Reswara Journal of Psychology
Volume 5, Number 2, November 2026, pp. 53-68
e-ISSN 2986-6677
DOI : 10.26623/rjp.v5i2.16067

OPEN ACCESS CC BY

Gambaran *Meaningful Work* pada Perwira KOWAL di Dinas Psikologi TNI Angkatan Laut

Azzahra Nabila[1], Moh. Sholeh[1], Esti Novi Andyarini[1]
[1]Faculty of Psychology and Health, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia
*aiszahra1206@gmail.com[1]

Article History:

Received
2026-09-13

Revised
2026-09-17

Accepted
2026-09-23

Published
2026-10-01

Abstract. *Meaningful work is a state in which individuals perceive their work as valuable and purposeful, and as a means of contributing to both themselves and others. In the high-demand environment of the military, the meaningfulness of work is crucial, as it fosters motivation, engagement, and the individual's capacity to cope with job demands. This study aims to examine the nature of meaningful work among female officers of the Indonesian Navy Women's Corps (KOWAL) serving in the Indonesian Navy Psychology Service (DISPSIAL). A descriptive qualitative approach was employed, involving three KOWAL officers stationed at DISPSIAL. Data were gathered through semi-structured interviews and observations, then analyzed via coding and the categorization of findings based on Steger's three dimensions of meaningful work: positive meaning in work, meaning making through work, and greater good motivation. The results indicate that all three subjects experienced meaningfulness in their work, albeit through different processes. "Positive meaning in work" emerged from the alignment of interests, the adaptation process, and active engagement in the work. "Meaning making through work" was evident in the processes of learning, skill development, and acceptance of working conditions. Meanwhile, "greater good motivation" was demonstrated by the perception that the work benefited others and supported the organization's continuity. The findings suggest that meaningful work is dynamic and evolves through experience, adaptation, work environment support, and the perception of one's contribution to the work.*
Keywords: *meaningful work; work psychology; military*

Abstrak. Meaningful work merupakan kondisi ketika individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, memiliki tujuan, serta memberikan kontribusi bagi diri sendiri maupun orang lain. Dalam lingkungan militer yang memiliki tuntutan kerja tinggi, kebermaknaan kerja menjadi penting karena dapat mendukung motivasi, keterlibatan, dan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran meaningful work pada Perwira Korps Wanita TNI Angkatan Laut (KOWAL) di Dinas Psikologi TNI Angkatan Laut (DISPSIAL). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melibatkan tiga Perwira KOWAL yang bertugas di DISPSIAL. Data diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi, kemudian dianalisis melalui proses coding dan pengelompokan temuan berdasarkan tiga dimensi meaningful work dari Steger, yaitu positive meaning in work, meaning making through work, dan greater good motivation. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga subjek memiliki kebermaknaan dalam pekerjaan, meskipun terbentuk melalui proses yang berbeda. Positive meaning in work muncul melalui kesesuaian minat, proses adaptasi, serta keterlibatan dalam pekerjaan. Meaning making through work terlihat melalui proses pembelajaran, pengembangan kemampuan, dan penerimaan terhadap kondisi pekerjaan. Sementara itu, greater good

motivation ditunjukkan melalui persepsi bahwa pekerjaan memberikan manfaat bagi orang lain dan mendukung keberlangsungan organisasi. Temuan menunjukkan bahwa meaningful work bersifat dinamis dan dapat berkembang melalui pengalaman, proses adaptasi, dukungan lingkungan kerja, serta persepsi terhadap kontribusi pekerjaan
Kata kunci: *meaningful work; psikologi kerja; militer*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pendahuluan

Pekerjaan tidak hanya menjadi sarana untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga dapat menjadi bagian penting dari pengalaman psikologis individu (Haryadi dkk., 2025). Individu dapat memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai ketika pekerjaan tersebut dirasakan memiliki tujuan, sesuai dengan nilai pribadi, dan memberikan kontribusi bagi kehidupan dirinya maupun orang lain (Wider, 2024). Kondisi tersebut dikenal sebagai *meaningful work*, yaitu pengalaman subjektif ketika individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dan bermakna (Udahemuka dkk., 2024). Dalam kajian psikologi kerja, *meaningful work* menjadi perhatian karena berkaitan dengan bagaimana individu memberikan arti terhadap aktivitas yang dijalani dalam kehidupan kerja, bukan hanya bagaimana pekerjaan dilakukan (Lozovetska, 2024). Kajian mutakhir juga menunjukkan bahwa *meaningful work* merupakan konsep yang bersifat kompleks dan telah dikaji dari berbagai perspektif dalam psikologi dan perilaku organisasi (Faisaluddin dkk., 2023).

