

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sebuah asset berharga bagi perusahaan dimana karyawan memainkan peran yang penting dalam siklus hidup perusahaan.¹ Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang tepat dan dapat memenuhi persyaratan perusahaan serta dapat melakukan tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Masalah sumber daya manusia sampai hari ini masih memegang peranan penting bagi sebuah organisasi supaya organisasi dan perusahaan mampu bertahan dalam tuntutan di era globalisasi.² Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Menurut Sunarto, tujuan MSDM adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi.³ Dalam konteks ini, produktivitas didefinisikan sebagai keluaran perusahaan (barang dan jasa) terhadap masukannya (orang, modal, bahan dan energy). Sementara itu, tujuan khusus manajemen SDM adalah memungkinkan manajer lini dan manajer fungsional lainnya mengelola tenaga kerja mereka secara lebih efektif.⁴

Ketika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan mampu termotivasi untuk bekerja, maka hal tersebut membawa kinerja yang baik dan memberikan kesuksesan bagi perusahaan. Untuk menjaga kinerja karyawan tetap produktif, seorang pemimpin harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Ketika seseorang menemukan pekerjaan mereka bermanfaat, mereka akan secara alami mencoba melakukan yang terbaik dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka, hasilnya adalah peningkatan produktivitas karyawan dan hasil kerja yang optimal.

¹ U Yonda and H Putri, S, 'Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja', *Jurnal JIBEKA*, 11.1 (2017), 77–85.

² Indha Eggal Rahayu, 'Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada Extrawash Laundry Ponorogo) SKRIPSI, 2021.

³ Sopiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, ed. by Dwi Prabantini (yogyakarta: Cv Andi Offset, 2018), hlm 399.

⁴ Universitas Islam and Negeri Antasari, 'Tarbiyah Islamiyah : Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI DALAM AL-QUR ' AN', 11.1 (2021), 79–85 <<https://doi.org/10.18592/jtipai.v1i1.4853>>.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya.⁵ Dalam kehidupan organisasi, kepuasan kerja sering dijadikan dasar untuk mengukur kematangan suatu organisasi. Gejala lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dalam suatu organisasi adalah kepuasan kerja yang rendah, begitu sebaliknya kepuasan kerja yang lebih tinggi menunjukkan bahwa hasil kerjanya menguntungkan, hal tersebut adalah hasil manajemen yang efektif.⁶ Kita cenderung berfikir bahwa ketika lingkungan kerja, sosial, dan kondisi lainnya kurang memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan yang tidak diinginkan karyawan maupun manajer.

Kepuasan kerja telah menjadi fokus dari beberapa penelitian dan banyak faktor yang diidentifikasi. Salah satu faktor penting dari kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. *Work life balance* pada dasarnya merupakan fungsi yang penting bagi seluruh karyawan, selain itu, karyawan juga dituntut untuk memiliki kualitas hidup yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.⁷ Greenhaus, *et.al.*, mendefinisikan kehidupan kerja sebagai sejauh mana seorang individu terlibat secara setara dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran keluarganya. Keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari beberapa komponen, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan psikologis, dan keseimbangan kepuasan.⁸

Keseimbangan waktu mengacu pada waktu yang sama yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga. Keseimbangan keterlibatan psikologis mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis

⁵ Marjan Fayyazi and Farshad Aslani, 'The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment', *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51.im (2015), 33–41 <<https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>>.

⁶ Rini Fitriantini, Agusdin Agusdin, and Siti Nurmayanti, 'Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram', *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8.1 (2019), 23–38 <<https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>>.

⁷ Panji Galih Anugrah and Bagus Aji Priyambodo, 'Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan Work From Home (WFH) Di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur', *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19.April (2021), hlm 49.

⁸ Anuradha and Mrinalini Pandey, 'Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction of Women Doctors', *Problems and Perspectives in Management*, 14.2 (2016) <[https://doi.org/10.21511/ppm.14\(2-2\).2016.07](https://doi.org/10.21511/ppm.14(2-2).2016.07)>.

yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga, dan yang terakhir keseimbangan kepuasan, mengacu pada tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga. Semua komponen tersebut harus dipertimbangkan saat mempelajari keseimbangan kehidupan kerja.

Etos kerja tidak kalah penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh system orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.⁹ Sedangkan menurut Tasmara, etos kerja adalah menggali atau mengungkapkan kepentingan diri sendiri dengan mengerahkan seluruh daya, pikiran, ingatan untuk menaklukkan dunia, sebagai pengakuan atau perwujudan kepentingan seorang hamba Allah, serta memosisikan diri sebagai masyarakat yang baik (khaira Ummah) dengan kata lain, hanya dengan bekerja manusia dapat memanusiaka dirinya.¹⁰ Dari sini dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan akhlak dalam bekerja sesuai nilai-nilai islami, jiwanya yakin akan sesuatu yang baik dan benar sehingga menghilangkan rasa takut dan perlu memikirkannya saat mengerjakannya.

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada SDM. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan hendaknya memberikan dorongan yang dapat menimbulkan kesadaran bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan serta menjamin kepuasan karyawan untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka mampu menyelesaikan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa puas.¹¹ Dalam hal ini *work life balance*, lingkungan kerja dan etos kerja memegang peranan penting terhadap kepuasan karyawan.

Mayoritas masyarakat Kudus adalah seorang pedagang atau pengusaha. Salah satunya adalah CV. W Two Sport yang merupakan badan usaha dalam bidang industri tekstil yang berada di Gulang Mejobo Kudus, CV. W Two Sport adalah konveksi yang memproduksi tas sekolah anak- anak hingga remaja. Konveksi ini

⁹ Atty Tri Juniarti, Bayu Indra Setia, and Helmi Nofrizal Fahmi, *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm*, ed. by Rusfik Yulli Anur Wati (Banyumas: Cv. Pena Persada, 2021), hlm 20.

¹⁰ Harjanto Saputro and Ari Prasetyo, 'Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak and Shake Surabaya', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1.3 (2015), hlm 161 <<https://doi.org/10.20473/vol1iss20143pp161-177>>.

¹¹ Saputro and Prasetyo.

memberikan peluang bagi ibu-ibu dengan keterampilan jahit. Akan tetapi pada kenyataannya, baik pekerjaan maupun urusan rumah menjadi beban bagi pekerja yang sebagian besar adalah ibu rumah tangga, dimana wanita yang sudah menikah sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Table 1.1 Data Karyawan CV W Two Sport Tahun 2022

Karyawan Tetap		Karyawan Borong	
Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
2	18	2	8
20		10	

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, CV. W Two Sport memiliki 30 karyawan dengan karyawan tetap sebanyak 20 orang dan karyawan borong sebanyak 10 orang. CV. W Two Sport berbeda dengan konveksi yang lain, konveksi ini memberikan keleluasaan pilihan terhadap karyawannya dalam bekerja, dimana mereka bisa melakukan pekerjaannya di rumah dengan sistem borong atau mereka melakukan pekerjaan ditempat kerja sebagai karyawan tetap. Pemilik usaha memberikan pekerjaan untuk dikerjakan di rumah dan ketika sudah selesai bisa diantarkan kepada pemilik. Ketika karyawan membawa pekerjaannya ke rumah maka karyawan mampu melakukan *work life balance* dengan baik, dengan cara tersebut diharapkan karyawan mampu memenuhi kepuasan kerja sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Namun ketika karyawan sudah diberikan keleluasaan seperti itu biasanya karyawan lalai dan menyalahgunakan kesempatan tersebut dengan lebih fokus melakukan perannya sebagai ibu rumah tangga, hal tersebut berdampak terhadap pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya sehingga merugikan perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam hal ini adalah lingkungan kerja dan etos kerja. Dimana lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan semangat untuk bekerja atau etos kerja selain itu meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Keuntungan bekerja dengan karyawan yang memiliki etos kerja tinggi adalah pekerjaan dapat selesai dengan cepat, tepat dan sesuai.

