

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

Anna Thasyah Zonda Putri<sup>1</sup> Akmal<sup>2</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : [annathansyah3010@gmail.com](mailto:annathansyah3010@gmail.com) [drakmal210@gmail.com](mailto:drakmal210@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi semakin pentingnya menyadari keterikatan kerja dan komitmen kerja supaya organisasi tersebut bisa beroperasi dan bekerja sama dalam tim [1]. Penelitian yang dilakukan memberikan kontribusi penting pada literatur tim. kurangnya penekanan pada karyawan yang terlibat dan peran mereka dalam mendorong temuan ini menyoro ti 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 [4]. 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[1]. karyawan yang terikat akan menjadi secara fisik, kognitif, dan emosional lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dimana mereka menemukan makna dan memiliki tingkat kepercayaan dan kemandirian yang lebih kuat, karyawan yang terlibat memiliki tingkat stamina dan komitmen yang tinggi mengacu pada energi tinggi dan ketahanan mental saat bekerja

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan itu peneliti melakukan survey awal mengenai variabel komitmen karir dengan terjun langsung ke lapangan untuk membagikan kuesioner ke 30 responden, maka didapatkan hasil dari survey awal dengan rata-rata persentase 31,90% dengan kategori jawaban tidak setuju yang artinya komitmen karir karyawan pada perusahaan tersebut berada pada kategori relatif rendah, diasumsikan karena karyawan yang memiliki komitmen karir yang rendah terdapat beberapa karyawan saat bekerja melakukan kesalahan berulang kali dan lalai dalam pekerjaannya, dimana keadaan tersebut diakibatkan oleh karyawan tersebut merasa kecewa dalam profesi/karir yang telah ditempati saat ini, dan mendapatkan perlakuan yang berbeda dari atasan terhadap karyawan yang satu dengan karyawan lainnya. fenomena ini menjadi sebuah topik yang menarik untuk dibahas. diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat yaitu pedoman bagi organisasi dengan cara meningkatkan pengambilan keputusan yang tepat dengan variabel komitmen karir, keterikatan kerja, inovasi peran, dan konflik tugas

## METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel yaitu *sensus* atau *sampling total*. Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, analisis deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat

capaian responden (TCR), SEM-PLS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya lah prosedur Measurement Model Assesment (MMA) yang berfungsi sebagai uji validita, reliabilitas, dan uji diskriminan, selanjutnya dilakukan uji R square dan Q square, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur Stuctural Model Assesment(SMA). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 77 karyawan namun kuesioneryang terkumpul 70 kuesioner kepada peneliti[4]. Variabel komitmen karir (*career commitment*) dijadikan sebagai variabel dependen, dengan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai variabel independen, dan inovasi peran (*role innovation*) sebagai variabel mediasi (*intervening*), dan variabel konflik tugas (*task conflict*) sebagai variabel moderasi (*moderating*). Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan kuesioner dengan skala likert lima jawaban.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengujian struktural yang dilakukan untuk mengetahui variabel eksogen terhadap variabel endogen secara umum disebut sebagai Structur Model Assessment (SMA). Pengujian Hipotesis PLS bergantung pada prosedur bootstrapping non parametrik untuk menguji signifikansi koefisiensinya oleh [3]. Menurut [5] Uji signifikansi dipercaya untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas yang dilakukan melalui bootstrapping. Prosedur bootstrapping memiliki ketentuan bahwa hipotesis diterima jika dilihat dari T statistic dan P value. Jika suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki T statistic > 1,96 dan P value < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen

berpengaruh terhadap variabel endogen, dan sebaliknya oleh [5]..

**Tabel 1. Inderect Effect**

	<b>Original Sample</b>	<b>T Statistic</b>	<b>P Values</b>	<b>Ket</b>
Keterikatan kerja-> Inoavsi perran	-0.568	6.910	0.000	Diterima
Inovasi peran-> Komitmen Karir	0.548	6.255	0.000	Diterima
Konflik tugas moderating efect->Keterikatan kerja->Inovasi peran	-0.172	1.791	0,074	Ditolak

Berdasarkan Tabel 1. diatas terlihat bahwa nilai original sample memiliki pengaruh bertanda negatif yaitu -0,568 (keterikatan kerja ke inovasi peran), bertanda positif yaitu 0.548 (inovasi peran ke komitmen karir), bertanda negatif -0.172 (konflik tugas tidak memoderasi hubungan antara keterikatan kerja dan inovasi peran). Kemudian terlihat juga bahwasanya keterikatan kerja berpengaruh terhadap inovasi peran dengan melihat T Statistik 6.910 sudah >1,96 dan nilai P Values 0.000 sudah <0,05, inovasi peran berpengaruh terhadap komitmen karir dengan melihat T Statistik 6.255 sudah >1,96 dan nilai P Values 0,000 sudah <0,05, konflik tugas tidak memoderasi hubungan anatara keterikatan kerja terhadap inovasi peran dengan melihat T Statistik 1.791 kecil >1,96 dan nilai P Values 0.074 besar <0,05.

	<b>Original Sample</b>	<b>T Statistic</b>	<b>P Values</b>	<b>Ket</b>
Keterikatan kerja-> Inovasi	-0.311	4.575	0.000	Diterima

peran- >Komitmen karir					memiliki keterbatasan, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan memperluas populasi, sampel dan menguji dengan variabel lain atau variabel baru.
------------------------------	--	--	--	--	--

Hasil analisis tentang inovasi peran sebagai mediasi antara keterikatan kerja dan komitmen karir ( TK→IP→KK) memiliki oriiginale sample -0,311 (bertanda negatif), T statistics 4,575 (besar dari 1,96) dan P values 0,000 ( kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa inovasi peran terbukti memediasi namun tidak signifikan hubungan antara keterikatan kerja dan komitmen karir (H4 diterima).

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melalui tahap pengolahan data maka ditemukanlah bahwa keterikatan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap inovasi peran pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, inovasi peran berpengaruh positif terhadap komitmen karir pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, konflik tugas berpengaruh negatif tidak memoderasi hubungan antara keterikatan kerja terhadap inovasi peran pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, selanjutnya inovasi peran memediasi hubungan antara keterikatan kerja dan komitmen karir pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Penelitian ini masih

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] 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.
- [2] Bandura A. (Ed.) *Psychological modelling: Conflicting theories.* 1977. New York: Aldine-Atherton.
- [3] 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.
- [4] 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)*.
- [5] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.