Salah satu kerangka yang banyak digunakan untuk memahami *meaningful work* dikembangkan oleh Steger dkk., (2012) yang memandang kebermaknaan kerja melalui tiga dimensi, yaitu *positive meaning in work, meaning making through work*, dan *greater good motivation*. *Positive meaning in work* mengacu pada sejauh mana seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna. *Meaning making through work* menggambarkan peran pekerjaan dalam memberikan arti bagi kehidupan individu. Pekerjaan yang bermakna membantu seseorang memahami diri sendiri dan lingkungannya lebih baik, mendorong pertumbuhan pribadi, serta menghubungkan pekerjaan dengan konteks kehidupan yang lebih luas. Sementara itu, *greater good motivation* merujuk pada makna pekerjaan yang dinilai dari kontribusinya bagi kebaikan orang orang lain atau masyarakat. Karyawan lebih cenderung menganggap pekerjaan mereka bermakna ketika mereka sangat

terlibat di dalamnya, keterlibatan kerja bukan hanya hasil dari pekerjaan yang bermakna tetapi juga secara aktif berkontribusi dalam penciptaannya (Steger dkk., 2012).

Pemaknaan terhadap pekerjaan menjadi semakin relevan ketika individu bekerja dalam lingkungan dengan tuntutan yang tinggi. Lingkungan kerja yang memiliki tanggung jawab besar, aturan yang kuat, serta tuntutan untuk menjalankan tugas secara konsisten dapat memberikan pengalaman kerja yang kompleks bagi individu (Pereira dkk., 2024). Dalam konteks militer, pekerjaaan juga memiliki karakteristik yang khas karena berkaitan dengan tanggung jawab, kedisiplinan, pengabdian, serta tuntutan untuk menjalankan tugas sesuai peran yang diberikan (Fajriyah & Darmawan, 2025). Penelitian mengenai makna dalam pekerjaan militer menunjukkan bahwa pengalaman bekerja dalam lingkungan tersebut dapat berkaitan dengan pemaknaan terhadap tugas, kontribusi kepada orang lain, serta kepuasan dalam menjalankan peran (Febrina dkk., 2025). Penelitian terhadap personel militer menunjukkan bahwa makna kerja dalam pelayanan militer dapat berkaitan dengan dorongan prososial dan persepsi bahwa tugas yang dilakukan memiliki tujuan yang lebih luas (Evgenia, 2025).

Lingkungan kerja yang menarik untuk dikaji adalah Dinas Psikologi TNI Angkatan Laut (DISPSIAL), khususnya pada Perwira Korps Wanita TNI Angkatan Laut (KOWAL). Perwira KOWAL di DISPSIAL menjalankan tugas dalam lingkungan yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi psikologi di lingkungan TNI Angkatan Laut. Pekerjaan tersebut tidak hanya menuntut pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab dan aturan organisasi, tetapi juga melibatkan proses beradaptasi dengan lingkungan kerja, mengembangkan kemampuan, serta menjalankan peran yang dapat memberikan manfaat bagi personal maupun organisasi. Kondisi tersebut membuat pengalaman Perwira KOWAL dalam memaknai pekerjaan menjadi penting untuk dipahami secara lebih mendalam. Terlebih, penelitian mengenai makna kerja pada lingkungan militer masih banyak dilakukan pada kelompok militer secara umum dengan fokus pada hubungan antarvariabel atau pengujian faktor tertentu, sehingga pengalaman subjektif kelompok tertentu dalam lingkungan kerja militer masih dapat dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan selama kegiatan magang di DISPSIAL, ditemukan bahwa Perwira KOWAL menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan mengikuti tuntutan pekerjaan yang diberikan. Dalam menjalankan tugas, terdapat

pengalaman yang berbeda pada masing-masing individu, seperti adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan minat pribadi, proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan awal, kesempatan untuk mempelajari kemampuan baru, serta pengalaman memberikan kontribusi kepada orang lain dan organisasi. Temuan awal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman dalam menjalankan pekerjaan tidak sepenuhnya sama pada setiap individu. Perbedaan tersebut menarik untuk dikaji karena dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana individu membangun pemaknaan terhadap pekerjaan melalui pengalaman yang mereka jalani. Dengan demikian, fenomena awal tersebut tidak langsung menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja pada Perwira KOWAL berada pada kondisi rendah atau tinggi, tetapi menunjukkan adanya pengalaman pemaknaan kerja yang beragam.

