anggotanya. 3 karyawan menjawab pemimpin selalu menerima kritik dari karyawan.
3	Apa yang anda rasakan apabila perusahaan tidak menghargai kinerja anda?	Hampir semua menjawab sama. Jika hasil kerja saya tidak dihargai, padahal hasil pekerjaan saya sangat memuaskan, tetapi perusahaan tidak memberikan surprise misalnya dengan bonus, itulah yang membuat saya down, dan itulah yang paling tidak disukai.
4	Bagaimana apabila karyawan tidak bisa mendapatkan nasabah baru?	Untuk karyawan yang tidak bisa menjual produk asuransi akan diberhentikan dari perusahaan karena disini kami membutuhkan karyawan yang mampu bekerja sesuai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Sumber: diolah peneliti (2019)

Hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan bagian General Affairs Operations pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Bandung. Masalah kinerja karyawan adalah masalah yang paling serius. Mengingat PT. Prudential Life Assurance adalah perusahaan jasa asuransi dan layanan keuangan. Dengan demikian karyawan yang bekerja disana dituntut untuk memiliki kinerja yang baik karena perusahaan tersebut menjual produk asuransi kepada calon nasabah. Karyawan yang tidak mampu menjual satu produk asuransi dalam satu tahun maka karyawan tersebut akan dikenakan terminate (berakhir) masa kerjanya. Begitupula dengan para leader yang terdapat pada perusahaan tersebut apabila tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan, maka leader tersebut dapat dikenakan sanksi berupa demosi (penurunan jabatan). Dengan situasi seperti ini maka karyawan dituntut untuk bisa memberikan kinerja yang optimal terhadap organisasi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut Berikut ini disajikan sebuah tabel mengenai progress perusahaan pada tahun 2017-2018.

**Tabel 1. 2**  
Progres Kantor Perbulan  
Tahun 2017 – 2018

Tahun	Jenis	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
2017	NET WEIGHTED APE	280,522,418	171,290,597	171,383,784	121,398,195	(7,245,470)	128,830,623
		Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
		164,649,677	38,309,138	(36,483,784)	30,567,429	189,893,936	543,803,043
2018	NET WEIGHTED APE	Januari	Februari	Maret	april	Mei	Juni
		135,494,659	92,980,596	64,456,742	64,456,742	202,316,191	(1,554,672)
		Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
		87,128,823	(26,580,950)	136,226,278	184,130,123	174,427,763	259,880,775

Sumber: Data Tahunan PT. Prudential Life Assurance

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan adanya penurunan progress perusahaan dalam beberapa bulan pada tahun 2018 dibandingkan dengan tahun 2017. Penurunan tersebut cukup signifikan terutama pada bulan januari-april tahun 2018. Januari 2018 terjadi penurunan pendapatan perusahaan sebesar 48%, februari sebesar 54%, maret sebesar 38% dan april sebesar 53%. Kemudian pada bulan mei mengalami kenaikan sebesar 56% dan juni sebesar 64%. Namun turun kembali pada bulan juli sebesar 53% Penurunan tersebut secara tidak langsung diakibatkan oleh penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Selain itu peneliti menemukan beberapa penelitian yang bertolak belakang diantaranya penelitian dari Andi Farid Noor (2014) dan Mohd Kurniawan (2018)

yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian lain yang telah dilakukan oleh Rahmat Basuki (2016) dan penelitian dari Guntur Bayu Sapotro dan Hotlan Siagian (2017) yang memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Prudential Life Assurance Cabang Bandung).**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan progress perusahaan pada tahun 2018 dibandingkan dengan tahun 2017 yang dapat dilihat dari laporan tahunan perusahaan.
2. Kurang kuatnya komitmen karyawan kepada perusahaan yang mengakibatkan rendahnya kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diidentifikasi maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut?

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja organisasi.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi peneliti dan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Jurusan Manajemen guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.
2. Manfaat Praktis  
Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi permasalahan mengenai kinerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas perusahaan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia PT Prudential Life Assurance Cabang Bandung.



## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sakaran yang dikutip oleh Sugiyono (2018 : 128) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Lebih lanjut Sugiyono (2018 : 128) menyatakan bahwa kerangka berfikir yang baik menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent yang akan diteliti.

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017 : 48).

Menurut George R. Terry yang dikutip oleh Sutarto (1998 : 17) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Seorang pemimpin yang memimpin sebuah organisasi tentunya berbeda satu dengan yang lainnya. Gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin melakukan pekerjaan seperti memberi tugas, memberi perintah, cara menegur kesalahan dan sebagainya. Gaya ini banyak mempengaruhi seorang pemimpin dalam mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang optimal dari karyawan, kinerja yang akan diberikan oleh seorang karyawan kepada organisasi tentunya dipengaruhi oleh faktor motivasi dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Kaitannya dengan hal tersebut maka seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar mampu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Mohd Kurniawan (2018) telah melakukan sebuah penelitian dalam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson, Ivanveich, dan Donnelly yang dikutip Priansa (2017 : 110) komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas perusahaan, serta perasaan loyalitas terhadap perusahaan. Hal tersebut berarti karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan memandang nilai dan kepentingan perusahaan terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Karyawan melaksanakan pekerjaannya seperti pekerjaan yang menjadi kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan perusahaan.

Dengan demikian komitmen organisasi penting bagi seorang karyawan karena memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila seorang karyawan sudah memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya tentunya

karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaannya dan akan menganggap organisasi adalah bagian dari dirinya dan akan bekerja sepenuh hati sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat.

