

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KOMPETENSI, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN HOTEL ZAM ZAM *HOTEL &
CONVENTION* DI BATU**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana (S-1) Manajemen**



Oleh:

Muhammad Fadhil Azis

202010160311084

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
2024**

SKRIPSI

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN ZAM ZAM HOTEL & CONVENTION DI BATU

Oleh :

Muhammad Fadhil Azis

202010160311084

Diterima dan disetujui
pada tanggal 25 Mei 2024

Pembimbing I,



Dr. Uci Yulianti, M.M.

Pembimbing II,



Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.B.A.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Iqah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN ZAM ZAM HOTEL & CONVENTION DI BATU

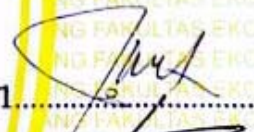

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Muhammad Fadhil Azis**
NIM : **202010160311084**
Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Mei 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : **Prof. Dr. Widayat, M.M.**
Penguji II : **Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M.**
Penguji III : **Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.BA.**
Penguji IV : **Dr. Uci Yuliati, M.M.**

1. 
2. 
3. 
4.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,




Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Muhammad Fadhil Azis

NIM : 202010160311084

Program studi : Manajemen

Surel : fadilazis703@gmail.com

Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance*, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Terhadap Komotmen Organisasional Karyawan Hotel ZAM ZAM HOTEL & CONVENTION Di Batu

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penulisan laporan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian dan pemikiran dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan penelitian yang tercantum sebagai bagian dari laporan skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.
2. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 25 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Munammad Fadhil Azis

***INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, COMPETENCE,
AND LEADERSHIP ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AT ZAM ZAM HOTEL & CONVENTION
IN BATU***

MUHAMMAD FADHIL AZIS
Management Study Program
fadilazis703@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of independent variables namely work-life balance, competence, and leadership on the dependent variable namely organizational commitment of employees at Zam Zam Hotel & Convention located in the Batu area. This research is quantitative research with a population and sample derived from all employees totaling 45 people. The sample was obtained using census techniques and the data were analyzed using multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results show that Work-Life Balance partially has a significant effect on organizational commitment. Competence partially has a significant effect on organizational commitment. Leadership partially has a significant effect on organizational commitment. All three independent variables, namely Work-Life Balance, Competence, and Leadership, simultaneously have a significant effect on organizational commitment with a contribution of 51.9% to changes in organizational commitment. The independent variable that has a dominant influence on changes in organizational commitment is Work-life balance with a contribution of 23.8% to changes in organizational commitment.

Keywords: Work-life balance, Competence, Leadership, Organizational Commitment

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KOMPETENSI, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN HOTEL ZAM ZAM *HOTEL &
CONVENTION* DI BATU**

MUHAMMAD FADHIL AZIS

Program Studi Manajemen

fadilazis703@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh variabel bebas yaitu *work-life balance*, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasional pada karyawan Zam Zam Hotel & Convention yang berlokasi di wilayah Batu. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel yang berasal dari seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Sampel didapatkan dengan teknik sensus dan data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *Work-Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Ketiga variabel bebas yaitu *Work-Life Balance*, Kompetensi, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan besar kontribusi sebesar 51,9% kepada perubahan komitmen organisasional. Variabel bebas yang memberi pengaruh dominan kepada perubahan komitmen organisasional adalah *Work-life balance* dengan kontribusi sebesar 23,8% terhadap perubahan komitmen organisasional.

Kata kunci : *Work-life balance*, Kompetensi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah dan karunia Nya - sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Zamzam *Hotel & Convention* di Batu” dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada beberapa pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini:

1. Prof. Dr, H.Nazarudin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr, Idah Zuhro, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Dr. Uci Yulianti, Dra., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Luqman D.Hilmi S.E. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

6. Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Phd. selaku dosen wali Manajemen Kelas B tahun angkatan 2020 yang mengarahkan anak didiknya untuk selalu berusaha segera menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab akademiknya.
7. Terima kasih kepada Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini dan juga permohonan maaf atas segala ucap dan tingkah baik secara sadar maupun tidak sadar kurang berkenan di hati seluruh Bapak/Ibu dosen sekalian.
8. Kepada Pimpinan dan Karyawan PT. Maritim Barito Perkasa yang telah menerima dan memberi izin kepada saya untuk melakukan penelitian, serta memberikan apa yang dibutuhkan untuk mendukung dalam penelitian ini.
9. Kepada kedua Orang tua Saya tercinta yaitu Andi Nur Azis & Nurlina Patangai yang selalu menjadi support system saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan penyemangat bagi saya, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semuanya berkat do'a dan dukungan abah dan mama saya bisa berada di titik ini tanpa kalian penulis tidak mungkin berada di titik sekarang. Semoga ini menjadi Langkah awal untuk membuat abah dan mama bahagia. Sehat selalu abah dan mama kalian harus ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.
10. Teman-teman GS J234 yang selalu berbagi cerita, semangat, canda dan tawa bersama.

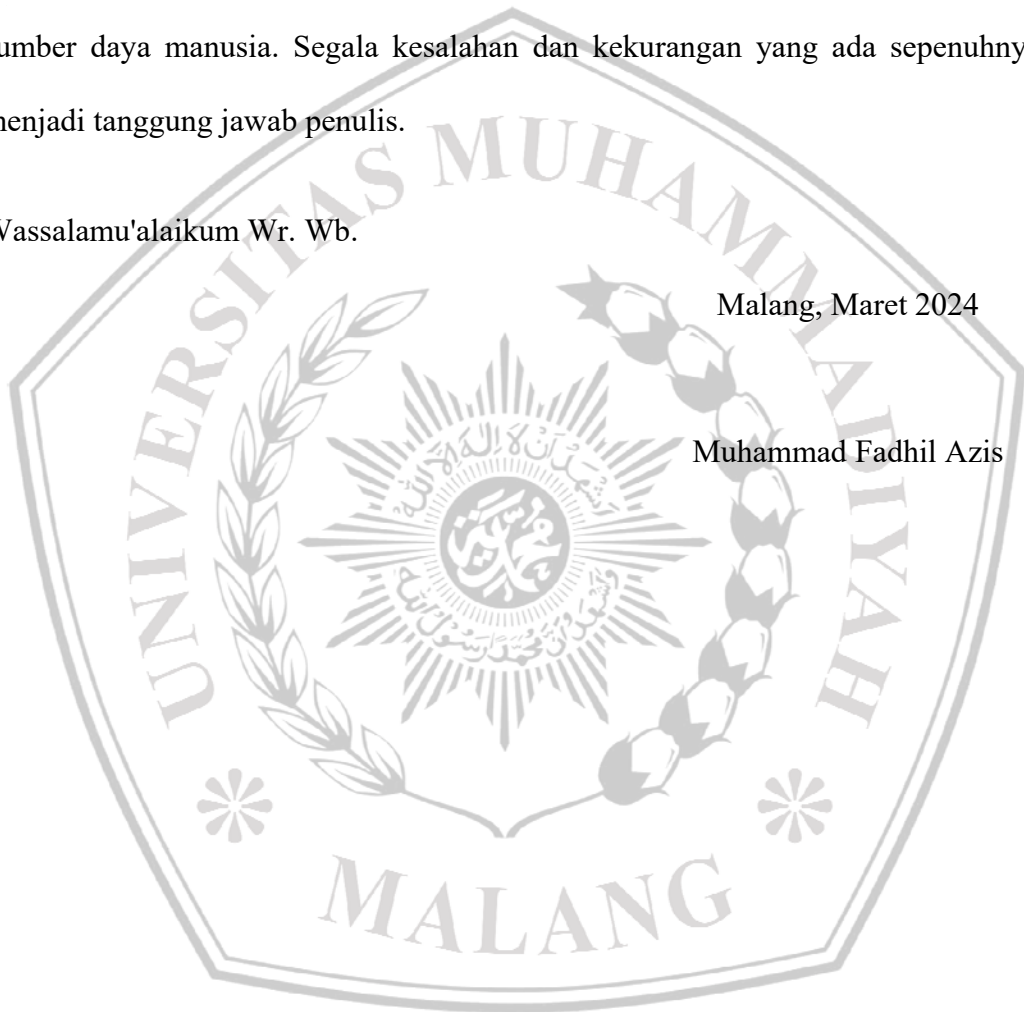
Skripsi ini disusun dengan penuh kesungguhan, meskipun tidak luput dari berbagai keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Segala kesalahan dan kekurangan yang ada sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, Maret 2024