Penelitian mengenai *meaningful work* dalam beberapa tahun terakhir telah berkembang pada berbagai konteks pekerjaan. Kajian terdahulu banyak membahas definisi, dimensi, anteseden, serta konsekuensi *meaningful work*, sementara penelitian empiris juga telah menguji keterkaitannya dengan berbagai kondisi dan karakteristik pekerjaan (Hasan, 2023). Dalam konteks militer, penelitian sebelumnya juga telah mengkaji makna pekerjaan melalui pendekatan kuantitatif, misalnya dengan melihat hubungan *job crafting*, pemenuhan kebutuhan psikologis, dan makna kerja pada personel militer, serta mengkaji hubungan makna kerja dengan kesejahteraan dan tekanan psikologis pada personel kepolisian militer (Smaliukienė dkk., 2023). Selain itu, penelitian Febrina dkk., (2025) menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja dapat menjadi faktor protektif terhadap stres kerja dan burnout pada pekerjaan dengan tuntutan tinggi.

Beberapa penelitian dalam konteks militer juga menunjukkan bahwa *meaningful work* memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis dan efektivitas kerja personel (Ríos & Hervas, 2025). Smaliukienė dkk. (2024) menjelaskan bahwa personel militer yang mampu menemukan makna dalam pekerjaannya cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat dan lebih mampu menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Namun, penelitian tersebut lebih banyak memberikan gambaran mengenai hubungan antarvariabel atau faktor yang berkaitan dengan makna kerja. Sementara itu, pemahaman mengenai bagaimana *meaningful work* dialami dan dimaknai secara subjektif oleh Perwira KOWAL, khususnya dalam konteks penugasan di DISPSIAL, masih belum banyak tergambarkan. Oleh karena itu, diperlukan

penelitian yang secara khusus menggambarkan pengalaman *meaningful work* pada Perwira KOWAL di DISPSIAL melalui eksplorasi pengalaman mereka dalam memandang nilai pekerjaan, proses pembentukan makna melalui pekerjaan, serta persepsi terhadap kontribusi pekerjaan bagi orang lain dan organisasi.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *meaningful work* masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja militer. Apabila individu mampu memaknai pekerjaannya secara lebih positif dan mendalam, maka hal tersebut dapat mendukung peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, serta kualitas kontribusi personel terhadap organisasi (Samudra dkk., 2025). Oleh karena itu, permasalahan terkait *meaningful work* penting untuk dikaji lebih lanjut guna memahami bagaimana personel memaknai pekerjaannya serta bagaimana kebermaknaan kerja dapat mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dalam lingkungan militer. Penelitian ini secara khusus berupaya memahami bagaimana kebermaknaan kerja dialami melalui tiga dimensi, yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*. Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan dalam kajian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan psikologis sebagai berikut :

"Bagaimana gambaran Meaningful Work pada Perwira Korps Wanita TNI AL di DISPSIAL?"

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan memperoleh gambaran mengenai pengalaman dan pemaknaan individu terhadap pekerjaannya berdasarkan pengalaman yang disampaikan secara langsung oleh partisipan. Pendekatan kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti menggambarkan pengalaman partisipan secara dekat dengan data tanpa memberikan perlakuan atau memanipulasi kondisi penelitian (Fadli, 2021). Dalam penelitian ini, pendekatan tersebut digunakkan untuk menggambarkan *meaningful work* pada Perwira KOWAL di Dinas Psikologi TNI Angkatan Laut.

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang Perwira KOWAL yang bertugas di DISPSIAL. Seluruh partisipan berjenis kelamin perempuan, berstatus belum menikah, dan memiliki latar belakang pendidikan S1 Psikologi. Partisipan berada pada fase awal penugasan di DISPSIAL dan memiliki pengalaman yang beragam dalam memaknai pekerjaan, mulai dari

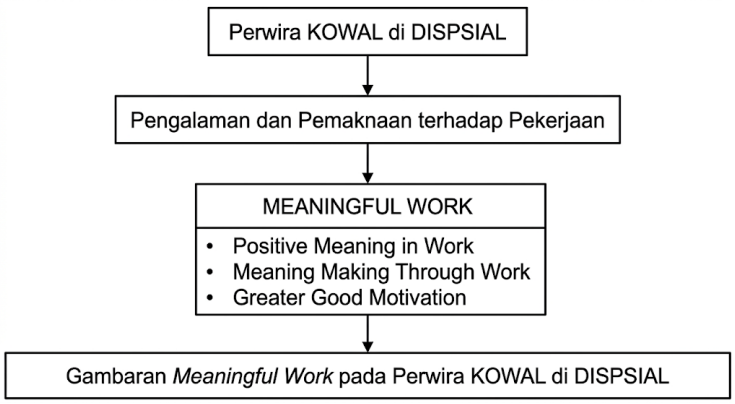
pekerjaan yang sesuai minat hingga pekerjaan yang membutuhkan proses adaptasi dan penerimaan.

