

## Pengaruh *Talent Management* Dan *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya

Randy Kurniadji Lubis <sup>1)</sup>; Barin Barlian<sup>2)</sup>; Dudu Risana<sup>3)</sup>

*Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: <sup>1)</sup> [rraannddykklluubbiiss@gmail.com](mailto:rraannddykklluubbiiss@gmail.com); <sup>2)</sup> [barinbarlian@unper.ac.id](mailto:barinbarlian@unper.ac.id); <sup>3)</sup> [dudu.risana2017@gmail.com](mailto:dudu.risana2017@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [22 Mei 2024]

Revised [25 Juni 2024]

Accepted [30 Juni 2024]

### KEYWORDS

Talent Management, Job Insecurity, Work Productivity

*This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh *Talent Management* dan *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja (Sensus Pada Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas melalui pendekatan Sensus. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan Sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 Karyawan Ninja Ekspres bagian *warehouse*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Talent Management*, *Job Insecurity* dan Produktivitas Kerja Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya memiliki klasifikasi penilaian sangat baik. *Talent Management* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya. *Talent Management* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya. *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya.

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of Talent Management and Job Insecurity on work productivity (survey of Ninja Ekspres employees in Tasikmalaya City). The method used in this research is causality through a survey approach. This research is quantitative research using the causality method with a survey approach. The sample in this research was 74 Ninja Ekspres warehouse employees. The analytical tool used in this research is multiple regression using SPSS 26.0. The research results show that Talent Management, Job Insecurity and Work Productivity of Tasikmalaya City Ninja Express Employees have a very good assessment classification. Talent Management and Job Insecurity simultaneously have a significant effect on the Work Productivity of Tasikmalaya City Ninja Express Employees. Talent Management partially has a significant effect on the work productivity of Ninja Ekspres employees in Tasikmalaya City. Job Insecurity partially has a significant effect on the Work Productivity of Tasikmalaya City Ninja Express Employees.*

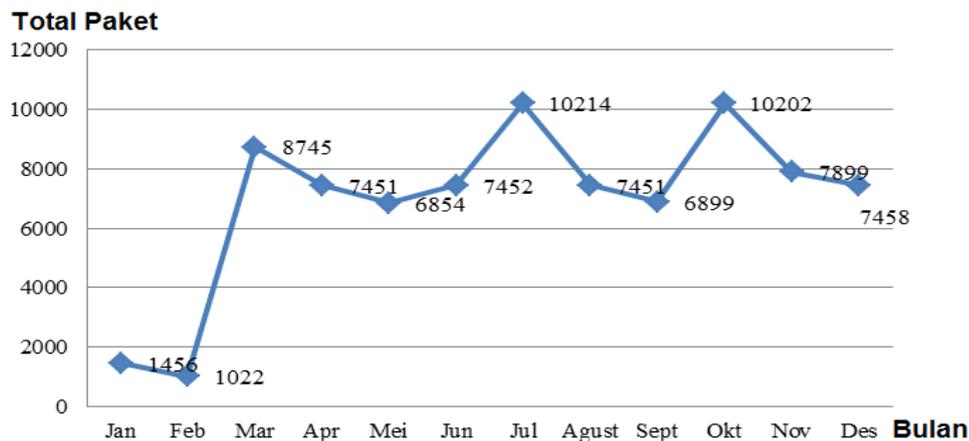
## PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama perusahaan dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas karyawannya (Hasibuan, 2015: 76).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja lembaganya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh produktivitasnya. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun meskipun memiliki pengalaman kerja yang cukup baik (Hasibuan, 2015: 87).

Produktivitas kerja adalah hasil pencapaian kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah *Talent Management*. *Talent Management* adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam perusahaan. Menurut (Afandi, 2018: 56) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Peneliti memfokuskan objek penelitian di Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya, dari penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis didapatkan informasi bahwa perusahaan mereka mengalami penurunan produktivitas dari tahun ke tahun.



