

Hubungan Makna Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Logistik

Siska Septianus¹, Marhisar Simatupang², Aisyah Ratnaningtyas³, Linus Kali Palindangan⁴

^{1,2,3,4} Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Riwayat artikel: Diterima : 27/07/2026 Direvisi : 21/08/2026 Dipublikasikan : 29/08/2026 Kata kunci: Makna Kerja; Komitmen Organisasi; Karyawan Perusahaan Logistik.	Perusahaan logistik membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi agar mampu menjalankan tugas secara optimal dan mendukung keberlangsungan operasional perusahaan. Salah satu faktor psikologis yang diduga berkaitan dengan komitmen organisasi adalah makna kerja, yaitu sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, memiliki tujuan, dan memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan logistik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 127 karyawan perusahaan logistik yang dipilih melalui teknik <i>purposive sampling</i> . Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,934 pada skala makna kerja dan 0,920 pada skala komitmen organisasi. Analisis data menggunakan korelasi Spearman's Rank karena salah satu variabel tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara makna kerja dengan komitmen organisasi ($r_s = 0,673$; $p < 0,001$) dengan kekuatan hubungan berada pada kategori kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi makna kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Dengan demikian, penguatan makna kerja dapat menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung peningkatan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan logistik.
Penulis Korespondensi: Siska Septianus Email: siskaseptianus1@student.esaunggul.ac.id	

PENDAHULUAN

Sektor logistik merupakan salah satu sektor strategis yang menopang perekonomian nasional karena berperan dalam menjaga kelancaran arus barang, distribusi, serta aktivitas perdagangan antarwilayah dan antarnegara. Sektor transportasi dan pergudangan sebagai representasi industri logistik menunjukkan pertumbuhan yang konsisten di atas rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional, yaitu sebesar 19,87% pada 2022, 13,96% pada 2023, dan 8,69% pada 2024. Pada periode yang sama, kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) meningkat menjadi 5,02%, 5,89%, dan 6,13% (CNBC Indonesia, 2026). Pertumbuhan tersebut tidak terlepas dari kegiatan ekspor dan impor, dengan perusahaan logistik berperan penting dalam rantai pasok melalui layanan *freight forwarding*, kepabeanan, pergudangan, dan

distribusi (Maisel & Sasabone, 2023). Dalam pelaksanaannya, karyawan logistik dituntut bekerja dengan tenggat waktu ketat, tekanan operasional tinggi, serta memahami prosedur ekspor-impor, pengurusan dokumen kepabeanan, koordinasi dengan pelabuhan, dan pemenuhan regulasi perdagangan internasional. Sektor ini juga berpotensi mendorong pertumbuhan sektor lain melalui peningkatan efektivitas, efisiensi, teknologi, proses, kompetensi sumber daya manusia, serta kolaborasi antara penyedia jasa logistik dan pemilik barang (Supply Chain Indonesia, 2024).

Di balik pertumbuhannya, perusahaan logistik menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia. Ketersediaan tenaga kerja dengan keahlian spesifik di bidang logistik masih terbatas sehingga perusahaan menghadapi kesulitan memperoleh talenta yang sesuai untuk menunjang inovasi dan efisiensi operasional (Mitra Logistics, 2025). Selain itu, *turnover* karyawan masih menjadi persoalan penting karena berdampak pada stabilitas operasional, biaya rekrutmen, dan kinerja jangka panjang perusahaan (Fajriah, 2025). Pergantian karyawan mengharuskan perusahaan menyiapkan pengganti, melakukan seleksi, rekrutmen, dan pelatihan, serta menanggung kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan organisasi (Astika et al., 2025). Salah satu faktor yang berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi adalah komitmen organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi aspek penting bagi perusahaan logistik yang memiliki karakteristik kerja dinamis dan saling bergantung antarfungsi.

Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai konstruk psikologis yang mencerminkan hubungan individu dengan organisasi dan memengaruhi keputusan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* berkaitan dengan keterikatan emosional individu terhadap organisasi; *continuance commitment* berkaitan dengan pertimbangan rasional mengenai biaya atau konsekuensi apabila meninggalkan organisasi; sedangkan *normative commitment* berkaitan dengan rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, ketekunan, dan kesediaan untuk memberikan upaya terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat meningkatkan kemungkinan *turnover* dan berdampak pada efektivitas, efisiensi kerja, serta produktivitas organisasi (Halimsetiono, 2014).

Salah satu faktor psikologis yang diduga berkaitan dengan komitmen organisasi adalah makna kerja. Steger et al. (2012) menjelaskan makna kerja sebagai pengalaman subjektif ketika individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, memiliki tujuan, membantu membentuk makna hidup, serta memberikan kontribusi bagi kepentingan yang lebih luas. Makna kerja terdiri atas tiga dimensi, yaitu *positive meaning*, *meaning-making through work*, dan *greater good motivations*. *Positive meaning* menggambarkan sejauh mana individu memandang pekerjaannya memiliki nilai dan arti penting. *Meaning-making through work* menunjukkan bahwa pekerjaan dapat membantu individu memahami diri, mengembangkan potensi, serta memperoleh pengalaman hidup yang bermakna. Sementara itu, *greater good motivations* mencerminkan keyakinan bahwa pekerjaan memberikan manfaat bagi orang lain maupun organisasi. Ketika karyawan mampu memahami nilai, tujuan, dan kontribusi pekerjaannya, mereka lebih mungkin membangun keterikatan psikologis terhadap organisasi. Hal tersebut sejalan dengan Wahyuni et al. (2019) yang menunjukkan bahwa individu dengan makna kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Fenomena tersebut juga terlihat dalam wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti pada karyawan perusahaan logistik. Seorang karyawan pada divisi *sales marketing* dengan masa kerja delapan tahun memandang pekerjaannya sebagai “ujung tombak perusahaan” karena berperan dalam memperoleh keuntungan dan mempertahankan pelanggan. Karyawan lain pada divisi *document export* dengan masa kerja lima tahun menilai pekerjaannya sebagai bagian inti dalam proses pengiriman barang ekspor karena bertanggung jawab terhadap dokumen yang dibutuhkan dalam proses tersebut. Kedua informan menunjukkan bahwa pemahaman terhadap kontribusi pekerjaan dapat menumbuhkan rasa bangga, tanggung jawab,

kenyamanan, dan keinginan untuk bertahan dalam perusahaan. Gambaran ini memperkuat dugaan bahwa cara karyawan memaknai pekerjaan dapat berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi.

Secara konseptual, karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dan bernilai akan lebih mudah merasakan bahwa dirinya memiliki peran berarti bagi perusahaan. Perasaan tersebut dapat mendorong keterikatan emosional, tanggung jawab, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Sebaliknya, ketika pekerjaan hanya dipandang sebagai rutinitas atau beban, karyawan berpotensi mengalami kelelahan psikologis, kurang memiliki keterikatan terhadap organisasi, dan menunjukkan komitmen yang lebih rendah. Kondisi tersebut menjadi relevan pada perusahaan logistik karena pekerjaan menuntut ketelitian, kecepatan, koordinasi, serta tanggung jawab yang tinggi. Kesalahan pada satu bagian, seperti administrasi dokumen, operasional, *warehouse*, *customer service*, maupun *sales*, dapat memengaruhi keseluruhan proses distribusi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan antara makna kerja dan komitmen organisasi. Soniyya dan Mulyati (2023) menemukan bahwa *meaning of work* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi pada perawat, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Susilawati (2025) juga menemukan bahwa *work engagement* dan *meaning of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis. Temuan lain menunjukkan bahwa *meaningful work* berhubungan positif dengan *work engagement* dan dapat berperan sebagai mediator antara *job crafting* dan *work engagement* pada karyawan generasi milenial BUMN (Mulyati et al., 2019).

