BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Staf muda merupakan individu yang cukup baru dalam suatu organisasi atau bidang pekerjaan tertentu. Mereka biasanya cenderung memiliki semangat yang tinggi, ide-ide baru, serta keinginan untuk belajar yang cukup tinggi. Staf muda ini seringkali menjadi aset berharga bagi organisasi atau tempat kerja karena mereka dapat membawa perspektif baru dan energi yang positif. Di era globalisasi saat ini yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan perubahan sosial yang cepat, muncul berbagai tantangan yang harus dihadapi, terutama oleh staf muda yang masih memiliki pengalaman terbatas dalam dunia kerja. Mengingat tuntutan kehidupan profesional dan pribadi, penting bagi mereka untuk memahami makna kerja secara mendalam. Dengan memiliki pemahaman tersebut, para staf muda dapat menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan dengan lebih baik.¹

BLK (Balai Latihan Kerja) merupakan suatu lembaga atau tempat milik pemerintah yang menyediakan berbagai macam pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia di daerah tersebut. Hal ini sesuai dengan motto BLK yaitu fokus

---

¹ Muliawati T, "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur," *Jurnal Ilmu Manajemen* XX, no. XX (2020), Hlm 606.

pada pelatihan keterampilan, BLK berkontribusi dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing.²

Staf muda dalam konteks BLK Tulungagung merujuk pada individu yang memiliki peran aktif dalam berbagai kegiatan di lembaga pelatihan kerja. Mereka dapat berperan sebagai instruktur pelatihan, bagian dari staf administrasi, dan memiliki *double* peran sebagai instruktur juga dari staf keuangan. Para staf muda ini memiliki semangat yang tinggi untuk berkontribusi dalam pengembangan BLK (Balai Latihan Kerja).³

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan didapati jika dalam menjalankan perannya para staf muda BLK ini memiliki beban kerja yang tentunya berbeda-beda. Staf yang berperan sebagai instruktur pelatihan tentunya harus memiliki kemampuan teknis yang relevan dengan bidang pelatihan yang ditangani serta memiliki kemampuan dalam berkomunikasi utamanya dalam hal penyampaian materi pelatihan. Pada staf yang berperan sebagai bagian dari administrasi mereka harus memiliki kemampuan dalam hal mengurus segala bentuk dokumen dan mengurus administrasi keuangan, membuat jadwal pelatihan, serta mengelola data para peserta pelatihan. Sedangkan pada staf yang memiliki *double* peran mereka harus lebih multitasking dalam bekerja, utamanya dalam hal

---

²BLK Tulungagung, "BLK Tulungagung," n.d., <https://tulungagung.disnakertransjatimprov.go.id/>.

³ Hasil Observasi Hari ke 1-2, Senin dan Selasa Tanggal 10-11 Maret 2025, Jam 09.00-16.00 WIB

pembagian waktu agar keduanya dapat berjalan dengan baik dengan tujuan agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula.⁴

Dalam bekerja para staf muda ini tentu sering dihadapkan dengan banyaknya tuntutan pekerjaan, seperti: deadline pekerjaan, ekspektasi dari atasan, serta minimnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh mereka. Sehingga hal tersebut dapat memicu adanya stres dan jika terjadi dalam jangka waktu yang panjang tentu hal tersebut tidak baik bagi kesehatan mereka baik secara fisik maupun mental. Oleh karena itu memiliki pemahaman mengenai makna kerja dari pekerjaan yang saat ini mereka lakukan mengambil peran penting dalam terciptanya *work-life balance*, sehingga dapat meminimalisir stres kerja yang dirasa.