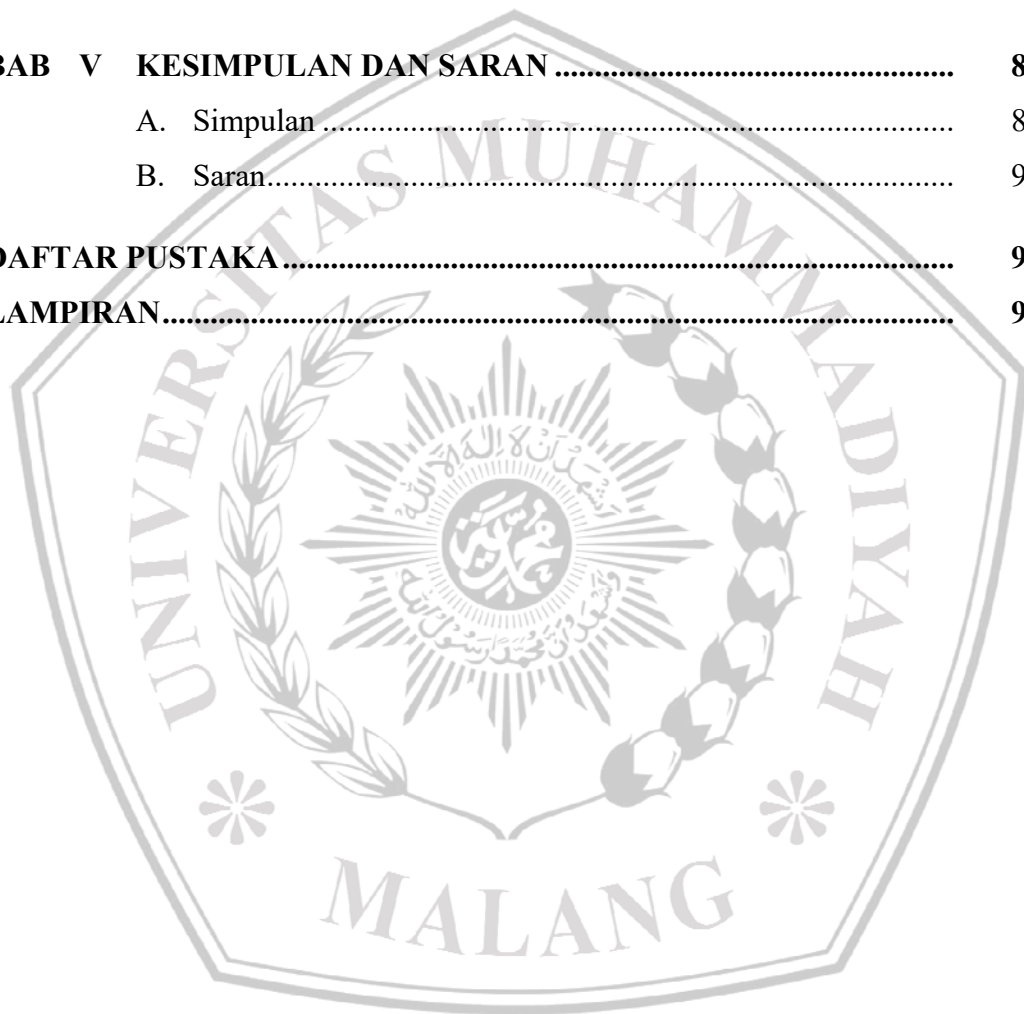
Muhammad Fadhil Azis



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGSAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS	iv
ABSTRAK BERBAHASA INGGRIS	v
ABSTRAK BERBAHASA INDONESIA	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Landasan Teori.....	15
C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Pengembangan hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Rancangan Penelitian	39
B. Lokasi dan waktu Penelitian	39
C. Identifikasi Variabel.....	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	41
F. Pengukuran Variabel.....	46
G. Data dan Metode Pengumpulan Data.....	47

H. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	55
B. Deskripsi Data.....	58
C. Analisa Data.....	69
D. Pembahasan.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
A. Simpulan	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	95