Pemilihan partisipan dilakukan secara purposif, yaitu berdasarkan kesesuaian karakteristik partisipan dengan fokus penelitian. Partisipan dipilih karena memiliki pengalaman langsung sebagai Perwira KOWAL yang bertugas di DISPSIAL dan dapat memberikan informasi mengenai pengalaman dalam menjalankan serta memaknai pekerjaan, karakteristik tersebut dipandang sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada gambaran *meaningful work* dalam konteks penugasan Perwira KOWAL di DISPSIAL.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur selama kurang lebih dua minggu. Wawancara dilakukan dalam dua tahap, yaitu wawancara awal untuk memperoleh gambaran umum pengalaman kerja dan wawancara lanjutan untuk menggali pengalaman partisipan dalam memaknai pekerjaan. Pedoman wawancara disusun berdasarkan tiga dimensi *meaningful work* dari Steger dkk., (2012) yaitu positive meaning in work, meaning making through work, dan greater good motivation. Penelitian diawali dengan pengurusan izin kepada pihak DISPSIAL dan koordinasi pemilihan partisipan. Sebelum wawancara, partisipan diberikan penjelasan mengenai penelitian dan informed consent, sedangkan data yang diperoleh didokumentasi dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas partisipan.

Data dianalisis secara bertahap melalui proses pengorganisasian, pengkodean, pengelompokan, dan pendeskripsian data hasil wawancara. Tahap awal dilakukan dengan membaca dan memahami hasil trankrispsi wawancara, kemudian memberikan kode pada data yang relevan dengan pengalaman partisipan dalam memaknai pekerjaan. Kode-kode yang memiliki kesamaan makna selanjutnya dikelompokkan menjadi kategori untuk mengidentifikasi pola pengalaman pada masing-masing partisipan. Kategori yang diperoleh kemudian dideskripsikan dan diinterpretasikan berdasarkan tiga dimensi *meaningful work* dari Steger dkk., (2012).

Dengan tahap tersebut, analisis tidak hanya menggambarkan pernyataan partisipan secara terpisah, tetapi juga menunjukkan bagaimana pengalaman yang ditemukan dapat dipahami dalam kerangka tiga dimensi *meaningful work.* Hasil analisis disajikan secara deskriptif dengan didukung kutipan wawancara untuk menggambarkan pengalaman partisipan dalam memaknai pekerjaan



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hasil

Hasil Analisa menggunakan koding lalu dideskripsikan dengan aspek-aspek *meaningful work,* data dijelaskan per aspek menggunakan kutipan dialog wawancara.

Positive Meaning in Work (Makna Positif dalam Pekerjaan)

Dimensi *positive meaning in work* merujuk pada sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, penting, dan memberikan kepuasan secara personal (Steger dkk., 2012). Makna positif ini biasanya tercermin dari perasaan puas, bangga, serta penerimaan terhadap pekerjaan yang dijalani. Berdasarkan hasil wawancara, ketiga subjek menunjukkan adanya makna positif dalam pekerjaan, namun dengan proses dan latar belakang yang berbeda. Pada subjek ketiga**,** makna positif dalam pekerjaan muncul secara kuat dan relatif stabil sejak awal. Hal ini disebabkan oleh adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan minat dan tujuan hidup individu. Subjek menyatakan bahwa menjadi bagian dari TNI Angkatan Laut merupakan cita-cita yang telah dimiliki sejak lama, sehingga pekerjaan yang dijalani saat ini memberikan rasa puas dan kebanggaan tersendiri.

"Ya sebenernya kan untuk jadi kowal karna cita-cita aku dari dulu ya… matra Laut tuh emang impianku…"

"Happy bersyukur sih…"

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai pencapaian personal. Kondisi ini sejalan dengan penelitian oleh

Steger dkk. (2012) yang menyatakan bahwa kesesuaian antara nilai personal dan pekerjaan dapat meningkatkan persepsi makna kerja secara signifikan.

Berbeda dengan subjek ketiga, pada subjek pertama**,** makna positif dalam pekerjaan tidak muncul secara langsung, melainkan melalui proses adaptasi. Subjek tetap mampu merasakan kepuasan dalam bekerja, meskipun diiringi dengan tantangan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja dan sistem yang ada.

"Alhamdulillah puas cuma… masih adaptasi sama pekerjaan…"

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya ambivalensi, di mana individu merasakan kepuasan sekaligus menghadapi kesulitan dalam proses penyesuaian. Hal ini mengindikasikan bahwa makna positif dalam pekerjaan dapat berkembang secara bertahap seiring dengan pengalaman kerja yang dijalani. Sementara itu, pada subjek kedua, makna positif dalam pekerjaan muncul melalui keterlibatan aktif dalam tugas serta perasaan memiliki kontribusi dalam pekerjaan.