Namun, hasil penelitian sebelumnya belum sepenuhnya konsisten. Karinadewi dan Martdianty (2020) menemukan bahwa makna kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel di Jakarta dan Bali; hubungan tersebut menjadi signifikan ketika dimediasi oleh *work engagement*. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan makna kerja dan komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik konteks pekerjaan. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perawat, guru, dosen, karyawan hotel, dan sektor lainnya, sedangkan penelitian pada karyawan perusahaan logistik masih terbatas. Padahal, sektor logistik memiliki tuntutan kerja yang khas, seperti target distribusi, ketepatan waktu, koordinasi antardivisi, tekanan operasional, serta tanggung jawab yang besar.

Berdasarkan fenomena, kajian teori, wawancara pendahuluan, dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, hubungan antara makna kerja dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan logistik masih perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan logistik. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai peran faktor psikologis dalam membentuk komitmen organisasi pada sektor logistik, sekaligus memberikan informasi bagi perusahaan dalam memahami pentingnya pemaknaan kerja sebagai salah satu aspek yang berkaitan dengan keterikatan dan keberlanjutan karyawan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dan desain *cross-sectional*. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan logistik melalui pengukuran kedua variabel pada satu periode pengambilan data. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan logistik. Karena jumlah populasi tidak dapat diketahui secara pasti, populasi penelitian dikategorikan sebagai *infinite population*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria responden yang ditetapkan adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan logistik, memiliki masa kerja minimal satu tahun agar memiliki pengalaman kerja yang memadai, serta bersedia menjadi responden penelitian. Penentuan jumlah sampel minimal menggunakan rumus

Lemeshow et al. (1990) dengan tingkat kepercayaan 95% dan batas kesalahan 10%, sehingga diperoleh kebutuhan minimal sebanyak 96 responden. Pada pelaksanaannya, penelitian memperoleh 127 responden yang memenuhi kriteria dan seluruh data tersebut digunakan dalam analisis.

Pengukuran makna kerja menggunakan *Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang dikembangkan oleh Steger et al. (2012) dan diadaptasi dari Aprilia (2022). Instrumen tersebut mengukur tiga dimensi, yaitu *positive meaning*, *meaning-making through work*, dan *greater good motivations*. Skala awal terdiri atas 10 item, kemudian setelah pengujian validitas digunakan 9 item dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala berdasarkan teori Meyer dan Allen (1991) yang diadaptasi dari Nuryanto (2025), mencakup tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dari 24 item awal, sebanyak 20 item dinyatakan memenuhi kriteria dan digunakan dalam penelitian dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920. Uji validitas instrumen menggunakan validitas isi melalui koefisien Aiken's V berdasarkan penilaian 10 rater dengan lima kategori penilaian. Item dinyatakan memenuhi kriteria validitas apabila memperoleh nilai Aiken's $V \geq 0,70$. Sementara itu, reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel apabila nilai koefisien $\geq 0,70$.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner melalui platform Tally yang disebarakan secara langsung pada salah satu perusahaan logistik di Bekasi dan secara daring melalui WhatsApp, Instagram, serta media sosial lainnya. Data kemudian diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Analisis meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Karena variabel makna kerja tidak berdistribusi normal, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi nonparametrik Spearman's Rank dengan taraf signifikansi 0,05 untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara makna kerja dan komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 127 karyawan perusahaan logistik yang memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan karakteristik responden, jumlah responden perempuan dan laki-laki relatif seimbang, yaitu 64 perempuan (50,4%) dan 63 laki-laki (49,6%). Responden didominasi oleh kelompok usia 20–25 tahun sebanyak 45 orang (35,4%), diikuti usia 26–31 tahun sebanyak 34 orang (26,8%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK sederajat sebanyak 51 orang (40,2%) dan Sarjana (S1) sebanyak 46 orang (36,2%). Berdasarkan divisi pekerjaan, responden terbanyak berasal dari Administrasi Dokumen sebanyak 32 orang (25,2%) dan Operasional/Logistik sebanyak 30 orang (23,6%). Mayoritas responden memiliki masa kerja 2–5 tahun sebanyak 56 orang (44,1%) dan berstatus sebagai karyawan tetap sebanyak 84 orang (66,2%). Gambaran karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori Dominan	n	%
Jenis kelamin	Perempuan	64	50,4
Usia	20–25 tahun	45	35,4
Pendidikan terakhir	SMA/SMK sederajat	51	40,2
Divisi pekerjaan	Administrasi Dokumen	32	25,2
Masa kerja	2–5 tahun	56	44,1
Status karyawan	Karyawan tetap	84	66,2
Domisili tempat kerja	Kota Bekasi	46	36,2

