

Pengaruh Keterikatan Kerja dan Manajemen Talenta terhadap Perilaku Kerja Adaptif Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor Mamuju

Rika Indi Nur Amri^{1*}, Rohsita Amalyah Rasyid², Nur Asia³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia

Email: ¹ rikaindi31@gmail.com, ² rhs.rasyid@gmail.com, ^{3,*} nurasiaaco85@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ¹ rikaindi31@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Keterikatan Kerja Manajemen Talenta Perilaku Kerja Adaptif Karyawan PT. Astra Honda Motor	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja dan manajemen talenta terhadap perilaku kerja adaptif karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik total sampling, yaitu sebanyak 33 orang karyawan PT. Astra Honda Motor Mamuju sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen utama yang didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja adaptif dengan nilai thitung 4,803 > ttabel 2,024 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Manajemen talenta juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja adaptif dengan nilai thitung 3,285 > ttabel 2,024 dan signifikansi 0,003 < 0,05. Secara simultan, keterikatan kerja dan manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja adaptif dengan nilai Fhitung 44,500 > Ftabel 3,316 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 74,8%, yang menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi perilaku kerja adaptif berada pada kategori kuat, sedangkan 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.
Keywords: Work Engagement Talent Management Adaptive Work Behavior Employee PT. Astra Honda Motor	This study aims to analyze the effect of work engagement and talent management on employees' adaptive work behavior. This research uses a quantitative method with an associative approach. The sample was determined using a total sampling technique, involving 33 employees of PT. Astra Honda Motor Mamuju as respondents. Data were collected through questionnaires as the main instrument, supported by observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted using SPSS software through validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. The results show that work engagement has a positive and significant partial effect on adaptive work behavior with a t-value of 4.803 > t-table 2.024 and a significance value of 0.000 < 0.05. Talent management also has a positive and significant partial effect on adaptive work behavior with a t-value of 3.285 > t-table 2.024 and a significance value of 0.003 < 0.05. Simultaneously, work engagement and talent management have a significant effect on adaptive work behavior with an F-value of 44.500 > F-table 3.316 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R Square) is 0.748, indicating that both independent variables explain 74.8% of the variation in adaptive work behavior, while the remaining 25.2% is influenced by other variables outside the model.

JuKSIT is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License



1. PENDAHULUAN

Transformasi lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi tidak sekedar memiliki strategi yang kuat, tetapi juga sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan tuntutan kerja. Kemampuan

tersebut dikenal sebagai perilaku kerja adaptif (*adaptive work behavior*), yaitu kesanggupan karyawan menyesuaikan sikap, perilaku, dan cara kerja ketika menghadapi perubahan situasi pekerjaan sehingga efektivitas dan produktivitas tetap terjaga [1]. Karyawan dengan kapasitas adaptasi yang baik cenderung lebih siap menghadapi tekanan kerja, perubahan tugas, serta mampu mempertahankan kinerja secara optimal [2]. Secara konseptual, perilaku kerja adaptif merupakan konstruk multidimensi yang mencakup penanganan situasi darurat, pengelolaan stres kerja, pemecahan masalah secara kreatif, adaptasi antarpribadi, serta pembelajaran berkelanjutan [3]. Oleh karena itu, perilaku kerja adaptif menjadi kompetensi kunci dalam menjaga keberlanjutan kinerja organisasi di tengah persaingan yang terus berkembang.

Salah satu faktor yang diyakini mendorong perilaku kerja adaptif adalah keterikatan kerja (*work engagement*). Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tingginya energi (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan penuh (*absorption*) dalam bekerja [4]. Karyawan dengan keterikatan kerja tinggi cenderung memiliki fokus yang kuat, lebih siap menghadapi perubahan, serta terdorong mengembangkan kompetensi dan menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan [5]. Secara empiris, sejumlah penelitian melaporkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja adaptif [6], [7]. Namun demikian, temuan sebaliknya juga ditemukan, di mana keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku maupun kinerja adaptif karyawan [8], [9]. Inkonsistensi ini memperlihatkan adanya research gap empiris yang masih terbuka untuk dikaji lebih lanjut.

