

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia yang semakin pesat menjadikan Perusahaan berbondong-bondong untuk memajukan Perusahaan mereka menjadi Perusahaan yang unggul, salah satu caranya adalah dengan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.²

Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.³ Sedangkan menurut Sutrisno, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut

² Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suatu Pendekatan Makro), (Cet. IX: Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 1.

³ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 5.

digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan Masyarakat.⁴

Sumber daya manusia merupakan modal dasar terbesar yang dimiliki organisasi, kemampuan sumber daya manusia sangat menentukan berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Seorang tenaga kerja menjadi harapan bagi perusahaan agar dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan. Tenaga kerja juga memiliki tanggung jawab kendali roda perekonomian yang mana nantinya bisa membawa perusahaan kearah yang lebih baik.

Untuk mempertahankan karyawannya agar tetap produktif maka sebuah perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal, seperti memberikan tempat kerja yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Soedarmayanti kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.⁵ Sedangkan menurut T. Hani Handoko lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan sendirinya karyawan akan menyadari tentang tanggung jawabnya terhadap perusahaan.⁶

Menurut Nafiudin, jika seorang tidak dapat mengatur *work life balance* antara tanggung jawab

⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pranada Media Group, 2017)

⁵ Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Penerbit Ilham Jaya, 2003), hlm. 13

⁶ Handoko. T. Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberti, 1992), hlm. 235

pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka dapat diindikasikan bahwa individu tersebut akan memiliki niat untuk berhenti bekerja karena individu itu menganggap terciptanya *work life balance* adalah hal yang penting.⁷ Dengan kinerja yang baik, maka dapat dikatakan bahwa setiap pegawai memiliki potensi untuk menyelesaikan segala beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan instansi secara efektif dan efisien, sehingga masalah yang terjadi pada instansi dapat tertasi dengan baik dan pegawai mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan instansi.

Work Life Balance dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam membagi atau mengatur waktu dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga yang dilakukan akan produktif, inovatif, dan memberikan kinerja yang lebih baik. *Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah kemampuan diri seorang untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan, keluarga, pribadi, sosial, serta kesiapan diri untuk melayani semua tanggung jawab dengan totalitas.⁸

Dalam sebuah pekerjaan seorang karyawan sangat lekat dengan adanya *turnover intention* atau pergantian kerja. Mereka memiliki keinginan lebih atas pekerjaannya. Mulai dari terciptanya *work life balance*,

⁷ Nafiudin, "Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung", *Jurnal Sains Manajemen*, 1, 1, (2015), hlm 34-35

⁸ Rudi Yuli S, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Fastata Buana, Kebumen" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, 2017), hlm. 10

kepuasan akan gaji, atau tunjangan yang mereka dapatkan, dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja mereka bersama rekan kerjanya. Mereka juga lebih mudah berpindah pekerjaan jika apa yang diperoleh selama bekerja tidak sesuai dengan ekspektasi atau keinginannya tidak didapatkan.

Organisasi harus melakukan langkah-langkah yang bertujuan untuk mensejahterakan para karyawannya, misalnya dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menghabiskan waktu bersama keluarganya melalui kegiatan yang diadakan oleh organisasi seperti *family gathering*, organisasi juga harus dapat bekerjasama dan mendukung karyawan dalam menyusun strategi untuk membantu mencapai keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaannya.

Ketika seseorang karyawan memutuskan untuk bekerja, secara langsung karyawan tersebut akan terikat dengan perusahaan, sehingga para karyawan yang telah memutuskan untuk bekerja akan memiliki sebuah tanggung jawab pada perusahaan yang tidak dapat ditinggalkan. Selain itu, para karyawan harus siap untuk menghadapi sebuah tuntutan pekerjaan yang banyak. Tuntutan pekerjaan inilah yang akan menyebabkan karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Ketika kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak seimbang, hal itu akan menimbulkan stress, konflik yang mengakibatkan para karyawan harus memutuskan tetap bekerja dan mengorbankan keluarga atau keluar dari pekerjaan dan bersama keluarganya, tidak jarang banyak dari mereka yang mengalami kondisi *imbalance*.

Keadaan *imbalance* ini nantinya akan membuat kinerja menurun bahkan akan berdampak dengan keinginan mereka untuk melakukan *turnover intention*. Mereka juga akan lebih mudah berpindah pekerjaan jika apa yang mereka inginkan tidak mereka dapatkan selama ini. Sehingga karyawan akan berusaha menemukan cara untuk mencoba memperbaiki karirnya, salah satu caranya adalah dengan melakukan *turnover*.