Table 1.2 Data Karyawan Borong dan Karyawan Tetap 2014-2022

Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Borong	Total Karyawan
2014	10	0	10

2015	15	0	15
2016	26	10	36
2017	32	10	42
2018	30	10	40
2019	23	10	33
2020	0	0	Berhenti produksi karena Covid-19
2021	0	0	Berhenti produksi karena Covid-19
2022	20	10	30

*Sumber : Hasil wawancara bapak Ping'an selaku pemilik usaha*¹²

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa CV. W Two Sport mengalami peningkatan karyawan mulai tahun 2014-2017 akan tetapi mengalami penurunan karyawan pada tahun 2018-2021 pada tahun 2020 dan 2021 CV. W Two Sport berhenti berproduksi dikarenakan adanya wabah Covid-19 yang mengharuskan seluruh lapisan masyarakat melakukan kegiatan dari rumah dalam kata lain tidak melakukan interaksi langsung antar manusia untuk meminimalisir tertular wabah. Tempat umum seperti sekolah, kantor, mall, tempat makan, dll. dianjurkan untuk tutup sementara waktu. Adanya wabah Covid-19 mengubah kebiasaan berinteraksi secara langsung menjadi interaksi dalam jaringan (daring).

Hampir semua perusahaan di sektor industri terdampak adanya wabah terkhusus industri tekstil yang memproduksi tas sekolah anak-anak. Hal tersebut dirasakan oleh pemilik CV. W Two Sport yang mau tidak mau menghentikan produksinya pada 2 tahun terakhir, sehingga karyawan yang awalnya bekerja di CV. W Two Sport sebagian beralih pada perusahaan lain. Pada tahun 2022 CV. W Two Sport Mulai bangkit kembali karena dirasa pemberlakuan PPKM sudah mulai stabil pada masa ini pemilik konveksi kembali menghubungi karyawan lamanya. Karena sebagian besar karyawan adalah ibu rumah tangga maka untuk karyawan borong yang lama dapat ditarik kembali oleh konveksi ini yakni tetap ada 10 karyawan borong. Sedangkan sebagian karyawan tetapnya sudah berpindah pada pabrik lain yang lebih mumpuni, dan sebagiannya lagi adalah ibu rumah tangga yang siap kembali ke konveksi ketika konveksi sudah mulai berproduksi. Pada masa ini pelaku usaha mulai gencar

¹² Hasil wawancara dengan bapak Ping'an selaku pemilik usaha CV. W Two Sport pada tanggal 17 Oktober 2022 pukul 16.16 WIB.

mencari karyawan hingga di akhir tahun 2022 CV. W Two Sport memiliki total 30 karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pamela Felita Sambouw *et al.* dengan judul “*Comparative Analysis Of Work Life Balance And Working Environment Between Male And Female Employee*”.¹³ Terdapat variabel yang sama dengan penelitian yang peneliti lakukanyakni *Work Life Balance*, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dalam *Work Life Balance*. Dalam penelitian ini peneliti terdahulu melakukan perbandingan dalam hal gender.

Sedangkan Fikri Fadri Ibrahim melakukan penelitian mengenai “Perbandingan *Work Life Balance* antara Pekerja Laki-Laki dan Perempuan Di DKI Jakarta Selama *Work From Home*”.¹⁴ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan *work life balance* antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *Work Life Balance* antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*.

Variabel selanjutnya adalah etos kerja, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hesti Amilia Nurdiani tentang “Analisis Komparatif Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi dan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi”.¹⁵ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kerja islami karyawan, kinerja karyawan dan perbandingan etos kerja islami karyawan

¹³ David P E Saerang, ‘Comparative Analysis of Work Life Balance and Working Environment Between Male and Female Employees in Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Manado’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5.3 (2017), hlm 24.

¹⁴ Fikri Fadri Ibrahim, ‘PERBANDINGAN WORK LIFE BALANCE ANTARA PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DI DKI JAKARTA SELAMA WORK FROM HOME’ (Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022), hlm 50.

¹⁵ Hesti Amilia Nurdiani, ‘Analisis Komparatif Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi Dan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi.’, *Prosiding Keuangan & Perbankan Syariah*, 1 (2015) <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/syariah.v0i0.669>>.

terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCP Cimahi dan Bank BNI Syariah KCP Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbandingan yang signifikan antara etos kerja islami terhadap kinerja karyawan dari kedua Bank Syariah tersebut, karena perbandingannya tidak terlalu jauh sehingga dapat dikatakan tidak ada perbandingan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wasliati Kusuma Ningrum, meneliti tentang “Perbandingan Etos Kerja Islam Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang” dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan etos kerja karyawan tetap dan tidak tetap.¹⁶ Dimana hasil uji statistic uji T menunjukkan bahwa nilai hitung sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ yang mempunyai arti terdapat perbedaan etos kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan tidak tetap.

Penelitian yang dilakukan oleh Johannes Immanuel Montolalu, dkk., tentang “*Analysis Comparative Performance, Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Commitment Of Permanen Employees And Temporary Employees In Sintesa Peninsula Hotel*”.¹⁷ Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada Sintesa Peninsula Hotel. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat adanya perbedaan yang signifikan terhadap kinerja, etos kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada Sintesa Peninsula Hotel.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Bella Sintya Devi, dkk., tentang “Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai *Outsourcing* Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional”.¹⁸ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

¹⁶ Wasliati Kusuma Ningrum, ‘Perbandingan Etos Kerja Karyawan tetap dan tidak tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang Berdagai’, 2018 <<https://doi.org/http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/5897>>.

¹⁷ J I Montolalu and others, ‘Analysis Comparative Performance, Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Commitment Of Permanent Employees And Temporary Employees In Sintesa Peninsula Hotel’, *70 Jurnal EMBA*, 9.1 (2021), hlm 70–76.

¹⁸ Ni Made Bella Sintya Devi, Bustanul Arifin Noer, and Yani Rahmawati, ‘Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Ditinjau Dari

menganalisis perbandingan pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* ditinjau dari pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki nilai pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai *outsourcing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Virratih *et al.*, yang berjudul “*Differences in Job Satisfaction Between Permanent Employees and Outsourcing Employees*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan tetap dan kepuasan kerja karyawan *outsourcing*, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.¹⁹

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dengan judul “**Analisis Perbandingan Work Life Balance, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Berstatus Karyawan Tetap dan Karyawan Borong Studi Kasus Pada CV. W Two Sport Mejubo Kudus**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan *Work Life Balance* yang signifikan pada karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong CV. W Two Sport Kudus?
2. Apakah terdapat perbedaan Etos Kerja yang signifikan pada karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong CV. W Two Sport Kudus?
3. Apakah terdapat perbedaan Kepuasan Kerja yang signifikan pada karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong CV. W Two Sport Kudus?

Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional’, *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6.2 (2017), 2–6
<<https://doi.org/10.12962/j23373520.v6i2.26119>>.

¹⁹ Dinda Tira Virratih and Widyastuti, ‘Differences in Job Satisfaction Between Permanent Employees and Outsourcing Employees’, *International Journal Proceedings of The ICECRS*, 8 (2020), 1–4
<<https://doi.org/10.21070/icecrs2020531>>.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh perbedaan *Work Life Balance* yang signifikan pada karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong CV. W Two Sport Kudus.
2. Untuk mengetahui perbedaan Etos Kerja yang signifikan pada karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong CV. W Two Sport Kudus.
3. Untuk mengetahui perbedaan Kepuasan Kerja yang signifikan pada karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong CV. W Two Sport Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa, masyarakat dan juga peneliti terhadap bukti empiris dari kepuasan kerja karyawan beserta faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.
2. Manfaat praktis
Berdasarkan aspek praktis, penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan serta keputusan pimpinan terkait perbandingan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja), etos kerja dan kepuasan kerja pada karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong studi kasus pada CV. W Two Sport.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 3 (tiga) bagian yang disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut :

1. Bagian Awal Skripsi
Dalam bagian awal skripsi ini terdiri dari, halaman Judul, Pengesahan Majelis Penguji Ujian Munaqosyah, Pernyataan Keaslian Skripsi, Abstrak, Motto, Persembahan, Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar.
2. Bagian Utama Skripsi
BAB I : Pendahuluan, bab ini memuat tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta

- sistematika penulisan.
- BAB II : Landasan teori, membahas materi konsep- konsep yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu tentang *Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja), Etos Kerja, serta Kepuasan Kerja Karyawan yang menjadi objek penelitian. Adapun pembahasannya mulai dari deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.
- BAB III : Metode penelitian, karena peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, maka pada bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan yang digunakan, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian.
- BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan, menjelaskan bagaimana analisis perbandingan *Work Life Balance*, Etos Kerja dan Kepuasan Karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong pada CV. W Two Sport Gulang Mejobo Kudus.
- BAB V : Penutup, pada bab ini memuat kesimpulan dan saran.
3. Bagian Akhir Skripsi
Bagian akhir skripsi terdiri dari daftar pustaka, lampiran lampiran mulai dari olah data analisis statistic sampai daftar riwayat hidup.