Faktor kedua yang turut memengaruhi perilaku kerja adaptif adalah manajemen talenta (*talent management*). Manajemen talenta dipahami sebagai strategi terintegrasi dalam mengidentifikasi, mengembangkan, menempatkan, dan mempertahankan individu berpotensi guna mengoptimalkan kontribusinya terhadap tujuan organisasi [10]. Pengelolaan talenta yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi dan kesiapan karier karyawan, tetapi juga memperkuat kemampuan adaptasi dalam merespons perubahan organisasi serta dinamika lingkungan kerja [11], [12]. Bukti empiris menunjukkan bahwa implementasi praktik manajemen talenta berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan perilaku kerja adaptif dan workforce agility [13], [14]. Sebaliknya, beberapa studi menyimpulkan bahwa manajemen talenta tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap adaptabilitas maupun kinerja karyawan [15], [16]. Perbedaan hasil ini kembali menegaskan perlunya pengujian ulang dalam konteks organisasi yang berbeda.

Urgensi pembentukan perilaku kerja adaptif semakin relevan seiring fluktuasi industri otomotif roda dua di Indonesia. Data Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI) menunjukkan distribusi sepeda motor domestik pada April 2025 turun sebesar 25% dan menjadi capaian terendah dalam empat bulan pertama tahun tersebut; meskipun secara tahunan penjualan 2025 mencapai 6.412.769 unit atau tumbuh 1,3% dibanding 2024, kondisi ini tetap mencerminkan ketidakpastian permintaan pasar [17]. Situasi tersebut menuntut perusahaan, khususnya dealer resmi sepeda motor, memiliki karyawan yang mampu beradaptasi cepat terhadap perubahan target penjualan, sistem pelayanan, dan kebutuhan pelanggan.

Fenomena serupa teridentifikasi pada PT. Astra Honda Motor Mamuju sebagai dealer resmi yang bergerak di bidang penjualan unit, pelayanan servis, dan penyediaan suku cadang. Hasil observasi menunjukkan tingkat keterikatan kerja karyawan belum stabil: pada saat showroom ramai atau target meningkat, sebagian karyawan justru menurunkan ritme kerja, kurang inisiatif, dan bergantung pada arahan, sementara antusiasme melayani pelanggan belum merata [18]. Di sisi lain, implementasi manajemen talenta belum sepenuhnya menunjang kesiapan adaptif; perpindahan tugas antardivisi menuntut penyesuaian ulang, dan sebagian karyawan kembali pada pola kerja lama ketika menghadapi situasi baru [12]. Terdapat kesenjangan antara kondisi ideal—karyawan yang proaktif dan fleksibel—dengan realitas kesiapan adaptasi di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, gap analysis penelitian ini bertumpu pada dua hal. Pertama, secara empiris masih terdapat inkonsistensi temuan mengenai pengaruh keterikatan kerja [6], [9] dan manajemen talenta [13], [16] terhadap perilaku kerja adaptif. Kedua, kedua variabel tersebut umumnya diteliti secara terpisah dan pada konteks industri manufaktur, pemerintahan, atau perhotelan, sehingga pengujian keduanya secara simultan pada perusahaan jasa dealer sepeda motor di wilayah Mamuju masih jarang dilakukan. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengintegrasian perspektif keterikatan kerja dan manajemen talenta dalam satu kerangka model, yang diuji pada konteks operasional layanan yang dinamis dan berbasis fenomena lokal.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja adaptif karyawan; (2) menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap perilaku kerja adaptif karyawan; dan (3) menganalisis pengaruh keterikatan kerja dan manajemen talenta secara simultan terhadap perilaku kerja adaptif karyawan pada PT. Astra Honda Motor Mamuju. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus kontribusi praktis dalam perumusan strategi pengelolaan karyawan yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu pendekatan yang menekankan penggunaan instrumen terstruktur untuk mengukur variabel serta mengolah data dalam bentuk numerik agar dapat dianalisis secara statistik [19]. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif, terukur, dan memiliki daya generalisasi melalui pembuktian empiris. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja (work engagement, X_1) dan manajemen talenta (talent management, X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah perilaku kerja adaptif (adaptive work behavior, Y).