Makna kerja sendiri merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh individu yang berhubungan dengan kerja. Salah satu orientasi atau keinginan individu dari pekerjaan yang dilakukan dan mencari sebuah tujuan selama proses bekerja yang hasil akhirnya dapat memunculkan semangat kerja pada individu, mengungkapkan makna kerja mengacu terhadap cara pandang seseorang terhadap pekerjaan yang mereka miliki.⁵

Selain itu makna kerja dalam perspektif psikologi juga berakar pada subyektifitas individu terhadap pengalaman kerja dan interaksi. Dalam jurnal *The Meaning of Work in Modern Times* pada penelitian dalam

---

⁴Hasil Observasi Hari ke 1-2, Senin dan Selasa Tanggal 10-11 Maret 2025, Jam 09.00-16.00 WIB

⁵ Siti Nur Aini, "Meaning Of Work : Studi Deskriptif Pada Karyawan Di Kabupaten Jember," *National Multidisciplinary Sciences* 1, no. 3 Hlm 156-157,(2022), <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.88>.

budaya barat di lingkup *Work Organization*, makna kerja didefinisikan sebagai suatu efek koheresi antara karakteristik yang dicari oleh individu dengan apa yang dipersepsikan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Setiap individu tentu memiliki makna kerja yang berbeda-beda, hal tersebut bergantung pada tujuan orang tersebut bekerja.⁶

Dengan mengetahui dan memahami makna kerja dari pekerjaan mereka saat ini tentunya memiliki pengaruh yang cukup besar bagi staf muda, dikarenakan dengan adanya pemahaman mengenai makna dari pekerjaan mereka saat ini maka mereka akan dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan hati yang gembira sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan. Hal ini tentu memiliki keterkaitan dengan *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan pekerjaan.⁷

Work-life balance merupakan konsep yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis. Keseimbangan ini dianggap penting untuk mencapai kebahagiaan, produktivitas, dan kesehatan mental yang baik. Banyak penelitian menunjukkan bahwa individu yang mampu mencapai *work-life balance* cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kualitas hidup yang lebih baik, sebaliknya mereka yang gagal menyeimbangkan keduanya rentan mengalami kelelahan, burnout, bahkan gangguan kesehatan mental.

---

⁶ Estelle M Morin, "The Meaning of Work in Modern Times," *10th World Congress on Human Resources Management*, Hlm 4, (2004).

⁷ Benediktus Elnath Aldi, "Peran Pemikiran Taylor Dalam Rerangka Scientific Management Dalam Perkembangan Ilmu Manajemen Dari Amerika Serikat Sampai China," *Jurnal Bisnis & Akuntansi (EJBA)* XVIII, no. 1, Hlm116-117, (2024).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya *work-life balance* adalah bagaimana individu tersebut memaknai pekerjaannya. Interpretasi makna kerja menjadi hal yang sangat krusial dalam membentuk sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang memaknai pekerjaan sebagai sumber aktualisasi diri dan kontribusi positif, pekerjaan akan dirasakan sebagai aktivitas yang menyenangkan dan bermakna. Sebaliknya, jika pekerjaan hanya dianggap sebagai beban atau kewajiban semata, maka individu akan lebih mudah merasa tertekan hingga membawa dampak negatif terhadap kehidupan pribadinya.

Para staf muda BLK Tulungagung ini diharapkan dapat menjalankan peran gandanya dengan baik yaitu bekerja sesuai dengan perannya ditempat kerja dan menjalankan kehidupan pribadinya dengan baik. Ketika seorang staf muda memiliki *work-life balance* yang baik maka hal tersebut juga berdampak positif pada kehidupannya. Mereka dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pekerjaan mereka, serta mereka dapat memberikan waktu yang cukup bagi keluarga, hobi, teman, maupun, kepentingan individu lainnya.