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas isi menggunakan koefisien Aiken's V menunjukkan bahwa dari 10 item skala makna kerja terdapat satu item yang memiliki nilai di bawah 0,70 sehingga dieliminasi. Dengan demikian, terdapat 9 item yang digunakan dalam pengukuran makna kerja. Pada skala komitmen organisasi, dari 24 item awal terdapat empat item dengan nilai Aiken's V di bawah 0,70 sehingga diperoleh 20 item yang digunakan dalam penelitian.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934 untuk skala makna kerja dan 0,920 untuk skala komitmen organisasi. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Makna kerja	9	0,934	Reliabel
Komitmen organisasi	20	0,920	Reliabel

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel makna kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 32,87 dengan standar deviasi 6,720, sedangkan komitmen organisasi memiliki rata-rata sebesar 67,67 dengan standar deviasi 12,261. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi makna kerja sebesar 0,003, sedangkan komitmen organisasi sebesar 0,085. Karena nilai signifikansi makna kerja $< 0,05$, data pada variabel tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga berdistribusi normal. Karena salah satu variabel tidak memenuhi asumsi normalitas, pengujian hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan korelasi nonparametrik Spearman's Rank.

Tabel 3. Statistik Deskriptif dan Uji Normalitas

Variabel	N	Mean	SD	Sig. K-S	Distribusi
Makna kerja	127	32,87	6,720	0,003	Tidak normal
Komitmen organisasi	127	67,67	12,261	0,085	Normal

Hasil pengujian korelasi Spearman's Rank menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r_s = 0,673$ dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan logistik. Berdasarkan pedoman interpretasi korelasi yang digunakan dalam penelitian, nilai 0,673 berada pada rentang 0,600–0,799 sehingga termasuk kategori hubungan kuat.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Spearman's Rank

Variabel	N	Koefisien Korelasi r_{sr}	Sig. (2-tailed)	Kekuatan Hubungan	Arah Hubungan
Makna kerja – Komitmen organisasi	127	0,673	0,000	Kuat	Positif

Dasar pengambilan keputusan dapat diringkas sebagai berikut:

$$p = 0,000 < 0,05 \quad p = 0,000 < 0,05$$

sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan makna kerja berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi makna kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan komitmen organisasi yang dimiliki.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara makna kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan logistik dengan koefisien korelasi sebesar 0,673. Hasil tersebut menunjukkan bahwa makna kerja memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi. Karyawan yang mampu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, memiliki tujuan, dan memberikan manfaat cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika pekerjaan kurang dipandang sebagai aktivitas yang bermakna, kecenderungan keterikatan dan komitmen terhadap organisasi juga menjadi lebih rendah.

Temuan tersebut dapat dipahami berdasarkan teori Steger et al. (2012), yang menjelaskan bahwa makna kerja mencakup *positive meaning*, *meaning-making through work*, dan *greater good motivations*. Karyawan yang memiliki *positive meaning* memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dan bernilai bagi dirinya. Melalui *meaning-making through work*, pekerjaan juga dapat menjadi sarana untuk memahami diri, mengembangkan potensi, dan memperoleh pengalaman yang bermakna. Sementara itu, *greater good motivations* menggambarkan keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat bagi orang lain maupun organisasi. Ketika ketiga aspek tersebut berkembang secara positif, pekerjaan tidak lagi dipandang hanya sebagai aktivitas untuk memperoleh pendapatan, tetapi juga sebagai bagian yang memiliki nilai dan tujuan dalam kehidupan karyawan.