**Gambar 1** Pertumbuhan Produktivitas Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya 2022

Dari Gambar 1 tersebut dapat dilihat bahwa adanya kenaikan dan penurunan produktivitas setiap harinya. Penurunan produktivitas kerja di Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya disebabkan karena karyawan tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka mungkin merasa kurang termotivasi dan kurang produktif. Jika karyawan tidak diberikan pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, produktivitas mereka mungkin menurun. Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau kurang aman dapat mengganggu produktivitas karyawan (Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya, 2023).

Adapun permasalahan dari *Talent Management* adalah dari hal seleksi yang kurang objektif. *Talent Management* tidak akan berhasil jika tidak ada sistem seleksi, yang salah satunya adalah sistem untuk mengidentifikasi hasil kinerja. Jika seorang karyawan memiliki kinerja yang dianggap rata-rata maka mereka harus dihargai atas kinerjanya, sedangkan yang berprestasi di perusahaan harus menerima imbalan yang lebih tinggi untuk menjaga motivasinya. Permasalahan dari segi *Talent Acquisition* yaitu belum bisa merekrut calon karyawan yang tepat khususnya dibidang pekerjaan yang digelutinya. Permasalahan *Talent Development* adalah perkembangan kemajuan perusahaan sangat lambat misalnya dari segi kemampuan kerja dan dari segi *Talent Retention* adalah karyawan belum bisa menjaga kemampuan kerjanya atau adanya ketidakonsistenan dalam mempertahankan hasil kerja. Permasalahan lainnya adalah pihak perusahaan belum bisa mencari dan mengolah kemampuan *Talent Management* dari sejak awal masuk khususnya dalam hal penguasaan teknologi informasi khususnya dari *Cyber Crime* kejahatan internet akan peretasan data. Dimana Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya belum bisa menyediakan karyawan seperti itu yang mahir dalam *Information Technology* khususnya untuk keamanan secara jangka panjang (Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya, 2023).

Permasalahan dari segi *Job Insecurity* adalah adanya ketidakpastian kerja, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Ekspedisi, dimana setiap pekerjaan atas dasar kontrak dengan perusahaan rekanan, maka dari itu jika tidak ada rekanan maka karyawan mengalami ketidakpastian khususnya dari segi gaji yang diberikan atau keberlanjutan kontrak kerja yang dibuat Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya. Selanjutnya berdasarkan dimensi *Job Insecurity* masalah muncul dari segi (Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya, 2023):

1. Karyawan merasa adanya ketidakpastian dalam bekerja khususnya pada pemutusan hubungan kerja, dimana pekerjaan tergantung pada ada tidaknya rekanan atau *project*.
2. Karyawan di Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya bekerja berdasarkan ada tidaknya *project* sehingga masa depan karyawan tidak terjamin.
3. Karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan kurang memenuhi kebutuhannya sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

4. Karyawan merasa takut jika kontraknya tidak dilanjutkan, sehingga adanya ketidakpercayaan dirinya saat bekerja akan kelanjutan pekerjaannya.
5. Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya masih belum bisa bekerja secara individual, artinya karyawan masih belum nyaman dengan jabatan yang dipegangnya, sehingga pekerjaan kurang efektif, misalnya karyawan melihat pekerjaan karyawan lain sebagai acuan, artinya adanya ketidaknyamanan dalam bekerja dengan rasa tidak percaya diri.
6. Selanjutnya dari segi ancaman dalam pekerjaan, dimana karyawan masih kurang fokus dalam bekerja, misalnya dari segi keamanan barang pribadi yang sering adanya kehilangan, walaupun kejadiannya tidak terus menerus terjadi.
7. Permasalahan dari hasil pekerjaan yang kurang baik akan mendapatkan sanksi jika berdampak pada bagian lainnya, perasaan tidak aman dari posisi kerja seperti itu menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.
8. Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya masih kurang menjaga komponen pekerjaan misalnya dari segi prosedur kerja sering adanya ketidaksesuaian, artinya adanya ketidakpahaman dalam bekerja.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai dengan bantuan Sumber Daya Manusia (SDM), karena itu berbagai pendekatan manajemen harus dilakukan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu dengan mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan, agar manusia yang ada dan setiap individu dapat memberikan sumbangan terhadap organisasi. Kaswan (2016: 6) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sebagai berikut:

