

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap inovasi peran pada PT. Kereta Api Indoneisa (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
2. Inovasi Peran berpengaruh positif terhadap komitmen karir pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
3. Konflik tugas tidak memoderasi keterikatan kerja dan inovasi peran pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat.
4. Inovasi peran memediasi hubungan antara keterikatan kerja dan komitmen karir pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Dalam meningkatkan komitmen karir pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat kita perlu memperhatikan variabel yang mempengaruhi komitmen karir yaitu variabel keterikatan kerja, inovasi peran, dan konflik tugas upaya yang dilakukan yaitu memperhatikan item yang kategori baik dan tinggi dalam pernyataan setiap variabel tersebut. Keterikatan kerja, karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat keterikatan kerja sangat mempengaruhi inovasi peran pada organisasi mendorong karyawan untuk menjadi proaktif, mengambil lebih banyak inisiatif dan terlibat dalam pembuatan peran dan memodifikasi proses tugas mereka. Selanjutnya variabel inovasi peran juga mempengaruhi komitmen karir karyawan pada PT.

Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan karyawan yang terlibat pada organisasi biasanya lebih produktif dan mencapai hasil yang lebih baik dengan memperkuat komitmen mereka terhadap karir mereka melalui keberhasilan nyata dari upaya/usaha yang dilakukan, karyawan yang terlibat seringkali lebih terdorong untuk mengembangkan keterampilan dan kemajuan mereka dalam karir mereka saat ini pada pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi PT.Kereta Api Indonesia ini.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran**

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Pada penelitian ini objek penelitian yang dipilih ialah sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang transportasi perkeretaapian, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti di perusahaan Badan Usaha Milik Swasta atau perusahaan lainnya.
2. Penelitian ini menggunakan variabel moderasi konflik tugas diharapkan untuk peneliti berikutnya menggunakan variabel mediasi, intervening, dan pengaruh langsung serta peneliti juga dapat menambah variabel lainya yang dapat mempengaruhi komitmen karir seperti, kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi.
3. Penelitian ini menggunakan analisis data menggunakan sem-pls untuk penelitian berikutnya peneliti bisa menggunakan analisis data dengan sem-amos.
4. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi II Regional Sumatera Barat terhadap komitmen kinerja mereka, dan peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden sehingga memungkinkan data yang dihasilkan mempunyai kesempatan terjadinya bias.

5. Keterbatasan jumlah sampel relatif sedikit dalam penelitian ini, disarankan bagi peneliti di masa yang akan datang agar menambah jumlah sampel sehingga generalisasi hasil penelitian lebih baik dan tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, N. P., Nagata, T., Odagami, K., Nagata, M., & Mori, K. (2024). Role of Supervisor Consultation Toward Work Engagement: A Prospective Cohort Study. *Safety and Health at Work*.
- Aime F, Van Dyne L, Petrenko OV. Role innovation through employee social networks: The embedded nature of roles and their effect on job satisfaction and career success. *Org Psychol Rev*. 2011; 1 (4): 339-361.
- Alam, T., Ullah, Z., AlDhaen, F. S., AlDhaen, E., Ahmad, N., & Scholz, M. (2021). Towards explaining knowledge hiding through relationship conflict, frustration, and irritability: The case of public sector teaching hospitals. *Sustainability*, 13(22), 12598
- Antonakis J, Bendaham S, Jacquart P, Lalive R. Causality and endogeneity; Problems and solutions. *Oxfo handbook of lead org*. 2014; 93-11.
- Arikunto, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Pt. Rineka Cipta.
- Aryee, S. and Tan, K. (1992), "Antecedents and outcomes of career commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 40 No 3, pp. 288-305
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36-53..
- Bandura A. (Ed.) *Psychological modelling: Conflicting theories*. 1977. New York: Aldine-Atherton.
- Blau G. Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *J Vocational Behav*. 1988; 32: 284-297. 8.
- Brim OG. *Personality as Role Learning*, in H.H. Stevenson et al. (Ed.), *Personality development in children*. 1960. University Texas press, Austin, TX
- Buddhika Mudannayake, Ramudu Bhanugopan, Jane Frances Male. " *Unlocking team excellence: The transformative power of work engagement, career commitment, and role innovation Amidst conflict*. April 27, 2024.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Chen, S., Xue, Y., Chen, H., Ling, H., Wu, J., & Gu, X. (2021). Making a commitment to your future: investigating the effect of career exploration and career decision-making self-efficacy on the relationship between career concern and career commitment. *Sustainability*, 13(22), 12816.
- De Dreu C.K. When too little or too much hurts: Evidence for a curvilinear relationship between task conflict and innovation in teams. *J Manag*. 2006; 32 (1): 83-107
- De Wit FRC, Greer LL, Jehn KA. The paradox of intragroup conflict: A meta-analysis. *J Applied Pshycol*. 2012; 97: 360-390
- Dewi, A. S., & Wulandari, P. (2022). *Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. kereta api indonesia (persero) divisi regional ii*

sumatera barat. 2, 1257–1268.