Pada konteks perusahaan logistik, pemaknaan tersebut menjadi penting karena pekerjaan memiliki tingkat ketergantungan antardivisi yang tinggi. Proses operasional melibatkan bagian administrasi dokumen, operasional/logistik, *warehouse*, *customer service*, *sales/marketing*, hingga *finance/accounting*. Kesalahan atau keterlambatan pada satu bagian dapat memengaruhi proses distribusi secara keseluruhan. Ketika karyawan memahami bahwa tugas yang dilakukan memberikan kontribusi terhadap kelancaran distribusi barang, kepuasan pelanggan, dan keberlangsungan operasional perusahaan, maka pekerjaan lebih mudah dipandang sebagai sesuatu yang bernilai. Pemahaman tersebut dapat mendorong rasa bangga, tanggung jawab, serta keinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik.

Hasil penelitian juga sejalan dengan wawancara pendahuluan dalam penelitian. Informan LN yang bekerja pada divisi *sales marketing* memandang pekerjaannya sebagai “ujung tombak perusahaan” karena berkaitan langsung dengan perolehan pelanggan dan keuntungan perusahaan. Sementara itu, informan AN pada divisi *document export* memandang pekerjaannya sebagai bagian penting dalam proses ekspor karena bertanggung jawab terhadap dokumen yang dibutuhkan dalam pengiriman barang. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa pemahaman terhadap kontribusi pekerjaan dapat membentuk rasa bangga, tanggung jawab, serta keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Hubungan antara kedua variabel juga dapat dijelaskan melalui konsep komitmen organisasi Meyer dan Allen (1991), yang mencakup *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dapat mengembangkan keterikatan emosional dan rasa bangga terhadap organisasi sehingga memperkuat *affective commitment*. Kesadaran mengenai manfaat yang diperoleh selama berada dalam organisasi dapat berkaitan dengan *continuance commitment*. Sementara itu, rasa tanggung jawab dan keyakinan bahwa pekerjaan memberikan manfaat bagi organisasi dapat mendukung terbentuknya *normative commitment*. Dengan demikian, pemaknaan terhadap pekerjaan berpotensi berkaitan dengan berbagai bentuk keterikatan psikologis individu terhadap organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Geldenhuys et al. (2014), yang menjelaskan bahwa individu yang memandang pekerjaannya bermakna cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi karena merasa pekerjaannya memiliki tujuan dan memberikan kontribusi yang bernilai. Hasil penelitian juga konsisten dengan Wahyuni et al. (2019), yang menemukan bahwa individu dengan makna kerja yang tinggi menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan keinginan yang lebih besar untuk tetap menjadi bagian dari

organisasi. Veronica dan Moerkardjono (2019) juga menemukan bahwa semakin tinggi makna kerja yang dirasakan individu, semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi karena pekerjaan dipandang sebagai sarana untuk mewujudkan nilai dan tujuan pribadi.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian Soniyya dan Mulyati (2023) yang menunjukkan hubungan positif antara *meaning of work* dan komitmen organisasi pada perawat serta Susilawati (2025) yang menemukan bahwa *meaning of work* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil ini berbeda dengan Karinadewi dan Martdianty (2020), yang menemukan bahwa makna kerja tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel di Jakarta dan Bali, tetapi menjadi signifikan melalui mediasi *work engagement*. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan makna kerja dan komitmen organisasi dapat berbeda berdasarkan karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi.

Koefisien korelasi sebesar 0,673 menunjukkan hubungan yang kuat, tetapi hasil tersebut tidak menunjukkan bahwa makna kerja merupakan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi juga berkaitan dengan karakteristik pribadi, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berada dalam organisasi. Oleh karena itu, komitmen karyawan juga dapat berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, maupun berbagai pengalaman yang diperoleh selama bekerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang memiliki arti, tujuan, dan manfaat berkaitan erat dengan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Dalam konteks perusahaan logistik dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, penguatan makna kerja menjadi salah satu aspek psikologis yang relevan untuk diperhatikan dalam upaya mempertahankan komitmen organisasi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pemaknaan terhadap pekerjaan memegang peranan yang sangat penting dalam membangun keterikatan dan loyalitas karyawan di dalam organisasi. Temuan penelitian membuktikan adanya hubungan positif yang kuat antara makna kerja (*meaning of work*) dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan logistik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, memiliki tujuan jelas, serta memberikan kontribusi positif, maka semakin tinggi pula rasa keterikatan, rasa tanggung jawab, dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketika pekerjaan dimaknai sebatas rutinitas harian tanpa arti yang mendalam, tingkat komitmen dan keterikatan psikologis karyawan cenderung menurun.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya kajian Psikologi Industri dan Organisasi dengan menegaskan bahwa aspek psikologis internal, khususnya cara individu memaknai pekerjaannya, merupakan prediktor yang bermakna dalam membentuk komitmen organisasi terutama pada sektor industri dengan tingkat dinamika dan tekanan operasional yang tinggi seperti perusahaan logistik. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan logistik untuk menaruh perhatian lebih pada upaya menumbuhkan dan memelihara makna kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk secara konsisten mengkomunikasikan nilai strategis dari setiap peran pekerjaan, memberikan apresiasi yang layak atas kontribusi yang diberikan, serta membuka ruang pengembangan karier yang jelas. Melalui langkah-langkah tersebut, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan berkelanjutan di tengah tingginya tantangan industri logistik.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilia, W. (2022). Pengaruh beban kerja mental, meaningful work, dan faktor demografi terhadap stres kerja pada perawat di UGD dan IGD. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

- Astika, N. K. A., Efendi, N., & Aprilia, H. D. (2025). Analisis faktor-faktor yang menyebabkan turnover intention karyawan di CV Amerta Tegeh Rahayu. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, 3(2), 147–174. <https://doi.org/10.0120/jkb.v3i2.411>.
- Fajriah, Y. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi turnover tinggi. *Jurnal Economina*, 4(3), 97–103.
- Geldenhuis, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10.
- Halimsetiono, E. (2014). Komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8(8), 339–345. <http://dx.doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402>.
- Karinadewi, N., & Martdianty, F. (2020). A model of meaning of work, work engagement, organizational commitment and turnover intention in Jakarta and Bali hotel employees. *Proceeding of the 7th International Conference on Hospitality and Tourism Management*, 5(1), 47–53.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W. Jr., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). *Adequacy of sample size in health studies*. World Health Organization.
- Maisel, V., & Sasabone, L. (2023). Peranan freight forwarder dalam menunjang aktivitas ekspor antar negara melalui jalur laut. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 176–181.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mitra Logistics. (2025). 5 tantangan utama sektor logistik di Indonesia. <https://www.mitralogistics.co.id/tantangan-logistik-di-indonesia/>.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model work engagement angkatan kerja generasi millennial dengan meaningful work sebagai mediator. *Jurnal Psikologi UGM*, 5(1), 34–49.
- Nuryanto, P. D. (2025). *Perbedaan komitmen organisasi pada pekerja generasi milenial dan generasi Z*. (Skripsi Sarjana, Universitas Esa Unggul).
- Soniyya, T., & Mulyati, R. (2023). Hubungan antara meaning of work dan komitmen organisasi pada perawat dengan kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Psikogenesis*, 11(1), 1–13.
- Steger, M., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Supply Chain Indonesia. (2024). *Tantangan sektor logistik: Pendorong pertumbuhan ekonomi yang melambat pada 2024*. <https://supplychainindonesia.com/tantangan-sektor-logistik-pendorong-pertumbuhan-ekonomi-yang-melambat-pada-2024-2/>.
- Susilawati, S. (2025). Pengaruh work engagement dan meaning of work terhadap komitmen organisasi (suatu studi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 71–84.
- Veronica, C., & Moerkardjono, S. R. (2019). Meaningful work dan komitmen terhadap organisasi pada dosen. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3(2), 82–94.
- Wahyuni, S., Suroso, & Farid, M. (2019). Meaningful work, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi guru. *Jurnal Fenomena*, 28(2), 20–27. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i2.3361>.