"Aku merasa sangat berkontribusi sih…"

Perasaan berkontribusi ini menjadi salah satu indikator penting dalam terbentuknya makna positif dalam pekerjaan. Individu yang merasa dirinya dibutuhkan dan memiliki peran cenderung lebih menghargai pekerjaannya. Dengan demikian, dimensi *positive meaning in work* pada ketiga subjek menunjukkan bahwa makna positif dapat terbentuk melalui berbagai jalur, yaitu kesesuaian nilai, proses adaptasi, serta keterlibatan kerja.

***Meaning Making Through Work* (Pembentukan Makna melalui Pekerjaan)**

Dimensi *meaning making through work* menggambarkan bagaimana pekerjaan membantu individu membangun pemahaman tentang diri sendiri, mengembangkan potensi, serta memberikan arti yang lebih luas dalam kehidupan (Rosso dkk., 2010). Dalam dimensi ini, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai aktivitas, tetapi sebagai sarana pembelajaran dan transformasi diri. Pada subjek kedua, dimensi ini terlihat sangat dominan. Subjek awalnya memiliki keterbatasan dalam kemampuan public speaking serta ketidaksesuaian dengan bidang kerja yang dijalani. Namun, melalui tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja, subjek mengalami perkembangan yang signifikan.

"Aku tuh anaknya paling gasuka tampil… public speaking tuh jelek banget…" "Tapi… aku jadi belajar ngomong depan umum…"

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya proses perubahan diri yang cukup kuat. Pekerjaan berfungsi sebagai media untuk keluar dari zona nyaman serta mengatasi keterbatasan personal. Hal ini sejalan dengan Rosso dkk. (2010) yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat menjadi sarana pembentukan identitas dan pengembangan kapasitas individu.

Pada subjek pertama, proses *meaning making* terlihat melalui perjalanan adaptasi dan penerimaan terhadap kondisi yang tidak sesuai dengan harapan awal. Subjek mengalami konflik antara keinginan pribadi dengan realitas pekerjaan yang dijalani, namun secara perlahan mulai membangun makna baru terhadap pekerjaannya.

"Aku tuh sebenernya belum ikhlas banget… tapi ya belajar menerima…"

Proses ini menunjukkan adanya refleksi diri yang mendalam. Individu tidak hanya menyesuaikan diri secara perilaku, tetapi juga secara kognitif dan emosional dalam memaknai pekerjaannya. Dalam konteks ini, pekerjaan menjadi sarana untuk belajar menerima, memahami diri, serta membangun resiliensi. Sementara itu pada subjek ketiga**,** proses pembentukan makna lebih bersifat penguatan (reinforcement) daripada perubahan. Subjek tetap mengalami perkembangan melalui pengalaman kerja, meskipun tidak diawali dengan konflik atau ketidaksesuaian.

"Aku belajar hal baru… banyak hal yang aku pelajari…"

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun individu sudah berada dalam kondisi kerja yang sesuai dengan minat, pekerjaan tetap memberikan kontribusi terhadap pengembangan diri. Dengan kata lain, *meaning making through work* tidak selalu berasal dari tekanan atau konflik, tetapi juga dapat terbentuk melalui pengalaman positif yang berkelanjutan.

***Greater Good Motivation* (Motivasi untuk Kebaikan yang Lebih Luas)**

Dimensi *greater good motivation* merujuk pada sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai bentuk kontribusi terhadap orang lain atau masyarakat (Steger dkk., 2012). Dimensi ini berkaitan dengan nilai prososial dan orientasi pada dampak sosial dari

pekerjaan. Pada subjek pertama, dimensi ini terlihat sangat jelas melalui keterlibatan dalam kegiatan yang memberikan manfaat langsung bagi orang lain, khususnya dalam konteks layanan psikologi.

"Orang-orang yang mau konsul… Dispsial memberikan fasilitas…"
"Untuk ngilangin trauma… jadi sangat manfaat bagi orang-orang yang membutuhkan…"

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa subjek memaknai pekerjaannya sebagai sarana untuk membantu orang lain, khususnya dalam aspek kesehatan mental. Hal ini mencerminkan adanya orientasi prososial yang kuat dalam memaknai pekerjaan. Pada subjek kedua, kontribusi terhadap orang lain terlihat melalui peran dalam kegiatan pendidikan dan pemberian instruksi kepada peserta.

"Ngasih instruksi ke siswa… kita jadi berkontribusi…"

Meskipun bidang tersebut awalnya tidak diminati, subjek tetap mampu menemukan makna melalui dampak yang diberikan kepada orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa *greater good motivation* dapat muncul terlepas dari preferensi awal individu terhadap pekerjaan. Pada subjek ketiga, kontribusi lebih terlihat dalam bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keterlibatan dalam sistem organisasi.