MSDM merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edy Sutrisno (2016: 6) adalah “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:10) adalah “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Kasmir (2016: 25), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dan terorganisir untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia adalah memberdayakan, mengembangkan dan memotivasi karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

### Talent Management

Menurut Wirawan (2015: 79) “*Talent Management* adalah karyawan yang ada di perusahaan yang mampu memberikan pengaruh di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja yang bagus maupun kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan jangka pendek maupun jangka panjang, talenta yang dimaksud ada pada *level* yang berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang berada di dalam perusahaan.” Menurut Sikula (2015: 97) “*Talent Management* bisa ada dan mengalami perkembangan karena adanya fenomena *war for talent* yang ada di perusahaan di Amerika pada tahun 1997 banyak perusahaan yang diperkirakan mengalami kesusahan dalam bisa mempertahankan sumber daya terbaik, serta mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen calon karyawan yang potensi dan memiliki keahlian tinggi akibat meningkatnya kompetisi dan menyediakan calon yang terbatas”. Menurut

Wibowo (2014: 64) “*Talent Management* adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam perusahaan”.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* (Manajemen Bakat) adalah pendekatan strategis yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat dan potensi individu di dalam perusahaan. Tujuan utama dari *Talent Management* adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki akses kepada karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnisnya.

### **Job Insecurity**

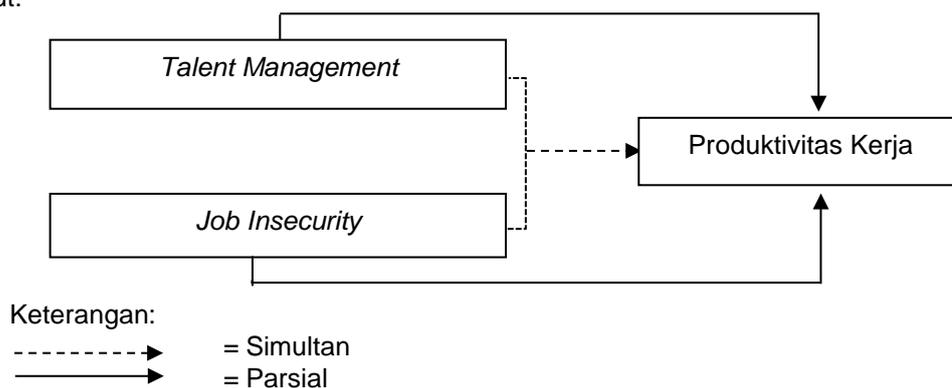
Menurut (Afandi, 2018: 56) *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Menurut (Sunyoto, 2017: 41) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Menurut (Wirawan, 2017: 77) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan dimana dirinya merasa bingung atas pekerjaan yang akan dikerjakannya misalnya dari segi lingkungan yang harus terus dievaluasi.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2019: 28) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah hal utama untuk pekerja dalam perusahaan, sebab dengan produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan”. Menurut Busro (2018: 340) menyatakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”. Sedangkan menurut Elbandiansyah (2019: 250) menyatakan bahwa “Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa produktivitas kerja yaitu rasio dari hasil kerja dengan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis**

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2019: 134) adalah : “Jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Adapun hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut.

1. Diduga *Talent Management* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
2. Diduga *Talent Management* secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

3. Diduga *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan Sensus. Menurut Sugiyono (2019: 8) Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019: 59) Metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen. Sedangkan metode Sensus menurut Sugiyono (2019: 6) adalah Metode Sensus merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, *test*, wawancara terstruktur dan sebagainya. Dalam penelitian Sensus ini, penulis melakukan penelitian langsung Pada Karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2019: 57). Dari uji validitas mengenai *Talent Management* ( $X_1$ ) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 diperoleh hasil  $r$  tabel sebesar 0,2257 dengan hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi *Talent Management* terpenuhi (Valid). Dari uji validitas mengenai *Job Insecurity* ( $X_2$ ) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 diperoleh hasil  $r$  tabel sebesar 0,2257 dengan hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi *Job Insecurity* terpenuhi (Valid). Dari hasil uji validasi mengenai Produktivitas Kerja ( $Y$ ) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 diperoleh hasil  $r$  tabel sebesar 0,2257 dengan hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Produktivitas Kerja terpenuhi (Valid).