Pelaksanaan penelitian mengikuti tahapan yang sistematis. Tahap pertama adalah identifikasi masalah melalui observasi awal dan wawancara pendahuluan di lokasi penelitian. Tahap kedua adalah kajian pustaka dan perumusan hipotesis. Tahap ketiga adalah penyusunan instrumen kuesioner berbasis indikator setiap variabel. Tahap keempat adalah pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Tahap kelima adalah pengujian kualitas data (uji validitas dan reliabilitas). Tahap keenam adalah analisis data menggunakan regresi linear berganda beserta uji hipotesis (uji t , uji F , dan koefisien determinasi). Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan penyusunan rekomendasi. Penelitian dilaksanakan di PT. Astra Honda Motor Mamuju, dealer resmi sepeda motor Honda yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Simbuang, Kelurahan Simboro, Kecamatan Simboro dan Kepulauan, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat, selama enam bulan (Januari–Juni 2026).

2.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data (After 6 pt, Before 6 pt)

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian [19]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra Honda Motor Mamuju yang berjumlah 33 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik total sampling (sampel jenuh), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden karena jumlahnya relatif terjangkau; dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 33 karyawan.

Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner sebagai instrumen utama, sementara data sekunder bersumber dari buku, jurnal, laporan, dan dokumen relevan sebagai pelengkap landasan teori [20]. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima jenjang [21].

2.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahap awal adalah pengujian kualitas data. Uji validitas menilai ketepatan instrumen dalam mengukur konsep yang diteliti dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} ; item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ [21]. Uji reliabilitas mengukur konsistensi instrumen menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria instrumen reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ [21].

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linear berganda [22], dengan persamaan:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ di mana}$$

Y = perilaku kerja adaptif;

α = konstanta;

b_1, b_2 = koefisien regresi;

X_1 = keterikatan kerja;

X_2 = manajemen talenta; dan

e = error term.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} [22]. Nilai t_{tabel} ditentukan melalui derajat kebebasan:

$$df = N - K$$

dengan N = jumlah sampel dan K = jumlah variabel. Variabel dinyatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan apabila nilai sig. $< 0,05$.

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} [22]. Nilai F_{tabel} ditentukan melalui dua derajat kebebasan:

$$df_1 = K - 1;$$

$$df_2 = N - K$$

Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan apabila nilai sig. $< 0,05$.

Terakhir, analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui proporsi kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat [22]. Nilai R^2 berada pada interval 0 hingga 1; semakin mendekati 1,

semakin kuat kemampuan prediksi model, dan sebaliknya. Nilai R^2 diperoleh dari kolom *R Square* pada tabel *model summary* keluaran SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 33 karyawan PT. Astra Honda Motor Mamuju sebagai responden melalui teknik total sampling. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan empat kategori, yaitu jenis kelamin, rentang usia, jenjang pendidikan, dan masa kerja, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	64%
	Perempuan	12	36%
Usia	17–25 tahun	8	24%
	26–35 tahun	16	48%
	36–40 tahun	6	18%
	> 40 tahun	3	9%
Pendidikan	SMA/Sederajat	22	67%
	Diploma	2	6%
	Sarjana (S1)	9	27%
Masa Kerja	1–2 tahun	6	18%
	3–4 tahun	8	24%
	5–6 tahun	10	30%
	> 6 tahun	9	27%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (64%), berada pada rentang usia produktif 26–35 tahun (48%), berlatar pendidikan SMA/ sederajat (67%), dan memiliki masa kerja 5–6 tahun (30%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan usia produktif dengan pengalaman kerja yang memadai, sehingga relevan untuk menilai keterikatan kerja, penerapan manajemen talenta, serta perilaku kerja adaptif dalam konteks operasional dealer sepeda motor yang dinamis.