"Kalau dikasih kerjaan ya aku tuntaskan…"

Meskipun tidak secara eksplisit menyebutkan dampak sosial yang luas, sikap tanggung jawab tersebut tetap mencerminkan kontribusi terhadap organisasi dan pelayanan psikologi secara tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi tidak selalu harus bersifat langsung, tetapi juga dapat melalui peran fungsional dalam sistem kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mengenai gambaran *meaningful work* pada Perwira Korps Wanita TNI AL di lingkungan DISPSIAL. Secara umum, ketiga subjek menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja telah terbentuk dalam diri masing-masing individu, meskipun melalui proses yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh latar belakang personal,

kesesuaian antara minat dengan pekerjaan, serta pengalaman yang diperoleh selama menjalani tugas. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa *meaningful work* merupakan konstruksi psikologis yang bersifat subjektif dan berkembang melalui interaksi antara individu dengan konteks pekerjaannya (Steger dkk., 2012; Rosso dkk., 2024). Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai kewajiban formal, tetapi juga sebagai sarana untuk menemukan makna, tujuan, serta pengembangan diri.

Makna positif terhadap pekerjaan terlihat pada ketiga subjek, meskipun muncul melalui dinamika yang berbeda. Subjek Ketiga menunjukkan pengalaman kebermaknaan yang relatif kuat sejak awal, yang didukung oleh kesesuaian antara pekerjaan dengan minat serta cita-cita yang telah dimiliki sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa keselarasan antara nilai personal dan pekerjaan berperan penting dalam membentuk persepsi kebermaknaan kerja (Steger dkk., 2012). Berbeda dengan hal tersebut, Subjek Pertama memperlihatkan bahwa makna positif tidak langsung terbentuk, melainkan berkembang secara bertahap melalui proses adaptasi terhadap lingkungan dan tuntutan kerja. Meskipun menghadapi tantangan dalam penyesuaian, subjek tetap mampu merasakan kepuasan dalam bekerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kebermaknaan kerja dapat tumbuh seiring dengan pengalaman yang dijalani (Wrzesniewski dkk., 2019). Sementara itu, Subjek Kedua menunjukkan bahwa makna positif lebih banyak terbentuk melalui keterlibatan aktif dalam pekerjaan serta adanya perasaan memiliki kontribusi. Hal ini memperlihatkan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) tidak hanya merupakan dampak dari pekerjaan yang bermakna, tetapi juga turut berperan dalam memperkuat terbentuknya makna tersebut (Fairlie, 2021).

Selain itu, pekerjaan juga berperan sebagai sarana bagi individu untuk membangun pemahaman terhadap diri serta mengembangkan potensi yang dimiliki. Hal ini terlihat secara jelas pada Subjek Kedua, di mana pengalaman kerja mendorong individu untuk keluar dari zona nyaman dan mengembangkan kemampuan baru, khususnya dalam aspek *public speaking*. Temuan ini mendukung pandangan Rosso dkk. (2010) yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat menjadi media transformasi diri melalui pengalaman dan tantangan yang dihadapi. Subjek Pertama juga menunjukkan proses pembentukan makna melalui upaya menerima kondisi pekerjaan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan awal. Proses tersebut mencerminkan adanya penyesuaian secara kognitif dan emosional, yang pada akhirnya membantu individu untuk memahami diri serta mengembangkan ketahanan

psikologis. Sementara itu, Subjek Ketiga cenderung mengalami proses penguatan terhadap kondisi yang telah selaras dengan minat pribadi. Meskipun tidak diawali dengan konflik, pengalaman kerja tetap memberikan ruang untuk belajar dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa pembentukan makna tidak selalu berangkat dari tekanan atau ketidaksesuaian, tetapi juga dapat tumbuh melalui pengalaman positif yang berkelanjutan (Steger dkk., 2012).

Ketiga subjek juga menunjukkan adanya orientasi terhadap kontribusi bagi orang lain, meskipun dalam bentuk yang berbeda. Subjek Pertama memperlihatkan orientasi prososial yang cukup kuat, terutama melalui keterlibatan dalam layanan psikologi yang memberikan manfaat langsung bagi individu lain. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa persepsi terhadap kontribusi sosial merupakan salah satu sumber utama kebermaknaan kerja (Allan dkk., 2019). Subjek Kedua menemukan makna melalui perannya dalam kegiatan pendidikan dan pemberian instruksi, meskipun pekerjaan tersebut pada awalnya tidak sesuai dengan minat pribadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja tidak selalu ditentukan oleh kesesuaian minat, tetapi juga oleh bagaimana individu memaknai dampak dari pekerjaannya terhadap orang lain (Hulshof dkk., 2022). Sementara itu, subjek ketiga menunjukkan bentuk kontribusi melalui sikap tanggung jawab dan komitmen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Meskipun tidak secara eksplisit menekankan dampak sosial yang luas, peran tersebut tetap memberikan kontribusi terhadap keberlangsungan fungsi organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks lingkungan militer, temuan ini menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki peran penting dalam mendukung keterlibatan kerja, motivasi, serta ketahanan psikologis personel. Lingkungan kerja militer yang ditandai dengan tuntutan tinggi, disiplin yang kuat, serta struktur hierarki yang jelas dapat menjadi sumber tekanan, namun pada saat yang sama juga dapat menjadi sumber makna apabila individu mampu mengaitkan pekerjaannya dengan nilai personal dan kontribusi sosial. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmadhon dkk. (2024) yang menyatakan bahwa kebermaknaan kerja berkaitan dengan motivasi intrinsik serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Selain itu, Hulshof dkk. (2022) juga menegaskan bahwa kebermaknaan kerja dapat berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres kerja dan *burnout*. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja pada KOWAL di DISPSIAL terbentuk melalui