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu *instrument* cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2017: 154). Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *cronbach alpha*  $>$  0,6 (Lampiran 4). Sehingga uji Reliabilitas terpenuhi (Reliabel).

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji samumsi klasik digunakan untuk menganalisa apakah layak memakai regresi berganda atau tidak, jika terjadi penyimpangan asumsi klasik maka tidak layak digunakan. Adapun rangkaian pengujianya sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

**Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,01650612
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,068
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

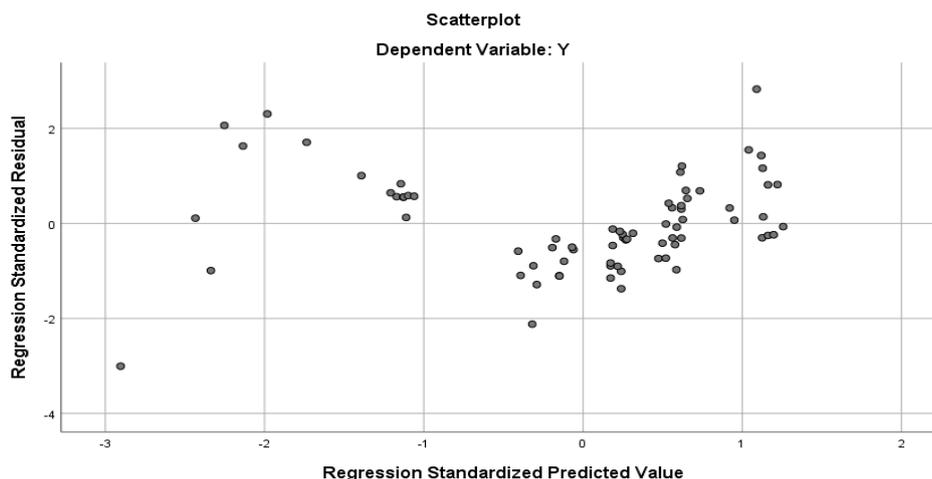
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi memiliki distribusi normal atau tidak. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 26 memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, maka data berdistribusi normal. Selain itu dari nilai asmply sig  $0,200 > 0,05$  maka data berdistribusi normal.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,640	1,293		9,775	,000		
	X1	,659	,026	,914	25,251	,000	,710	1,409
	X2	-,058	,023	-,091	-2,509	,014	,710	1,409

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukkan bahwa *Talent Management* ( $0,710 > 0,10$ ) dan *Job Insecurity* ( $0,710 > 0,10$ ) selain itu pada kolom VIF *Talent Management* ( $1,409 < 10$ ) dan *Job Insecurity* ( $1,409 < 10$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Talent Management* dan *Job Insecurity* tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah anggota 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,966 <sup>a</sup>	,934	,932	1,03072	,934	501,656	2	71	,000	,408

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pengujian autokorelasi diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar  $0,408 < 2$ . Tidak terjadi autokorelasi.

**Pembahasan**

**Pengaruh *Talent Management* dan *Job Insecurity* Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja**

**Tabel 4. Hasi Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,640	1,293			9,775	,000
	X1	,659	,026	,914		25,251	,000
	X2	-,058	,023	-,091		-2,509	,014