Karir merupakan suatu hal yang penting dalam kehidupan seseorang. Karir berkaitan dengan suatu bidang pendidikan, pekerjaan, maupun profesi tertentu. Seseorang akan dihadapkan dengan pilihan karir demi menopang, mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidupnya. Pilihan karir yang tepat dapat membuat seseorang mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Individu yang memiliki kecenderungan *locus of control internal* percaya bahwa keberhasilan maupun kegagalan diperoleh dan dipengaruhi oleh perilaku dan usahanya yang dilakukan sendiri. Perbedaan *locus of control* pada diri seseorang ternyata dapat menimbulkan perbedaan pada aspek-aspek kepribadian yang lain. Seseorang yang memiliki *locus of control* yang baik akan semakin yakin bahwa dirinya dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta bertanggung jawab terhadap pencapaian penguat apapun yang diterimanya.

Career Locus merupakan suatu harapan seseorang untuk mencapai karir dan pemenuhan kerja, yang didukung dengan motivasi yang berasal dari dalam diri individu tersebut, individu yang mempunyai hasrat untuk mencapai suatu pekerjaan akan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. *Career Locus* digambarkan sebagai *focal point* dari karir yang

berorientasi pada motivasi dan sukses.⁹ Konsep dari *locus of control* dalam kaitan dengan pekerjaan, seperti keterampilan dan perubahan. *Internal locus* dari control menghubungkan ke konsep seperti perencanaan, ketekunan, pemecahan masalah dan *external locus* dari kontrol menghubungkan ke konsep seperti kepasifan dan ketergantungan.

Turnover Intention adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula bekerja ke perusahaan lain. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Menurut Mathis, *turnover* dikelompokkan dalam *turnover* secara tidak sukarela dan *turnover* secara sukarela.¹⁰ Faktor penyebab *turnover* menurut Michael adalah gaji atau upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok atau organisasi, ketidakpuasan, bermasalah dengan atasan maupun pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi.¹¹

Dalam kaitannya dengan dunia kerja, komitmen organisasi, kecerdasan emosi, pertukaran keanggotaan pemimpin, kinerja, dan kepuasan kerja memiliki dampak terhadap *turnover intention*. Menurut Rasmi dan Puad

⁹ Rotter, J. B. 2012 “*Cognates of Personal Control: Locus of control, self-efficacy, and explanation style*”: Comment. Applied & Preventive Psychology, 1 (2), hlm. 127-129

¹⁰ Mathis, R. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Manajemen. PT Salemba Emban Patria: Jakarta.

¹¹ Michael, 1995. Metoda Ekologi Untuk Penyelidikan Lapangan dan Laboratorium. Terjemahan Yanti R. Koestar. Jakarta: UI-Press

penyebab *turnover* adalah ketidakpuasan akan pekerjaan, gaji dan kondisi lingkungan pekerjaan.

Robbins mengemukakan bahwa jika pekerja tidak menyukai lingkungan kerjanya maka mungkin mereka akan merespon dengan cara keluar dari perusahaan. Persaingan di dunia kerja sangatlah kompetitif, setiap karyawan di dalam suatu perusahaan dituntut untuk berinovasi, berfikir kreatif, dan mempunyai ide yang belum pernah digunakan sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan, salah satunya pada karyawan yang bergerak dibidang industry kreatif.

Dalam industri media kreatif, beban dan jadwal kerja berlebihan selalu dihadapi oleh para pekerja yang bergelut di bidang tersebut, hal tersebut membuat mereka mudah terkena stres dan mengalami depresi. Terlebih lagi masalah kesehatan yang dihadapi oleh para pekerja karena jadwal dan beban kerja yang berlebihan tersebut. Hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Work Life Balance dan *Career Locus* yang dimbangi dengan adanya kepuasan kerja karyaawan, jika diterapkan pada individu akan menghasilkan *output* untuk Perusahaan yang maksimal. Tetapi implementasi *work life balance*, *career locus*, dan kepuasan kerja dalam ketenagakerjaan ini tidak hanya dipengaruhi oleh *internal* individu saja, tetapi juga dari *external* yaitu lingkungan kerja, jika hal tersebut tidak diperhatikan dengan baik oleh *internal* perusahaan maka akan mengakibatkan *turnover intention* pada karyawan. Untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja pegawai instansi juga ikut berperan tanpa mengesampingkan tujuan instansi itu sendiri untuk tumbuh dan berkembang.