3.2 Hasil Pengujian Kualitas Data

3.2.1 Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Keterikatan Kerja (X_1)	Item X1.1	0,517	0,344	Valid
	Item X1.2	0,553	0,344	Valid
	Item X1.3	0,499	0,344	Valid
	Item X1.4	0,695	0,344	Valid
	Item X1.5	0,724	0,344	Valid
	Item X1.6	0,649	0,344	Valid
Manajemen Talenta (X_2)	Item X2.1	0,645	0,344	Valid
	Item X2.2	0,427	0,344	Valid
	Item X2.3	0,593	0,344	Valid
	Item X2.4	0,633	0,344	Valid
	Item X2.5	0,621	0,344	Valid
	Item X2.6	0,639	0,344	Valid
Perilaku Kerja Adaptif (Y)	Item Y.1	0,563	0,344	Valid
	Item Y.2	0,549	0,344	Valid
	Item Y.3	0,631	0,344	Valid
	Item Y.4	0,626	0,344	Valid
	Item Y.5	0,616	0,344	Valid
	Item Y.6	0,557	0,344	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Keterikatan Kerja (X1), Manajemen Talenta (X2), dan Perilaku Kerja Adaptif (Y) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel (0,344). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena mampu mengukur masing-masing variabel penelitian sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas dan layak digunakan pada tahap pengujian reliabilitas sebagai syarat analisis data selanjutnya.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Tanggapan responden diukur menggunakan skala Likert lima jenjang (1–5). Ringkasan nilai rata-rata (mean) tiap indikator disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Keterikatan Kerja (X1)	0,656	0,60	Reliabel
Manajemen Talenta (X2)	0,633	0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Adaptif (Y)	0,622	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar daripada nilai standar sebesar 0,60. Variabel Keterikatan Kerja (X1) memperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,656, Manajemen Talenta (X2) sebesar 0,633, dan Perilaku Kerja Adaptif (Y) sebesar 0,622. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam proses analisis data penelitian.

3.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh keterikatan kerja dan manajemen talenta terhadap perilaku kerja adaptif. Hasil pengolahan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.
Konstanta (α)	3,850		
Keterikatan Kerja (X1)	0,512	4,803	0,000
Manajemen Talenta (X2)	0,370	3,285	0,003

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,850 + 0,512(X_1) + 0,370(X_2) + e$$

Interpretasi persamaan tersebut:

Nilai konstanta (α) sebesar 3,850 mengindikasikan bahwa apabila Keterlibatan Kerja (X1) dan Manajemen Talenta (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka Perilaku Kerja Adaptif (Y) karyawan pada PT. Astra Honda Motor Mamuju diperkirakan sebesar 3,850.

Nilai koefisien regresi Keterikatan Kerja ($b1X_1$) sebesar 0,512 menunjukkan adanya hubungan positif terhadap Perilaku Kerja Adaptif (Y). Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Keterikatan Kerja akan meningkatkan Perilaku Kerja Adaptif sebesar 0,512 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, maka semakin baik pula perilaku kerja adaptif yang ditunjukkan.

Nilai koefisien regresi Manajemen Talenta ($b2X_2$) sebesar 0,370 menunjukkan adanya hubungan positif terhadap Perilaku Kerja Adaptif (Y). Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Manajemen Talenta akan meningkatkan Perilaku Kerja Adaptif sebesar 0,370 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta yang semakin baik akan mendorong peningkatan perilaku kerja adaptif karyawan.

3.4 Hasil Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel. Nilai t-tabel ditentukan pada $\alpha = 0,025$ (uji satu arah) dengan $df = N - K = 33 - 3 = 30$, sehingga diperoleh t-tabel = 2,024. Hasil uji parsial:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Uji	Nilai	Kriteria	Sig.	Keputusan
H1: $X_1 \rightarrow Y$	Uji t	4,803	$> 2,024$	0,000	Diterima
H2: $X_2 \rightarrow Y$	Uji t	3,285	$> 2,024$	0,003	Diterima
H3: $X_1, X_2 \rightarrow Y$	Uji F	44,500	$> 3,316$	0,000	Diterima
Kontribusi model	R^2	0,748	Kuat	—	—

Sumber: Data primer diolah, 2026

Merujuk pada analisis coefficients statistik t yang terdistribusi pada tabel 5, untuk variabel Keterikatan Kerja (X_1) didapatkan nilai thitung 4,803 $>$ ttabel 2,024 kondisi ini mengkonfirmasi secara parsial keterikatan kerja dipersepsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja adaptif. Selain itu, perolehan nilai Sig. 0,000 $<$ p-value 0,05 yang menegaskan bahwa hubungannya signifikan secara statistik. Dengan demikian hasil analisis ini diinterpretasikan “Keterikatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja adaptif karyawan pada PT. Astra Honda Motor Mamuju” Sehingga disimpulkan hipotesis pertama yang diajukan terbukti secara ilmiah dan diterima secara empiris.