Berdasarkan output SPSS 26 *new version*, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,640 + 0,659 X_1 - 0,058 X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Konstanta sebesar 12,640 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel *Talent Management* dan *Job Insecurity* maka Produktivitas Kerja sebesar 12,640.
2. Koefisien regresi *Talent Management* ( $X_1$ ) sebesar 0,659 artinya setiap kenaikan 1 satuan *Talent Management* akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,659 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan *Talent Management* akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,659 satuan. Dengan asumsi *Job Insecurity* tetap.
3. Koefisien regresi *Job Insecurity* ( $X_2$ ) sebesar -0,058 artinya setiap kenaikan 1 satuan *Job Insecurity* akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,058 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan *Job Insecurity* akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,058 satuan. Dengan asumsi *Talent Management* tetap.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,966 <sup>a</sup>	,934	,932	1,03072	,934	501,656	2	71	,000	,408

- a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan *Talent Management* dan *Job Insecurity* dengan Produktivitas Kerja sebesar 0,966. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi *Talent Management* dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai positif artinya meningkatkan *Talent Management* dan *Job Insecurity* dapat pula meningkatkan Produktivitas Kerja dan sebaliknya, penurunan *Talent Management* dan *Job Insecurity* secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Produktivitas Kerja.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,934 atau 93,4%. Artinya besarnya pengaruh *Talent Management* dan *Job Insecurity* secara simultan sebesar 93,4% terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 6,6% adalah pengaruh faktor lain misalnya harga, desain produk dan lokasi.

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065,911	2	532,955	501,656	,000 <sup>b</sup>
	Residual	75,430	71	1,062		
	Total	1141,340	73			

- a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* dan *Job Insecurity* secara simultan mempunyai pengaruh

signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara nyata *Talent Management* dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Melalui *Talent Management* dan *Job Insecurity* yang sudah baik akan meningkatkan Produktivitas Kerja.

### Pengaruh *Talent Management* dan *Job Insecurity* Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 7 Hasil Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	12,640	1,293		9,775	,000			
X1	,659	,026	,914	25,251	,000	,963	,949	,770
X2	-,058	,023	-,091	2,509	,014	-,583	-,285	-,077

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh *Talent Management* secara parsial terhadap Produktivitas Kerja dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05. Hasil perhitungan *Talent Management* mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$  (Lampiran 12). Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Talent Management* memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya secara nyata *Talent Management* mampu meningkatkan Produktivitas Kerja.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh *Job Insecurity* secara parsial terhadap Produktivitas Kerja dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05. Hasil perhitungan *Job Insecurity* mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,014 < \text{sig } \alpha 0,05$  (Lampiran 12). Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya secara nyata *Job Insecurity* mampu menurunkan Produktivitas Kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. *Talent Management* memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, *Job Insecurity* memiliki klasifikasi penilaian baik, sedangkan Produktivitas Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik pada Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya.
2. Secara simultan *Talent Management* dan *Job Insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya, artinya pengaruhnya nyata dan dapat dipertanggungjawabkan.
3. Secara parsial *Talent Management* memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya.
4. Secara parsial *Job Insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel *Talent Management* pada ukuran Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya mampu meningkatkan karir, maka saran penulis untuk perusahaan agar memahami dengan baik operasi dan prosedur gudang adalah kunci untuk sukses. Pelajari tentang sistem penyimpanan, pengelolaan persediaan, dan alur kerja gudang. Manfaatkan pelatihan dan program pengembangan yang ditawarkan oleh perusahaan. Ini dapat mencakup pelatihan manajemen persediaan atau kursus logistik. Periksa apakah ada peluang untuk naik jabatan atau peran yang lebih strategis di dalam perusahaan. Diskusikan rencana karir dengan atasan atau manajemen sumber daya manusia.
2. Berdasarkan skor terendah variabel *Job Insecurity* pada ukuran merasa diperlakukan tidak adil dalam perusahaan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya, maka saran penulis untuk perusahaan agar pastikan kebijakan perusahaan terkait dengan rekrutmen, promosi, dan kompensasi adil dan transparan. Pastikan distribusi tugas dan tanggung jawab di antara karyawan gudang seimbang dan adil. Berikan umpan balik yang jelas kepada karyawan mengenai kinerja mereka dan berikan kesempatan untuk perbaikan. Kebijakan pelatihan dan pengembangan mencakup semua tingkatan pekerjaan di gudang.