Toko Amanah merupakan salah satu toko retail yang beroperasi di Tulungagung. Toko Amanah sendiri saat ini memiliki 3 cabang yang dikelola oleh PCM Besuki, 3 cabang tersebut antara lain yaitu, cabang Besuki, cabang Bandung, dan cabang Pakel. Toko Amanah sangat menjunjung tinggi pelayanan terhadap *customer*, dengan moto-nya yaitu mudah, murah, dan barokah, sesuai dengan Namanya Amanah yang memiliki arti dapat dipercaya, dengan demikian Toko Amanah ini sangat mementingkan akan pola pikir Masyarakat agar selalu percaya dan menjadi pelanggan setia Toko Amanah.

Toko Amanah memiliki fasilitas terbaik dan nyaman untuk pelanggan dan karyawan disana, Toko Amanah buka setiap pagi pada pukul 08.00 WIB dan tutup di malam hari pada pukul 21.00 WIB. Toko Amanah mempunyai karyawan sekitar 40 orang dengan rentang usia 18-35 tahun. Sistem kerja pada toko ini adalah dengan menerapkan sistem *shift* kerja, *shift* pertama yaitu diantara jam 08.00 sampai 14.00 dan *shift* kedua pada jam 14.00 sampai 21.00. oleh karena itu Toko Amanah Tulungagung yang secara statistik memiliki jumlah pegawai 40 orang memerlukan sistem evaluasi untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja pegawai untuk mengetahui kehidupan pribadi mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap pegawai memiliki kehidupan pribadi diluar pekerjaan dan instansi memiliki standar pencapaian kinerja untuk mengukur hasil output kinerja dari setiap pegawai.

Sehubungan dengan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan judul yakni **“Pengaruh Work Life Balance, Career Locus, dan Kepuasan**

Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Toko Amanah di Tulungagung”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas sehingga penulis mengidentifikasikan masalah dalam penelitian, antara lain:

1. Perkembangan dunia yang semakin pesat mendorong adanya perubahan pola perilaku karyawan dalam melakukan tugas dan aktivitasnya yang dapat mempengaruhi segi internal perusahaan, operasional, maupun dalam bidang ketenagakerjaan. Sehingga Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif bagi karyawan.
2. *Work life balance* merupakan suatu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan yang dapat menerapkan *work life balance* maka dapat menyeimbangkan peran baik dalam sebuah pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.
3. *Career locus* merupakan suatu harapan dari seseorang untuk mencapai hasil akhir dan pemenuhan kinerja, yang didukung dengan motivasi yang bersal dari dalam diri seorang pekerja. Seorang pekerja yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dapat dikatakan telah mengimplementasikan *career locus* dalam produktifitas kerjanya.
4. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas dan intensitas pekerja dalam

melakukan tugas dan kewajibannya dalam menjalankan pekerjaan.

5. *Work life balance*, *career locus*, dan kepuasan kerja merupakan beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *work life balance*, *career locus* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan toko Amanah di Tulungagung?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan toko Amanah di Tulungagung?
3. Apakah *career locus* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan toko Amanah di Tulungagung?
4. Apakah kerpuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan toko Amanah di Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance*, *career locus*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan toko Amanah di Tulungagung.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan toko Amanah di Tulungagung.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *career locus* terhadap *turnover intention* pada karyawan toko Amanah di Tulungagung.

4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan toko Amanah di Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah dan mengetahui informasi mengenai pentingnya *work life balance*, pentingnya *career locus*, dan kepuasan kerja untuk menimalisasi terjadinya *turnover intention* pada Toko Amanah di Tulungagung.

2. Manfaat Praktis

a. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan maupun wawasan mengenai pentingnya implementasi *work life balance*, *career locus*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

b. Bagi Pihak (Toko Amanah)

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk menambah informasi perihal *turnover intention*, sehingga dapat menjadi pertimbangan pihak toko untuk mengambil langkah dan keputusan demi meraih kemajuan dan keberlanjutan Toko Amanah di Tulungagung.

c. Bagi Institut (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sayyid Ali Rahmatullah)

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam ilmu manajemen bisnis di Perguruan Tinggi.

d. Penelitian Selanjutnya

Harapan akhir penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan bacaan, referensi dan gambaran mengenai pembahasan pengaruh *work life balance*, *career locus*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan dan karyawan Toko Amanah di Tulungagung.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang lingkup

Dalam melakukan penelitian ini perlu adanya ruang lingkup yang digunakan peneliti sebagai batasan ruang yang dijadikan penelitian. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *work life balance*, *career locus*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan dan karyawan Toko Amanah di Tulungagung. Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi 4 (empat) variabel yang akan diteliti, yaitu:

- a. Variabel Bebas (*independent*) meliputi: *Work Life Balance* (X_1), *Career Locus* (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3).
- b. Variabel Terikat (*dependent*) meliputi: *Turnover Intention* (Y).