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi mencakup upaya yang dilakukan oleh individu dalam mengelola waktu mulai dari kewajiban pekerjaan serta aktivitas di luar pekerjaan. Dalam konsep ini, perilaku individu memegang peranan penting karena dapat menjadi sumber konflik pribadi jika tidak dikelola dengan baik. Namun, jika diatur dengan tepat, perilaku tersebut juga dapat menjadi sumber motivasi yang

signifikan bagi individu dalam menjalani kehidupan sehari-hari mereka. Faktor-faktor perilaku ini memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yaitu elemen krusial bagi para karyawan. dalam mencapai rasa harmonis antara kehidupan profesional dan pribadi mereka.⁸

Terdapat penelitian sebelumnya yang telah menganalisis mengenai makna kerja, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pramudyan Satriya Pamungkas dan Seger Handoyo pada pelatih baseball dan softball Jawa Timur, dengan judul “*Gambaran Makna Kerja Pada Pelatih Baseball dan Softball Jawa Timur*”. Penelitian ini melibatkan empat orang pelatih yang berperan sebagai subyek, terdiri dari dua pelatih baseball dan dua pelatih softball pada ajang PON 2016. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa makna kerja yang dimiliki oleh subyek berupa bentuk calling yaitu dimana individu memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari dirinya (panggilan hati). Sehingga individu tidak mencari keuntungan secara material maupun memiliki karir yang bagus. Selain itu adanya tekanan dari atasan atau pemimpin juga dapat menyebabkan hilangnya passion dan value dari diri individu atau subyek tersebut.⁹

---

⁸ T.Elifira Rahmayati, “Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja,” *Juripol* 4, no. 2, Hlm 131-132, (2021), <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>.

⁹ Pramudyan Satriya Pamungkas and Seger Handoyono, “Gambaran Makna Kerja Pada Pelatih Baseball Dan Softball Jawa Timur,” *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi* 7, Hlm 65-67,(2018).

Disisi lain penelitian sebelumnya yang membahas mengenai *work-life balance*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Evanea Setiadewi Hartono dan Mirwan Surya Perdhana pada pegawai bank setia di Yogyakarta, dengan judul “*Work-Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia Di Yogyakarta*”. Penelitian ini melibatkan delapan partisipan pegawai Bank Setia Yogyakarta yang berperan sebagai subyek. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa masih banyak pegawai bank yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan pekerjaan yang baik, hal ini dikarenakan ketidakmampuan mereka dalam membagi atau mengatur waktu antara bekerja dan kehidupan pribadi sehingga menyebabkan adanya benturan antara pekerjaan dan urusan pribadi (kehidupan).¹⁰

Idealnya (*Das Sollen*), sebagai staf muda harus bisa menemukan dan memahami makna kerja dari pekerjaan mereka saat ini dengan baik dengan tujuan agar mereka mampu menciptakan *work-life balance* mereka dengan baik. Selain itu, penting adanya kebijakan formal dari organisasi atau tempat kerja yang bisa mendukung *work-life balance* karyawan atau stafnya, seperti fleksibilitas jam kerja dan program pendukung, sehingga staf muda diharapkan mampu mengelola waktu secara efektif untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Namun realitanya (*Das Sein*) pada BLK Tulungagung, terdapat staf muda yang kesulitan dalam menciptakan *work-life balance* karena merasa

---

¹⁰ Wvanea Setiadewi Hartono and Mirwan Surya Perdhana, “Work-Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia Di Yogyakarta,” *Diponegoro Journal of Economics* Volume 10, no. 1, Hlm 12-14 (2021).

tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak terikat waktu, kebiasaan lembur, dan belum adanya kebijakan formal yang mendukung keseimbangan ini. Sehingga kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan ideal dengan realitas di lapangan. Oleh karena itu Pada kasus staf muda di lingkungan Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung, masalah interpretasi makna kerja terhadap *work-life balance* menjadi semakin penting untuk dikaji. Sehingga hal ini yang menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul, “*INTERPRETASI STAF MUDA BLK TULUNGAGUNG TERHADAP MAKNA KERJA DAN PENGARUHNYA PADA WORK-LIFE BALANCE*”. Keinginan untuk memahami lebih dalam mengenai fenomena ini, serta mengeksplorasi berbagai aspek yang mempengaruhi penelitian, menjadi alasan peneliti untuk dapat menyusun studi ini. Dengan adanya penelitian ini peneliti ingin mengetahui lebih jauh bagaimana bentuk makna kerja itu sendiri dan bagaimana makna kerja mampu berkontribusi terhadap tercapainya *work-life balance* dari para staf muda yang bekerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung.