- Di, P., Kependudukan, D., Pencatatan, D., Kota, S., & Tsuraya, A. F. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 2(2).
- Distanont, A. (2020). The role of innovation in creating a competitive advantage. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 15-21.
- Ekawarna, 2018. *Manajemen Konflik Dan Stress*. Bumi Askara, Jakarta.
- Estuningtyas, R., & Wening, N. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Magelang. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 72-83.
- Guenther, H., van Emmerik, H., Schreurs, B., Kuypers, T., van Iterson, A., & Notelaers, G. (2016). When task conflict becomes personal: The impact of perceived team performance. *Small group research*, 47(5), 569-604.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th Ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Hasana, N., & Helmi, S. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia ( Persero ) Divisi Regional III Palembang*. 6(2), 329–343.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2010). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. Routledge.
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 202-209.
- Jamali Janib , Roziah Mohd Rasdi, Zoharah Omar , Siti Noormi Alias , Zeinab Zaremohzzabieh , dan Seyedali Ahrari, 2021. *The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction*, *Asian Journal of University Education (AJUE)*, Vol. 17, No. 2.
- Jatmika, D., & Suryadi, C. K. (2021). Hubungan work family conflict dan family work conflict terhadap keterlibatan kerja pada ibu bekerja di rumah (work from home) di masa pandemi Covid-19. *Psychopreneur Journal*, 5(1), 37-45.
- Jehn KA. Multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Adm Sci Quart*. 1995; 40: 256-282.
- Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, 1990. *Academy of Manag J*. 33, 692-724
- Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, 1990. *Academy of Manag J*. 33, 692-724.
- Laguía, A., Topa, G., Pocinho, R. F. D. S., & Muñoz, J. J. F. (2024). Direct effect of personality traits and work engagement on job crafting: A structural model. *Personality and Individual Differences*, 220, 112518.

- Ma, X., De Jong, M., & Den Hartog, H. (2018). Assessing the implementation of the Chongming Eco Island policy: What a broad planning evaluation framework tells more than technocratic indicator systems. *Journal of cleaner production*, 172, 872-886.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja pada kinerja karyawan bank muamalat surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703-708.
- Munaiseche, P. K., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Henri Elyon Narwastu Kota Manado. *Productivity*, 4(6), 743-749.
- Mudannayake, B., Bhanugopan, R., & Maley, J. F. (2024). Unlocking team excellence: The transformative power of work engagement, career commitment, and role innovation Amidst conflict. *Heliyon*, 10(7).
- Newman DA, Joseph DI, Hulin CI. Job attitudes and employee engagement: Considering the attitude A-factor. 2010. In S. Albrecht (Ed.), *The handbook of employee engagement: Perspectives, issues, and research practice* (43–61), Elgar
- Osken C, Onay C. Predicting the winning team in basketball: A novel approach. *Heliyon*. 8(12).
- Petrou, P., Bakker, A. B., & Bezemer, K. (2019). Creativity under task conflict: The role of proactively increasing job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 305-329.
- R.Y.Wuwungan., R.N.Taroreh., Y. U. (2017). *ISSN 2303-1174 R.Y.Wuwungan., R.N.Taroreh., Y.Uhing. Pengaruh Lingkungan Kerja ..... 5(2)*, 298–307.
- Rezvani A, Barrett R, Khosravi P. Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance. *Team Performance Management: An Int J*. 2019; 25(12): 120-137.
- Riswanto, A., Zafar, T. S., Sunijati, E., Harto, B., Boari, Y., Astaman, P., ... & Hikmah, A. N. (2023). *EKONOMI KREATIF: Inovasi, Peluang, dan Tantangan Ekonomi Kreatif di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Saraswati, K. D., & Lie, D. (2020). *Keterikatan kerja: Faktor penyebab & dampak pentingnya bagi dunia industri & organisasi*. Penerbit Andi.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 2006; 66(4): 701-716.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV AFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Thomas KW, Warren HS. A survey of managerial interests with respect to conflict. *Acad Manag J.* 1976; 19(2): 315-318
- Wang, W. T., Wang, Y. S., & Chang, W. T. (2019). Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing intentions. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1039-1076.
- West MA. A measure of role innovation at work. *British J Social Pshycol.* 1987; 26: 83- 85.