interaksi antara kesesuaian nilai personal, proses adaptasi terhadap pekerjaan, serta pengalaman kontribusi terhadap orang lain, yang pada akhirnya mendukung peningkatan keterlibatan kerja dan kualitas kinerja individu dalam organisasi.

Berdasarkan proses wawancara dan analisis yang telah dilakukan, diperoleh pemahaman bahwa pengalaman kerja sebagai Perwira KOWAL menunjukkan dinamika yang kompleks dalam pembentukan *meaningful work*. Hal ini sejalan dengan hasil analisis sebelumnya yang menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja tidak bersifat statis, melainkan berkembang melalui interaksi antara individu dengan lingkungan kerja serta pengalaman yang dijalani. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja tidak muncul secara instan, tetapi terbentuk melalui proses adaptasi yang dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan. Temuan ini konsisten dengan dimensi *meaning making through work*, di mana pekerjaan berperan sebagai sarana pembelajaran dan pembentukan makna hidup individu (Rosso dkk., 2010).

Kegiatan ini mengidentifikasi beberapa temuan utama yaitu yang pertama, terdapat variasi tingkat kebermaknaan kerja antar subjek yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan awal dengan realitas pekerjaan. Subjek yang memiliki kesesuaian sejak awal menunjukkan pengalaman *positive meaning in work* yang lebih kuat, ditandai dengan munculnya perasaan puas, bangga, dan keterlibatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, subjek yang mengalami ketidaksesuaian awal tetap mampu membangun kebermaknaan kerja, namun melalui proses adaptasi dan penyesuaian yang lebih panjang. Hal ini menunjukkan bahwa makna kerja dapat terbentuk baik melalui kesesuaian nilai maupun melalui pengalaman adaptif.

Kedua, hasil kegiatan menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, khususnya dukungan dari senior, memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kenyamanan, kepercayaan diri, serta perkembangan individu. Dukungan sosial ini menjadi salah satu faktor penting dalam memperkuat dimensi *meaning making through work*, karena individu memperoleh kesempatan untuk belajar, berkembang, dan mengatasi keterbatasan diri. Lingkungan kerja yang suportif juga berkontribusi terhadap munculnya *positive meaning in work*, di mana individu merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya.

Ketiga, individu menunjukkan kemampuan adaptasi yang cukup baik dalam menghadapi tekanan kerja. Hal ini terlihat dari cara subjek memaknai kritik, tuntutan, serta

ketidaksesuaian awal sebagai bagian dari proses pembelajaran. Individu tidak hanya bertahan, tetapi juga mampu mengembangkan diri melalui pengalaman tersebut. Temuan ini memperkuat bahwa kebermaknaan kerja dapat tetap terbentuk meskipun terdapat tantangan, bahkan dalam beberapa kasus justru berkembang melalui proses tersebut.

Selain itu, dimensi *greater good motivation* juga muncul dalam pengalaman kerja subjek, di mana pekerjaan tidak hanya dimaknai sebagai tanggung jawab pribadi, tetapi juga sebagai kontribusi terhadap orang lain dan organisasi. Keterlibatan dalam kegiatan pelayanan psikologi, pemberian instruksi, serta kontribusi dalam sistem kerja menunjukkan bahwa individu memandang pekerjaannya memiliki dampak yang lebih luas. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa individu cenderung merasakan pekerjaan lebih bermakna ketika mereka melihat adanya kontribusi terhadap kebaikan orang lain (Steger dkk., 2012).