B. Identifikasi Masalah

Adanya staf muda di Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung membawa energi positif dan perspektif baru bagi organisasi, namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa mereka dihadapkan pada sejumlah tantangan yang tidak ringan. Staf muda dengan semangat tinggi dan keinginan belajar yang besar ternyata kerap merasa kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Faktor-

faktor seperti beban kerja yang beragam, deadline, ekspektasi atasan, serta pengalaman kerja yang masih minim membuat mereka rentan terhadap stres. Selain itu, belum adanya kebijakan formal yang mendukung work-life *balance*, seperti fleksibilitas jam kerja atau program pendukung, memperburuk situasi ini. Akibatnya, terdapat staf muda yang mengalami hambatan dalam menemukan makna kerja yang positif sehingga berdampak pada terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kesenjangan antara harapan ideal untuk mencapai work-life balance dan kondisi yang terjadi di lapangan menjadi masalah utama yang perlu diidentifikasi dan dicari solusinya di lingkungan BLK Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana interpretasi *makna kerja* menurut staf muda BLK Tulungagung?
2. Bagaimana interpretasi *makna kerja* terhadap *work-life balance* pada staf muda BLK Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana interpretasi *makna kerja* menurut staff muda BLK Tulungagung
2. Untuk mengetahui apakah *makna kerja* berkontribusi terhadap *work-life balance* staf muda BLK Tulungagung

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan pengetahuan mengenai *makna kerja* dan *work-life balance* khususnya bagi para staf atau pegawai muda. Dengan melakukan penelitian lebih dalam terkait bentuk *makna kerja* dan *work-life balance*, harapan dari penelitian atau riset ini adalah menyumbangkan pengetahuan yang lebih dalam ke dalam teori yang ada dan memberikan perspektif baru yang berharga dalam ranah ini.

2. Manfaat Praktis:

Penelitian atau riset ini diharapkan akan memberikan manfaat yang signifikan. Informasi yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber yang bermanfaat untuk individu juga organisasi dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya menemukan makna kerja dan menciptakan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Tidak hanya itu, hasil penelitian ini juga bisa dijadikan referensi bagi penelitian masa depan yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai topik ini, sehingga bisa memberikan sumbangan yang lebih besar dalam pengembangan pengetahuan dan praktik di bidang ini.

F. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya salah paham dan timbulnya berbagai penafsiran terhadap istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini serta pengertian judul secara keseluruhan, maka terlebih dahulu perlu

ditegaskan pengertian beberapa istilah yang membentuk kesatuan judul dimaksud.

1. Interpretasi

Pada konteks ini, yang dimaksud dengan interpretasi adalah proses atau kemampuan dari staf muda BLK untuk memahami, menjelaskan, dan mengartikan arti atau makna dari pekerjaan mereka saat ini.

2. Makna Kerja

Makna Kerja dalam konteks ini merujuk pada pemahaman subjektif dari staf muda BLK Tulungagung terhadap pekerjaan mereka, termasuk nilai, tujuan, dan pengalaman yang mereka kaitkan dengan aktivitas kerja sehari-hari.

3. *Work-life Balance*

Work-Life Balance dalam konteks ini merujuk pada kemampuan para staf muda BLK untuk mengatur dan membagi secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tidak terjadi konflik antara keduanya dan individu merasa terpenuhi baik dalam aspek pekerjaan maupun kehidupan pribadi. *Work-life balance* tidak selalu berarti pembagian waktu 50:50, melainkan proporsi yang tepat sesuai kebutuhan dan fase kehidupan individu sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan kebahagiaan.

4. Staf Muda BLK Tulungagung

Staf Muda BLK Tulungagung dalam konteks ini merujuk pada karyawan berusia muda yang bekerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Tulungagung, yang menjadi subjek penelitian untuk memahami bagaimana mereka memaknai kerja dan bagaimana hal tersebut memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka.