

**KETERIKATAN KERJA, INOVASI PERAN, DAN KONFLIK
TUGAS TERHADAP KOMITMEN KARIR STUDI PADA PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL II
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI



OLEH :

ANNA THASYAH ZONDA PUTRI
NPM: 2010011211101

Diajukan Sebagai Salah Satu syarat Memperoleh Gelar Sarjana

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

KETERIKATAN KERJA, INOVASI PERAN, DAN KONFLIK TUGAS TERHADAP
KOMITMEN KARIR STUDI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT

Oleh:

Nama : Anna Thasyah Zonda Putri

NPM: 2010011211101

Tim Penguji

Ketua

(Dr Akmal, S.E., M.Si)

Sekretaris

(Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc)

Anggota

(Linda Wati, S.E., M. Si)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 8 Agustus 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI

**KETERIKATAN KERJA, INOVASI PERAN, DAN KONFLIK TUGAS TERHADAP
KOMITMEN KARIR STUDI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT**

Oleh:

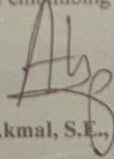
Nama: Anna Thasyah Zonda Putri

NPM: 2010011211101

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 8 Agustus 2024

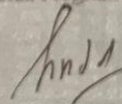
Menyetujui

Pembimbing



(Dr. Akmal, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **KETERIKATAN KERJA, INOVASI PERAN, DAN KONFLIK TUGAS TERHADAP KOMITMEN KARIR STUDI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT** merupakan hasil karya sendiri, dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan dari tulisan tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Adapun bagian-bagian yang bersumber dari karya orang lain dalam skripsi ini telah mencantumkan sumbernya sesuai norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini, bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Padang, 24 Agustus 2024



Anna Thasyah Zonda Putri

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT. yang maha pengasih dan maha penyayang, tidak ada daya upaya dan kekuatan kecuali berasal dari-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kehadiran nabi agung Muhammad SAW. Berkat karunia dan pertolongan dari Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Keterikatan kerja, inovasi peran, dan konflik tugas terhadap komitmen karir” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini penulis banyak menemui hambatan dan kesulitan. Penulis menyadari penulisan skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan ketulusan dan keikhlasan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Diana kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak.CA selaku wakil Dekan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
3. Ibu lindawati, S.E., MSi selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
4. Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

5. Bapak Dr. Akmal, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, saran saran, serta pengarahan dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap Dosen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis, serta staf karyawan dan karyawan Universitas Bung Hatta yang telah memberikan bantuan dan kelancaran dalam penulis menyelesaikan skripsi.
7. Terima kasih kepada yang terkhusus kepada orang tua tercinta Mama (Alm. Erida) dan papa (Ir. Erizon) yang selalu memberikan dukungan serta doa yang tiada henti kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada Empat saudara saya (Willy Zonda, Wanda Zonda, Debby Zonda, Yopi Zonda) serta seluruh kakak ipar saya yang selalu mendukung serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
9. Terima kasih kepada 4 keponakan saya yang selalu memberikan semangat dan menaikkan Mood saat mengerjakan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada Arani,Asri,Medina,Ghea,Serin sahabat kecil sampai saat ini yang selalu mendengar, membantu dan memberikan solusi pada saat mengerjakan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada sahabat semenjak dari sekolah menengah pertama (Smp Adabiah) Pinta, Silvika, Sabila, Amelia, Pugee, Tarey yang memberikan semangat dan menemani penulis saat mengerjakan skripsi ini.

12. Terim kasih kepada teman teman seperjuangan Suci Cherika, Nindy Yudita, Wardinafauziah, Delaherda, Dwiarfi, Yesika, dhiana dan Delia yang telah kebersamai pada masa perkuliahan yang tidak bisa saya sebut satu persatu.
13. Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
14. Dan yang terakhir, kepada diri saya Anna Thasyah Zonda Putri, terimakasih sudah bertaan dan berjuang dari banyaknya permasalahan yang di hadapi, tetap berusaha dan berdoa seperti sekarang karena dunia pasti akan lebih menantang kedepannya.

Penulis berharap Allah SWT. membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penulisan selanjutnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan semoga Allah SWT. melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua, aamiin.

Padang, Juli 2024

Anna Thasyah Zonda Putri
2010011211101

KETERIKATAN KERJA, INOVASI PERAN, DAN KONFLIK TUGAS TERHADAP KOMITMEN KARIR

Anna Thasyah Zonda Putri¹, Akmal²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : annathasyah3010@gmail.com , drakmal210@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterikatan kerja, inovasi peran, dan konflik tugas terhadap komitmen karir pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, yang berjumlah sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple purposive sampling. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan SEM PLS. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap inovasi peran. Inovasi peran berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Dan konflik tugas memoderasi antara keterikatan kerja dan inovasi peran berpengaruh positif.

Kata kunci : *keterikatan kerja, inovasi peran, konflik tugas, komitmen karir.*

Abstract.

This research aims to examine the influence of work engagement, role innovation, and task conflict on career commitment at PT. Indonesian Railways (Persero) Regional Division II West Sumatra. This research uses a data collection method by distributing questionnaires. The sample in this study was employees who worked for the company, totaling 77 respondents. The sample collection technique used in this research was simple purposive sampling. The data analysis method in this research uses SEM PLS. From the test results it can be concluded that work engagement has a positive effect on role innovation. Role innovation has a positive effect on career commitment. And task conflict moderates the positive influence between work engagement and role innovation.

Keywords: *work engagement, role innovation, task conflict, career commitment*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II	12
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi komitmen Karir.....	13
2.1.3 Dimensi	13
2.1.4 Pentingnya komitmen karier	14
2.1.5 Keterikatan Kerja	15
2.1.6 Karakteristik Keterikatan Kerja	16
2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	17
2.1.8 Dampak Keterikatan Kerja.....	18
2.1.9 Inovasi Peran.....	19
2.1.10 Faktor Yang Mempengaruhi Inovasi Peran	20
2.1.11 Konflik Tugas	21
2.1.12 Elemen Konflik Tugas	22
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	23
2.2.1 Pengaruh keterikatan kerja terhadap inovasi peran.....	23
2.2.2 Pengaruh Inovasi peran Terhadap Komitmen Karir	24
2.2.3 Pengaruh konflik tugas memoderasi hubungan antara keterikatan kerja dan inovasi peran.....	26

BAB III.....	31
METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Teknik Pengumpulan Data	31
3.3. Populasi dan Sampel	32
3.4 Defenisi Operasional Dan Instrumen Pengukuran	33
3.4.1 Variabel Dependen.....	33
3.4.1.1 Komitmen Karir	33
3.4.2 Variabel Independen	34
3.4.2.1 Keterikatan Kerja	34
3.4.2.2 Inovasi Peran.....	34
3.4.2.3 Konflik Tugas	35
3.5 Metode Analisis Data.....	36
3.5.1 Analisis Deskriptif	36
3.5.2 Measurement Model Assessment.....	38
3.5.3 R Square.....	38
3.5.4 <i>Structural Model Assessment</i>	39
BAB IV	40
4.1 Demografi Responden	40
4.1.1 Deskriptif Responden.....	41
4.1.2 Analisis Deskriptif	45
4.1.3 Measurement Model Assessment	51
4.1.5 Structural Model Assessment.....	59
4.2 Pembahasan	62
4.2.1 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Inovasi Peran	62
4.2.2 Pengaruh inovasi peran terhadap komitmen karir.....	63
4.2.3 Pengaruh konflik tugas memoderasi keterikatan kerja dan inovasi peran	64
BAB V	68
PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Implikasi Penelitian	68
5.3 Keterbatasan dan Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Survey awal karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat Terhadap Komitmen Karir	8
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat Tahun 2023	35
Tabel 3.2	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	37
Tabel 3.3	Kriteria <i>R Square</i>	39
Tabel 4.1	Prosedur Pengambilan Sampel	40
Tabel 4.2	Profil responden	42
Tabel 4.3	Deskripsi Variabel Komitmen Karir	45
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Keterikan Kerja	47
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Inovasi Peran	49
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Konflik Tugas	50
Tabel 4.7	Hasil analisis outer loadings	52
Tabel 4.8	Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> , <i>Composite Reliability</i> , dan <i>AVE</i>	53
Tabel 4.9	Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Lacker Criterion</i>	54
Tabel 4.10	Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	53
Tabel 4.11	<i>Discriminant validity</i> dengan Metode <i>Heterotrait-Monotrait</i> (HTMT)	55
Tabel 4.12	Hasil Analisis R square	56
Tabel 4.13	Hasil Analisis <i>Structural Model Assasment</i>	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Structural Model Assessment.....	58
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi semakin pentingnya menyadari keterikatan kerja dan komitmen kerja supaya organisasi tersebut bisa beroperasi dan bekerja sama dalam tim (F, Aime *et al.*, 2011). Selama dua tahun terakhir, penelitian ekstensif telah menekankan semakin pentingnya hal ini keterikatan kerja karyawan. Dimana bidang yang sedang berkembang ini telah mengungkap hubungan penting antara keterikatan kerja, pencapaian karir, dan prestasi kerja (J, Antonakis *et al.*, 2014).

Keterikatan kerja yang timbul dari beragam proses sosial-psikologis, dapat menular properti dalam tim (Bakker, 2022). Fenomena ini muncul secara kolektif ketika anggota tim berbagi tingkat kekuatan, dedikasi, dan daya serap yang tinggi, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja tim (C, Oskan *et al.*, 8:(12)). Namun, keterikatan kerja di tingkat individu telah meningkat perhatian besar (WA, Kahn *et al.*, 1992), pemahaman komprehensif tentang asal mula keterlibatan tim multilevel dan sosial-psikologis masih terbatas (G, Blau 1988; 32: 284-297). Khususnya dampak konflik keterikatan kerja dan pencapaian tujuan dalam tim memerlukan eksplorasi lebih lanjut (Mudannayake *et al.* 2024).

Konflik, yang dikategorikan sebagai tugas atau relasional, telah berimplikasi pada masalah sosial-psikologis dibangun dengan potensi dampak mengganggu pada tim dan keterlibatan kerja. Namun, memahami konsekuensi

tugas dan konflik relasional menghadirkan tantangan, meninggalkan kesenjangan dalam pemahaman kita tentang implikasi relasionalnya dalam tim (Mudannayake *et al*, 2024).

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan menyelidiki peran konflik tim dan interaksinya antara komitmen kerja dan inovasi peran. Penelitian menunjukkan bahwa konflik tugas yang moderat dapat meningkatkan inovasi tim, namun di sisi lain, konflik dapat menguras energi dari upaya inovasi. Meskipun banyak literatur mengenai konflik, hanya sedikit perhatian yang diberikan pada dampaknya terhadap karir dan faktor motivasi yang mempengaruhi keterlibatan tim (Mudannayake *et al* , 2024).

Penelitian ini berupaya untuk mengatasi dengan menjelaskan hubungan antara keterikatan kerja dan komitmen karier, menyatakan bahwa kedua jenis konflik tidak hanya mempengaruhi komitmen karir tetapi juga memoderasinya hubungan antara keterikatan kerja dan komitmen karir. Selain itu, bertentangan hasil mengenai hubungan antara dimensi konflik dan hasil tim menciptakan kesenjangan pengetahuan yang memerlukan eksplorasi lebih dalam (Mudannayake *et al*, 2024).

Penelitian yang dilakukan memberikan kontribusi penting pada literatur tim. kurangnya penekanan pada karyawan yang terlibat dan peran mereka dalam mendorong temuan ini menyoroti provokasi konflik tim dan menawarkan rekomendasi untuk memitigasi konflik. Selain itu, studi ini menekankan pentingnya komitmen karir menjelaskan manfaatnya di tingkat organisasi. Keterikatan ini mendorong tindakan proaktif, menyelaraskan

kemampuan karyawan dengan tujuan strategis dan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi (Mudannayake *et al* ,2024).

Globalisasi saat ini ditandai dengan perubahan yang cepat pada suatu organisasi atau lembaga, sehingga memerlukan perubahan pada seluruh bidang organisasi atau bisnis. Dalam perkembangan saat ini, karyawan tidak hanya menjadi sumber daya suatu organisasi, namun juga merupakan aset, karena merekalah yang mampu menciptakan kualitas yang menjadi tujuan utama perusahaan. Namun dunia usaha tidak dapat berfungsi jika sumber daya manusianya tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dan karyawannya harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci kelangsungan hidup suatu organisasi karena merupakan aset organisasi yang sulit ditiru oleh organisasi lain (Dewi & Wulandari, 2022)

Sumber daya manusia merupakan kunci kelangsungan hidup suatu organisasi karena merupakan aset organisasi yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Tujuannya adalah untuk menjamin sumber daya manusia perusahaan dapat berpartisipasi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya tidak lepas dari kualitas personelnnya. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada perilaku karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan kerjasama dengan atasan dan karyawan. (Dewi & Wulandari, 2022)

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang menyediakan jasa angkutan kereta api. Pelayanan PT Kereta Api Indonesia (Persero) meliputi angkutan penumpang dan kargo. Seperti dalam

UU No. 23 Tahun 2007 untuk perkeretaapian dimana PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai penyelenggara sarana perkeretaapian umum. Selain itu, Peraturan Menteri Perhubungan no. KP.217 Tahun 2010 tentang Izin Penyelenggaraan Kereta Api Umum dan Peraturan Menteri Jalan No. KP.218 Tahun 2010 yang mengatur tentang perizinan penggunaan sarana perkeretaapian umum, dan karena belum ada perusahaan lain yang mengurus prasarana perkeretaapian, maka pemerintah menunjuk berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan No. KP.219 2010 tentang Penyelenggaraan Prasarana Perkeretaapian Umum Yang Ada Oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero). Kereta api adalah satu-satunya transportasi kereta api yang ada di Indonesia.

Namun nyatanya angkutan kereta api ini mempunyai pesaing yaitu angkutan lain baik jarak pendek maupun jarak jauh, kereta api mempunyai pesaing pada angkutan perkotaan, minibus metro atau bus kota dan angkutan jarak jauh. , Kereta api memiliki pesaing berupa angkutan jarak jauh, bus antarprovinsi, pariwisata, dan pesawat terbang. Semangat bersaing inilah yang dijadikan cambuk untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Hasana dan Helmi, 2023). Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang ahli di setiap bidangnya dalam jumlah besar, terutama dalam mengembangkan teknologi yang semakin maju sehingga menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang holistik mengenai hal tersebut diperlukan dinamika multilevel yang kompleks dalam lingkungan

tim, yang mencakup pendahulunya keterlibatan kerja dan komitmen karir, serta peran konflik dan inovasi (Mudannayake *et al* , 2024).

Karyawan yang terlibat biasanya mengalami rasa pekerjaan yang lebih tinggi kepuasan yang ada pada dirinya memicu komitmen yang lebih dalam terhadap karir mereka, dimana kepuasan ini berasal dari menemukan pekerjaan mereka memuaskan dan bermanfaat, meningkatkan keterikatan mereka pada pekerjaan mereka melalui jalur karir, karyawan yang terlibat seringkali lebih terdorong untuk mengembangkan keterampilan dan kemajuan mereka dalam karir yang telah mereka tekuni saat ini. Menurut F, Aime *et al* (2011) menyatakan, komitmen karir (*career commitmen*) ialah menganggap pekerjaan mereka bermakna, cenderung mereka mempertahankan pekerjaan dengan komitmen jangka panjang untuk karir mereka tersebut, dengan karyawan yang terlibat biasanya lebih produktif dan mencapai hasil yang lebih baik memperkuat komitmen mereka terhadap karir yang dimiliki melalui keberhasilan nyata dari upaya yang telah dilakukan, mereka akan dihadapkan pada pola yang lebih beragam yang akan mendorong perilaku inovatif (A, Bandura, 1977).

Selain komitmen karir juga terdapat keterikatan kerja , karyawan yang terikat akan menjadi secara fisik, kognitif, dan emosional lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dimana mereka menemukan makna dan memiliki tingkat kepercayaan dan keamanan yang lebih kuat, karyawan yang terlibat memiliki tingkat stamina dan komitmen yang tinggi mengacu pada energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja (A, Bandura, 1977).

Kemampuan untuk mempertahankan dan melampaui yang diharapkan kinerja dan pulih dengan cepat dari kesulitan dan tuntutan dengan memobilisasi dan mengakses sumber daya yang dibutuhkan dimana dedikasi mengacu pada keterlibatan yang intens dalam tugas-tugas pekerjaan dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, dan tantangan, keterlibatan kerja menunjukkan konsentrasi mutlak dalam pekerjaan, ditandai dengan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaannya (A, Bandura, 1977).

Menurut Mudannayake *et al* (2024) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya terkait dengan inovasi peran bahwa pekerjaan itu keterlibatan mengarahkan karyawan untuk menjadi inovatif, di mana karyawan melakukan upaya ekstra untuk bekerja dengan rekan kerja dan mencoba meningkatkan praktik kerja saat ini. Selanjutnya keterlibatan kerja adalah karyawan menjadi antusias dengan peran pekerjaan mereka, bangga dengan pekerjaan mereka, dan bersedia meluangkan lebih banyak waktu yang kemudian menghasilkan inovasi.

Tentu dengan adanya dukungan organisasi yang dirasakan yang menjelaskan dimana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi pekerjaan mereka dan memperhatikan kesejahteraan. Dengan demikian, Mudannayake *et al* (2024) menyatakan bahwa inovasi peran merupakan identitas individu melalui asimilasi peran dan ekstensi dengan menyarankan bahwa paparan terhadap beragam pola akan semakin memungkinkan seseorang untuk menggabungkan aspek-aspek dari berbagai model menjadi sesuatu pendekatan inovatif baru. Inovasi peran akan terjadi

karena faktor psikologis dan kognitif kebebasan terjadi ketika karyawan sangat terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Inovasi dikaitkan dengan tim karyawan tertentu, potensi inovatif karyawan sangat penting untuk keberlanjutan perusahaan.

Selain inovasi peran, konflik tugas juga mempengaruhi komitmen karir dimana ketika kepercayaan ada dalam sebuah tim, itu mengurangi konflik dengan membantu mengelola emosi. Konsisten dengan memperkuat, mengurangi, atau ubah sifat hubungan tugas dan argumen hubungan konflik dengan campuran dukungan empiris. Konflik didefinisikan sebagai proses yang muncul dari persepsi ketidaksesuaian atau perbedaan di antara anggota kelompok. Konflik tugas dan konflik hubungan menyangkut ruang lingkup, kebijakan, metode, atau penentuan terkait tugas kerja. Konflik hubungan adalah perselisihan antar pribadi yang didasarkan pada perbedaan pendapat, disposisi, atau pemahaman, dengan sedikit memperhatikan tugas yang ada (Mudannayake *et al*, 2024).

Peneliti melakukan survey awal kepada 30 karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan menyebarkan kusioner awal mengenai komitmen karir. Dari hasil observasi tersebut peneliti memperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1.1
Survey awal karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi
Regional II Sumatera Barat Terhadap Komitmen Karir

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS	%	S	%	KK	%	TS	%	STS	%
1	Saya menyukai karir ini dengan sangat baik	5	16,7%	11	36,67%	7	23,33%	5	16,67%	2	6,67%
2	Jika saya bisa bekerja pada profesi yang berbeda yang dibayar sama saya mungkin menerimanya	-	-	10	33,33%	10	33,33%	8	26,67%	2	6,67%
3	jika saya dapat melakukannya lagi, saya tidak akan memilih bekerja di profesi ini	1	3,33%	13	43,33%	8	26,67%	8	26,67%	-	-
4	saya pasti menginginkan karir untuk diri saya sendiri dalam profesi ini	2	6,67%	12	40%	9	30%	7	23,33%	-	-
5	jika saya memiliki semua uang yang saya butuhkan tanpa bekerja, saya akan mungkin masih akan terus bekerja di profesi ini	1	3,33%	7	23,33%	9	30%	12	40%	1	3,33%
6	saya kecewa pernah bekerja pada profesi ini	-	-	4	13,33%	13	43,33%	12	40%	1	3,33%
7	Ini adalah profesi yang ideal untuk sebuah kehidupan kerja	2	6,67%	5	16,67%	8	26,67%	15	50%		
	Rata-Rata		5,24%		29,52%		30,47%		31,90%		20%

Sumber : Survey awal 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa hasil pra-survei awal terhadap 30 orang responden ditemukan beberapa karyawan terindikasi bermasalah dengan komitmen karir nya. Hal ini dapat dilihat pada ciri-ciri seseorang bermasalah dengan karir atau profesi yang dimiliki saat ini, dimana

rata-rata responden memberi jawaban tidak setuju terhadap karir/ profesi yang dimiliki karyawan saat ini, memiliki tingkat presentase yang tinggi yaitu sebesar 31,90% dimana dapat ditarik interpretasi bahwa patut diduga masih banyak karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat memiliki komitmen karir yang relatif rendah pada organisasi tersebut, dikarenakan terdapat karyawan lalai, kecewa dalam profesi yang dijalani, maka dapat disimpulkan bahwa tingginya responden menjawab jawaban tidak setuju tersebut menimbulkan masalah dan menjadi motivasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

Individu dengan komitmen karier yang tinggi cenderung dimotivasi oleh harapan dan tujuan karirnya bahwa karyawan yang memiliki komitmen karier yang tinggi akan terikat pada pekerjaan dan mencapai kinerja yang lebih tinggi dari pada karyawan yang memiliki komitmen karier yang rendah. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya, yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, pada saat melaksanakan tugas dan tujuan, standar tujuan ditetapkan oleh organisasi bagi karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya (Di et al., 2023).

Oleh karena itu seorang atasan harus mampu mengarahkan karyawannya dan memotivasi yang efektif sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja (Di et al., 2023). Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Dorongan

atau motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi (R.Y.Wuwungan., R.N.Taroreh., 2017).

Berdasarkan penjelasan yang di atas dan didukung oleh permasalahan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” Keterikatan Kerja, Inovasi Peran, dan Konflik Tugas terhadap Komitmen karir Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yaitu :

1. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap inovasi peran pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
2. Apakah inovasi peran berpengaruh terhadap komitmen karir pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
3. Apakah konflik tugas memoderasi hubungan antara keterikatan kerja terhadap inovasi peran pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
4. Apakah inovasi peran memediasi hubungan antara keterikatan kerja terhadap komitmen karir pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok permasalahan , maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis keterikatan kerja berpengaruh terhadap inovasi peran pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
2. Untuk menganalisis inovasi peran berpengaruh terhadap komitmen karir pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
3. Untuk menganalisis konflik tugas memoderasi hubungan antara keterikatan kerja dan inovasi peran pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
4. Untuk menganalisis inovasi peran memediasi hubungan antara keterikatan kerja terhadap komitmen karir pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu pedoman bagi organisasi dengan cara meningkatkan pengambilan keputusan yang tepat dengan variabel komitmen karir, keterikatan kerja, inovasi peran, dan konflik tugas.