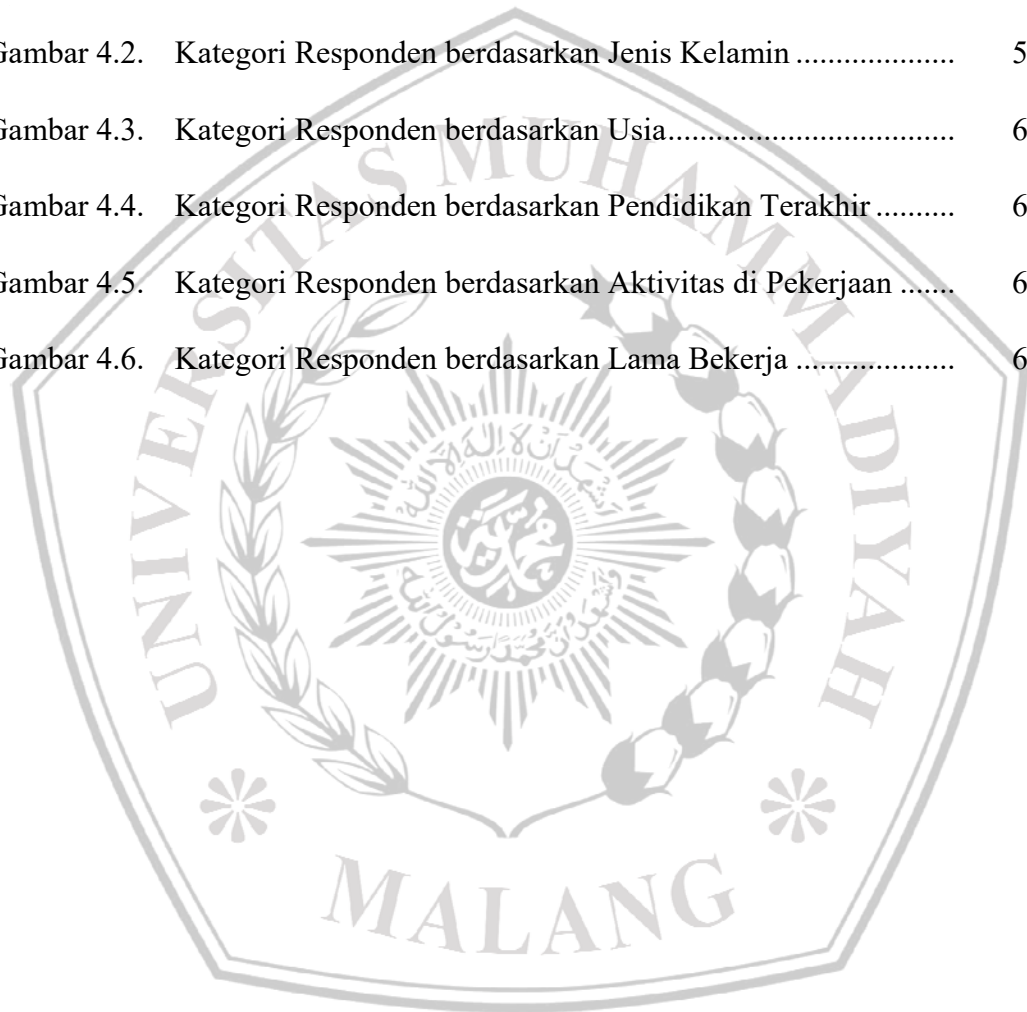


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Tabulasi Hasil Perhitungan Pendahuluan	7
Tabel 3.1. Rancangan Kuesioner.....	44
Tabel 3.2. Rentang Skala	49
Tabel 4.1. Fasilitas Kamar dan Ketentuan Tarif	57
Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	60
Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 4.5. Karakteristik Responden berdasarkan Aktivitas Pekerjaan	62
Tabel 4.6. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.7. Perhitungan Variabel <i>Work-Life Balance</i> (WLB – X1)	65
Tabel 4.8. Perhitungan Variabel Kompetensi (KO-X2).....	66
Tabel 4.9. Perhitungan Variabel Kepemimpinan (KE-X3).....	67
Tabel 4.10. Perhitungan Variabel Komitmen Organisasional (KO-Y).....	68
Tabel 4.11. Rangkuman Uji Validitas	69
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.13. Perhitungan Normalitas Data	72
Tabel 4.14. Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.15. Pengujian Gejala Autokorelasi	74
Tabel 4.16. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.17. Uji Pengaruh Parsial.....	77
Tabel 4.18. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	78
Tabel 4.19. Hasil Uji Pengaruh Simultan.....	79
Tabel 4.20. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi Parsial.....	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Zamzam <i>Hotel & Convention</i>	58
Gambar 4.2. Kategori Responden berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4.3. Kategori Responden berdasarkan Usia.....	60
Gambar 4.4. Kategori Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Gambar 4.5. Kategori Responden berdasarkan Aktivitas di Pekerjaan	63
Gambar 4.6. Kategori Responden berdasarkan Lama Bekerja	64