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *meaningful work* pada perwira KOWAL terbentuk melalui kombinasi antara kesesuaian nilai, proses adaptasi, dukungan sosial, serta persepsi kontribusi terhadap lingkungan kerja dan masyarakat. Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam kegiatan ini. Data yang diperoleh bersifat kualitatif dan terbatas pada jumlah subjek tertentu, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, pengumpulan data hanya menggunakan metode wawancara tanpa triangulasi dengan metode lain, sehingga masih terdapat potensi subjektivitas dalam interpretasi data. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode yang lebih beragam guna meningkatkan validitas temuan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, *meaningful work* pada perwira KOWAL di DISPSIAL tergambarkan sebagai proses psikologis yang dinamis dalam memaknai pekerjaan melalui pengalaman dan interaksi dengan lingkungan kerja. Kebermaknaan kerja tidak hanya muncul karena kesesuaian pekerjaan dengan minat dan nilai pribadi, tetapi juga dapat berkembang melalui proses adaptasi, pembelajaran, dukungan sosial, serta kesadaran terhadap kontribusi pekerjaan bagi orang lain dan organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan dapat menjadi sarana bagi perwira KOWAL untuk memperoleh kepuasan dan kebanggaan, mengembangkan kemampuan diri, serta menemukan nilai dari kontribusi yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa *meaningful work* tetap dapat terbentuk meskipun terdapat

ketidaksesuaian antara harapan awal dengan realitas pekerjaan. Dengan demikian, temuan ini memberikan gambaran bahwa dalam konteks lingkungan militer, kebermaknaan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kondisi pekerjaan yang ideal, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam beradaptasi, membangun pemaknaan, dan melihat nilai dari kontribusinya terhadap lingkungan kerja.

Saran

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji *meaningful work* pada konteks dan karakteristik subjek yang lebih beragam agar dapat memperluas pemahaman mengenai proses pembentukan kebermaknaan kerja. Penggunaan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti observasi dan dokumentasi, juga dapat dipertimbangkan untuk memperkuat kedalaman dan validitas temuan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji *meaningful work* dalam kaitannya dengan aspek psikologis lain, seperti *work engagement*, resiliensi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis, khususnya pada lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi.

Kepustakaan

Evgenia, I. (2025). *Meaningful Work : An Organizational Psychology and Organizational Behavior Perspective Meaningful Work : 1667*.

Fadli, M. R. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. *21*(1), 33–54. https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.

Faisaluddin, F., Fitriana, E., Nugraha, Y., & Hinduan, Z. R. (2023). *Does meaningful work affect affective commitment to change ? Work engagement contribution*. 1–9.

Fajriyah, S. R., & Darmawan, S. (2025). *Pengaruh Meaningful Work terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi Employee Engagement pada Guru dan Karyawan di SD Muhammadiyah Wilayah Sleman Yogyakarta*. *4*(4), 3998–4009.

Febrina, S., Fadillah, I., & Asri, A. F. (2025). *Meaningful Work sebagai Faktor Motivasional bagi Work Engagement pada Prajurit Sekolah Pelatih Infanteri*. *4*, 1–12.

Haryadi, Y. I., Sariwulan, R. T., & Parimita, W. (2025). *The Influence of Perceived Organizational Support and Meaningful Work on Turnover Intention Through Job Satisfaction as an Intervening Variable*. *2*(2), 110–125.

Hasan, I. (2023). *Pekerjaanmu Bermakna , Apa sebabnya ? (Anteseden dari Pekerjaan yang Bermakna): Scoping Review Your Work is Meaningful , Why ? (Antecedents of Meaningful Work): Scoping Review*. *31*, 265–284. https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.89160

Lozovetska, V. (2024). *Meaningful work literature meta-review*. *2010*.

Pereira, E. F., Miswanto, M., Biyanto, F., Siregar, B., & Roberto, A. (2024). *The Role of Meaningful Work and Employee Well-being on Employee Experience : Moderation by Employee Autonomy - Literature Review*. *4*(2), 138–155.

Ríos, D. C., & Hervas, G. (2025). *Evaluation of a meaning in life intervention applied to work : A randomized clinical trial*. *October 2024*, 1–21. https://doi.org/10.1111/aphw.12622

Samudra, V. J., Saragih, S., & Prasetyo, Y. (2025). *Job Crafting dan Meaningful Work Dengan Work Engagement*. *7*(1), 100–110.

Smaliukienė, R., Bekesiene, S., Kanapeckaitė, R., Navickienė, O., & Meidutė-kavaliauskienė, I. (2023). *Meaning in military service among reservists : Measuring the effect of prosocial motivation in a moderated-mediation model*. *February*, 1–14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082685

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). Journal of career Assessment, 20(3), 322-337.

Udahemuka, F. F., Walumbwa, F. O., & Ngoye, B. (2024). Enhancing Meaningful Work : The Roles of Spiritual Leadership, Intrinsic Motivation, and Employees' Gender. *25*(2), 713–735.

Wider, W. (2024). *Enhancing employee performance through motivation : the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta ' s logistics sector*. *May*, 1–8. https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229