Merujuk pada analisis coefficients statistik t yang terdistribusi pada tabel 5, untuk variabel Manajemen Talenta (X_2) didapatkan nilai thitung 3,285 $>$ ttabel 2,024 kondisi ini mengkonfirmasi secara parsial manajemen talenta dipersepsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja adaptif. Selain itu, perolehan nilai Sig. 0,003 $<$ p-value 0,05 yang menegaskan bahwa hubungannya signifikan secara statistik. Dengan demikian hasil analisis ini diinterpretasikan “Manajemen talenta berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja adaptif karyawan pada PT. Astra Honda Motor Mamuju” Sehingga disimpulkan hipotesis kedua yang diajukan terbukti secara ilmiah dan diterima secara empiris.

3.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Merujuk hasil pengolahan data yang terdistribusi melalui ANOVA Tabel 5, pengujian serempak antara prediktor variabel terhadap dependent variabel, menghasilkan Fhitung 44,500 $>$ Ftabel 3,316 yang mengkonfirmasi secara serempak keterikatan kerja dan manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja adaptif. Selain itu, perolehan nilai Sig. 0,000 $<$ 0,05 yang mempertegas hubungannya signifikan secara statistik. Dengan demikian hasil analisis ini diinterpretasikan bahwa “Keterikatan kerja dan manajemen talenta berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku kerja adaptif karyawan pada PT. Astra Honda Motor Mamuju.” Sehingga disimpulkan hipotesis ketiga yang diajukan terbukti secara ilmiah dan diterima secara empiris.

3.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis model summary memperoleh nilai R Square sebesar 0,748. Nilai ini berada pada interval 0,600–0,799 (kategori kuat). Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja dan manajemen talenta secara serempak mampu berkontribusi sebesar 74,8% terhadap variasi perilaku kerja adaptif karyawan pada PT. Astra Honda Motor Mamuju. Adapun 25,2% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak dimasukkan dalam analisis, seperti karakteristik individu, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun faktor lain yang berpotensi memengaruhi perilaku kerja adaptif.

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Adaptif

Hasil penelitian membuktikan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja adaptif (t-hitung 4,803; Sig. 0,000), dengan koefisien 0,512 sebagai pengaruh terbesar dalam model. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan dengan energi (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption) yang tinggi cenderung lebih responsif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan target penjualan, prosedur layanan, dan kebutuhan pelanggan [4]. Karyawan yang terikat secara psikologis pada pekerjaannya memiliki dorongan internal untuk terus menyesuaikan diri dan mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan operasional [5].

Temuan ini sejalan dengan hasil overview di Pendahuluan, khususnya penelitian [6] serta [7] yang menyimpulkan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja adaptif. Sebaliknya, hasil ini bertolak belakang dengan temuan [8], [9] yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh perbedaan konteks organisasi: pada perusahaan jasa dealer sepeda motor yang menuntut interaksi langsung dengan pelanggan dan menghadapi fluktuasi permintaan, keterikatan kerja menjadi faktor yang lebih menonjol dalam membentuk kesiapan adaptif dibandingkan konteks lain. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat sekaligus mengklarifikasi research gap empiris yang diidentifikasi pada bagian Pendahuluan.

Meskipun demikian, deskripsi data menunjukkan indikator absorption (3,64) merupakan skor terendah, sehingga perusahaan perlu memperkuat konsentrasi kerja karyawan saat beban operasional tinggi, misalnya melalui pengaturan beban kerja yang lebih seimbang dan penguatan dukungan atasan.

3.5.2 Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Perilaku Kerja Adaptif

Hasil penelitian membuktikan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja adaptif (t -hitung 3,285; Sig. 0,003), dengan koefisien 0,370. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik seleksi berbasis kompetensi, penempatan yang tepat, serta pengembangan berkelanjutan berkontribusi terhadap kesiapan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan [10]. Pengelolaan talenta yang efektif tidak hanya menjamin ketersediaan kompetensi, tetapi juga membentuk lingkungan pembelajaran yang mendukung adaptabilitas [11], [12].