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Karena keterbatasan waktu dalam mengerjakan penelitian ini, penelitian hanya

- mengambil beberapa sampel karyawan yang hadir pada saat penelitian berlangsung.
- b. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.
 - c. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh *work life balance*, *career locus*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Toko Amanah di Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

- a. *Work Life Balance* (X_1)

Work Life Balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan Dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pribadi maupun tanggung jawab pekerjaan. Dalam menyeimbangkan dua hal tersebut dibutuhkan adanya keselarasan, banyak pegawai yang kesulitan mengatur waktunya sehingga hal tersebut turut mempengaruhi kelancaran, keberhasilan dan produktifitas pekerjaannya. Karyawan akan menganggap *work life balance* ini adalah pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban dalam kehidupan pribadi, sedangkan perusahaan menganggap *work life balance* itu adalah suatu kondisi yang menandai untuk dapat menciptakan budaya kerja yang berfokus pada pekerjaan.¹²

¹² Muhammad Andi P, Murviana Koto, dan Muhammad Arif, “Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work Life

b. *Career Locus* (X_2)

Career Locus merupakan titik temu dari sebuah harapan atas pencapaian karir pada masing-masing pribadi yang berorientasi pada pemenuhan kinerja, yang didukung dengan motivasi yang berasal dari tingkat emosional dan pengalaman pribadi untuk pencapaian sukses, individu yang memiliki keyakinan atau optimis yang tinggi bahwa dia mampu melaksanakan tugas dengan baik dapat dikatakan individu tersebut mempunyai *locus of control internal*. Sebaliknya individu yang memiliki rasa pesimis sehingga cenderung bersikap pasif dan akan bersikap pasrah dalam menyelesaikan tugas, maka individu tersebut mempunyai *locus of control external*.

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Menurut Fred Luthans, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal-hal yang dilihat sama pentingnya.¹³ Sedangkan menurut Rahmi Widyanti, kepuasan kerja adalah

Balance dan Sress Kerja Terhadap Turnover Intention". Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 20, 1, (2019), hlm. 42

¹³ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*, (McGraw-Hill Companies, 2011), hlm. 141

hasil kinerja seseorang terhadap tempat kerjanya.¹⁴

d. *Turnover Intention* (Y)

Kata *turnover* dalam Bahasa Inggris memiliki arti pergantian sedangkan menurut seorang pakar dalam masalah *turnover* karyawan yaitu Mobley dalam Tri Tejo Nugroho mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niatan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan berpindah ke pekerjaan lain menurut pilihannya sendiri.¹⁵ Rudi Yuli S mendefinisikan *turnover intention* adalah suatu hal yang mencerminkan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain.¹⁶

2. Definisi Operasional

Penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Career Locus*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Toko Amanah di Tulungagung” secara operasional dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Career Locus*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Toko

¹⁴ Rahmi Widyanti, *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)* Jilid 1, (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan, 2019), hlm. 148

¹⁵ Tri Tejo N, “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT Circle Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*,” (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2018), hlm. 11

¹⁶ Rudi Yuli S, “*Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Konitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fastrata Buana, Kebumen*” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo, 2017), hlm. 9

Amanah di Tulungagung, dengan sumber data diperoleh secara primer dari karyawan dan karyawan Toko Amanah di Tulungagung yang mencakup 3 cabang yaitu cabang Besuki, Bandung dan Pakel.

H. Sistematika Penulisan

Bagian Awal:

Bagian awal penulisan kripsi terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman pengajuan, halaman pengesahan, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

Bagian Utama:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan yang digunakan untuk membahas teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian, yaitu *Work Life Balance*, *Career Locus*, dan Kepuasan Kerja, dan hubungan antar variabel. Dalam bab ini juga menjelaskan mengenai kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode yang digunakan peneliti dalam penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel

penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, Teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis. Deskripsi data membahas mengenai hasil penelitian yang dijelaskan dalam setiap variabel setelah data diolah dengan teknik statistik. Pengujian hipotesis memaparkan mengenai penyajian temuan penelitian untuk setiap variabel.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian yang berkaitan dengan menjawab masalah penelitian, menafsirkan temuan penelitian dengan menggunakan logika dan teori yang sudah ada, mengintegrasikan temuan penelitian ke dalam temuan konteks ilmu yang lebih luas lagi, memodifikasi teori yang sudah ada atau Menyusun teori baru untuk dijadikan sebagai bahan penelaah teori, serta menjelaskan implikasi dan hasil penelitian termasuk dengan keterbatasan penelitian.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan mengenai Kesimpulan hasil penelitian dan penulis menulis saran.

Bagian Akhir

Bagian akhir penulisan skripsi berisi tentang daftar Pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan dan daftar riwayat hidup.