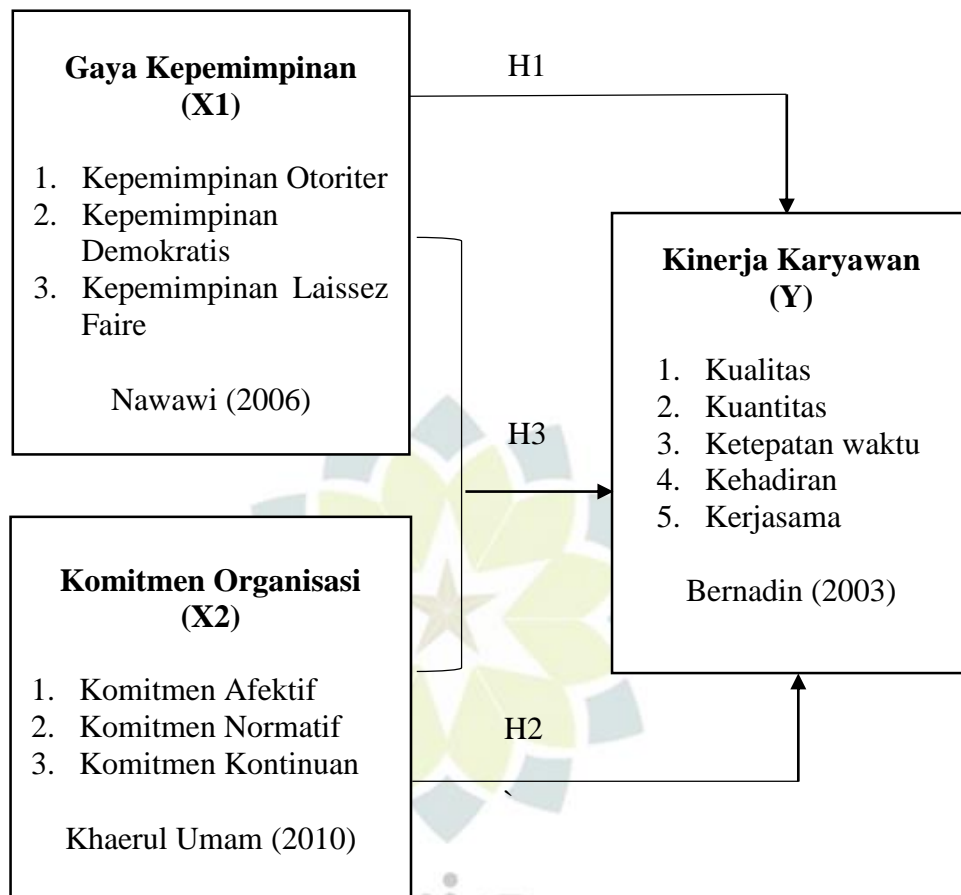
Penelitian yang telah dilakukan oleh Arina Nurandini (2014) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” memberikan hasil bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi tentunya akan menimbulkan komitmen pada diri karyawan. Dengan komitmen yang tinggi karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan dan akan menganggap organisasi adalah bagian dari dirinya dan karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati sehingga kinerja karyawan pun meningkat.

Maka dari itu, variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi menjadi variabel bebas (Variabel Independen) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang menjadi variabel terikat (Variabel Dependen).

**Gambar 1. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: diolah peneliti (2019)

**Tabel 1. 3**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Pembeding		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1	2	3	4	5	6
1	Rohma Nurlia (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat	Tempat penelitian yang berbeda	Gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Ariana Nurandini (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	Menggunakan variabel komitmen organisasi	Tempat penelitian yang berbeda	Komitmen afektif, komitmen normatif dan

		Karyawan Perumnas Jakarta	sebagai variabel bebas dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat		komitmen continuance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Dwi Haryanto (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat	Menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan tempat penelitian yang berbeda.	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4	Rakhmat Basuki (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil fakultas teknik universitas sebelas maret Surakarta dengan motivasi sebagai pemediasi	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas serta menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat	Menggunakan variabel motivasi sebagai pemediasi dan tempat penelitian yang berbeda	Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Guntur Bayu Sapotro dan Hotlan Siagian (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT Marifood	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat	Menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening dan tempat penelitian yang berbeda	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

6	Kristanty Madapdap (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Permata Sari	Menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat	Tempat penelitian yang berbeda	Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
7	Eddy M. Sutanto dan Athalia Ratna (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual Pada PT. Bintang Puri Abadi Perkasa	Menggunakan variabel komitmen organisasional sebagai variabel bebas	Menggunakan variabel karakteristik individual sebagai variabel terikat	Komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Syukri Zaini (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Pusat PT. bank Jabar Banten Syariah	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas	Menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Sumber: diolah peneliti (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan kembali bahwa penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu diantaranya:

1. Variabel dan objek penelitian. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada tabel di atas, terdapat perbedaan variabel dan objek penelitian salah satunya yaitu dalam penelitian Guntur Bayu Saporto dan Hotlan Siagian (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT. Marifood. Sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening dan dilakukan di tempat yang berbeda.

2. Tahun penelitian. Dalam penelitian terdahulu terdapat perbedaan tahun penelitian dengan penelitian ini.

### **G. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran maka dapat diambil hipotesis atau dugaan sementara atas penelitian ini yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance.