3. Berdasarkan skor terendah variabel Produktivitas Kerja pada ukuran meningkatkan etos kerja, maka saran penulis untuk perusahaan agar fasilitasi komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan. Akui kontribusi dan pencapaian karyawan secara terbuka. Pemimpin yang memimpin dengan contoh dapat memberikan inspirasi dan menciptakan budaya kerja yang positif.
4. Saran untuk pengguna jasa layanan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya, agar bisa menilai kedepannya akan kualitas layanan yang ditinjau dari segi *talent management* dan produktivitas kerjanya, selanjutnya agar memberikan saran yang membangun.
5. Saran untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukan penelitian ini semoga bisa menjadi gambaran atau tolak ukur penelitian dan mendukung penelitian yang diharapkan supaya bisa dikembangkan lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anjela. 2022. *Pengaruh Talent Management Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sun Hotel Madiun*. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2022 E-ISSN: 2686 – 1771. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/328>
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2015. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Burhan Bungin. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Costa dan Neves. 2017. *Job Insecurity And Work Outcomes: The Role Of Psychological Contract Breach And Positive Psychological Capital*. International Journal of Work, Health & Organisations. Vol. 13. No. 4.
- Dita Prasdita Sari. 2016. Pengaruh Talent Management Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 1 Universitas Pendidikan Indonesia. <http://repository.upi.edu/24832/>
- Dyah Ayu. 2022. *Assessing Contract Worker Loyalty in Productivity the Health Sector: An Empirical Evidence*. Proceedings of 3 International Conference on Psychological Studies (ICPsyche) 2022. PICIS3(1):396-411 <https://proceeding.internationaljournallabs.com/index.php/picis/article/view/97>
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fayol, Henry. 2016. *General and Industrial Management*. diterjemahkan oleh Constance Storrs, London: Ravenoi.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi. Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., dan Rosenblatt, Z. 2017. *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Gümüş, S. 2017. *An Application In Human Resources Management For Meeting Differentiation And Innovativeness Requirements Of Business: Talent Management*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 794-808.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Khoerudin. 2012. *Manajemen Talenta Untuk Mengoptimalkan Produktivitas PNS Talent Management To Optimize Civil Servants Productivity*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 6, No.2, November 2012* [file:///C:/Users/USER/Downloads/95-Article%20Text-369-1-10-20190221%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/95-Article%20Text-369-1-10-20190221%20(1).pdf)
- Khoiruddin Bashor. 2015. *Manajemen Talenta Untuk Mengoptimalkan Produktivitas PNS*. *Jurnal BKN*. Vol. 1, No. 1. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/3285/2633>
- Magnus. 2013. *The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Productivity*. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2013, 20 (9), 5732; <https://doi.org/10.3390/ijerph20095732>
- Moch Alif. 2017. *Career Development, Job Security and Employee Loyalty at a Productivity Luxury Resort in Terengganu, Malaysia*. *International Journal of Academic Research in Business and Social*

- Sciences 2017, Vol. 7, No. 10 ISSN: 2222-6990.  
[https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/d288140600450e4d5207a04027ff0aea.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/d288140600450e4d5207a04027ff0aea.pdf)
- Muhammad. 2023. Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Produktivitas Kerja (Tinjauan Literatur). Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 4, No. 6, Juli. 2023. e-ISSN: 2686-4924, p-ISSN 2686-5246. DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>
- Priyatno, D. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Purhantara, Wahyu. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ranisya. 2020. *The Role of Job Insecurity and Organizational Commitment to Turnover Intention on Produktivity*. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Vol 478. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/ticash-20/125948070>
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sikula. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, Kasus*. Yogyakarta: Caps (Center Of Academic Publishing Service).
- Terry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan. Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Xen Xian Yu. 2021. *Job Insecurity and Employees Extra Role Behavior: Moderated Mediation Model of Negative Emotion and Workplace Friendship on Produktivity*. Front. Psychol. 12:631062. doi: 10.3389/fpsyg.2021.631062. Vol. 12, No. 1. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.631062/full>.