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Pendahuluan & Hasil Perhitungannya 95
Lampiran 2	Kuesioner 98
Lampiran 3	Tabulasi Karakteristik Responden 101
Lampiran 4	Tabulasi Tanggapan Variabel 103
Lampiran 5	Hasil Perhitungan Identitas Responden 106
Lampiran 6	Hasil Perhitungan Tanggapan Variabel 107
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas 114
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas 118
Lampiran 9	Uji Asumsi Klasik 120
Lampiran 10	Analisis Regresi Linier Berganda 121

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi pada pegawai bank rakyat Indonesia (BRI) cabang Trenggalek. *Jurnal Penelitian Psikologi, Universitas Negeri Surabaya*, 8(8), 130–141.
- Azhari, M. T., Bahri, A. F., Asrul, & Tien, R. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Edward, Y. R., Tannady, H., Budiasih, Y., Ridhwan, M., & Nainggolan, H. (2022). Analysis Of The Effect Of Employee Competence And Leadership On Organizational Commitment Of Employees Of A National Glass Distributor Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 3257–3262. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hastuti, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan Terhadap Kinerja KADER Kesehatan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magiswa*, 6(1), 23–34.
- Husein, U. (2011). *Metodologi Penelitian: Aplikasi Dalam Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrastuti, S., & Tanjung, A. R. (2021). *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Syariah* (Cetakan I). UR Press.
- Jayasingam, S., Lee, S. T., & Mohd Zain, K. N. (2023). Demystifying the life domain in work-life balance: A Malaysian perspective. *Current Psychology*, 42(1), 1–12. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01403-5>
- Khateeb, F. R. (2021). Work Life Balance-a Review of Theories, Definitions and Policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 217–227.

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12th ed.).
- Muchson, M. (2017). *Metode Riset Akuntansi* (Edisi ke-1). Guepedia. www.guepedia.com
- Muthukumar, M., Savitha, R., & Kannadas, P. (2014). Work Life Balance. *Global Journal of Finance and Management*. *Global Journal of Finance and Management*, 6(8), 827–832.
- Penstate, E. C. of S. (2018). *Partial R-squared*. Lesson 5: Multiple Linear Regression (MLR) Model & Evaluation. <https://online.stat.psu.edu/stat462/node/138/>
- Potnuru, R. K. G., & Sahoo, C. K. (2016). HRD interventions, employee competencies and organizational effectiveness: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 40(5), 345–365. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2016-0008>
- Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional Analysis of the influence of leadership and discipline and competence on employee job satisfaction and organizational commitment. *Jebmi*, 12(2), 306–316.
- Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2016). *The Effect of Competence , Motivation and Organizational Culture on Employee Performance : the Mediating Role of Organizational Commitment*. 4(9), 8–14.
- Reiter, N. (2007). Work life balance: What do you mean?: The ethical ideology underpinning appropriate application. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273–294. <https://doi.org/10.1177/0021886306295639>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(4).
- Robbins, S. P., & Judges, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (4th ed.). Pearson Education.
- Rony, Z. T., & Yulisyahyanti. (2022). The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Job Satisfaction. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(1), 161–168. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i1.203>
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2018). *Work-Life Balance : An Overview*. 7(1), 1–6.
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of Workload,

Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5091470>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan Dan Penelitian Evaluasi* (Cetakan ke). Alfabeta.

Sullivan, T. A. (2014). Greedy institutions, overwork, and work-life balance. *Sociological Inquiry*, 84(1), 1–15. <https://doi.org/10.1111/soin.12029>

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kencana Prenada Media.

Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>

Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). STAIN Jember Press.

Yamali, F. R. (2018). *Effect of Compensation , Competencies and Organizational Culture on Organizational Commitment its Implicationson Experts Performance of Construction Services Company in Jambi Province*. 7(2), 29–42.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.

INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, COMPETENCE, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT ZAM ZAM HOTEL & CONVENTION IN BATU

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

3%

2

docplayer.info

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%