Temuan ini konsisten dengan penelitian [13] serta [14] yang melaporkan manajemen talenta berkontribusi positif signifikan terhadap perilaku kerja adaptif dan workforce agility. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan temuan [15] serta [16] yang menyimpulkan manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan ini menegaskan bahwa efektivitas manajemen talenta sangat bergantung pada konteks penerapannya; pada PT. Astra Honda Motor Mamuju, praktik seleksi dan pelatihan yang telah berjalan baik (skor rata-rata tinggi) terbukti menjadi pendorong perilaku kerja adaptif.

Namun demikian, indikator penempatan ($X_{2.4} = 3,67$) memperoleh skor terendah, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kesesuaian antara kompetensi individu dengan posisi kerja agar potensi talenta dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung adaptabilitas.

3.5.3 Pengaruh Simultan Keterikatan Kerja dan Manajemen Talenta

Secara simultan, keterikatan kerja dan manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja adaptif (F -hitung 44,500; Sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 74,8% (kategori kuat). Temuan ini mendukung Social Exchange Theory, yang menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan berupa pengelolaan talenta yang baik, karyawan membalasnya dengan keterlibatan dan perilaku kerja positif, termasuk kesediaan beradaptasi terhadap perubahan [3]. Integrasi kedua variabel dalam satu kerangka model—yang menjadi kebaruan penelitian ini sebagaimana ditegaskan pada Pendahuluan—terbukti memberikan daya prediksi yang kuat terhadap perilaku kerja adaptif.

Nilai R^2 sebesar 74,8% menunjukkan bahwa kombinasi aspek psikologis (keterikatan kerja) dan aspek strategis pengelolaan SDM (manajemen talenta) merupakan determinan penting perilaku kerja adaptif pada perusahaan jasa dengan karakteristik operasional dinamis. Sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi variabel di luar model, sehingga membuka peluang penelitian lanjutan yang mempertimbangkan variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa keterikatan kerja dan manajemen talenta berperan penting dalam membentuk perilaku kerja adaptif karyawan pada PT. Astra Honda Motor Mamuju. Secara parsial, keterikatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja adaptif, ditunjukkan oleh nilai t -hitung 4,803 > t -tabel 2,024 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula kemampuannya menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan. Manajemen talenta juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap perilaku kerja adaptif, dengan t -hitung 3,285 > t -tabel 2,024 dan signifikansi $0,003 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa penerapan praktik seleksi, penempatan, dan pengembangan talenta yang efektif mampu meningkatkan kesiapan karyawan dalam merespons perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Selanjutnya, secara simultan keterikatan kerja dan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja adaptif, dibuktikan oleh F -hitung 44,500 > F -tabel 3,316 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,748 menunjukkan kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 74,8% variasi perilaku kerja adaptif dalam kategori kuat, sedangkan 25,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan keterikatan kerja yang ditopang penerapan manajemen talenta yang baik terbukti mendorong terbentuknya perilaku kerja adaptif, sehingga karyawan lebih siap menghadapi perubahan dan mampu menjalankan pekerjaan secara efektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini. Ucapan terima kasih ditujukan kepada pimpinan Universitas Muhammadiyah Mamuju

serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Program Studi Manajemen, atas dukungan akademik yang diberikan selama proses penelitian. Penghargaan yang tinggi penulis sampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dalam penyempurnaan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Branch Head beserta seluruh pimpinan dan karyawan PT. Astra Honda Motor Mamuju yang telah memberikan izin, informasi, serta kesediaan menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih turut disampaikan kepada keluarga, rekan-rekan, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa, dukungan, dan motivasi yang diberikan. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

REFERENCES

- [1] I. H. Aliya, R. Setiawan, and A. M. Zakiyyah, "The influence of adaptive work behavior, self-efficacy and employee competence on performance with job satisfaction as an intervening variable at the BKPP of Banyuwangi Regency," *Ekombis Rev. J Ekon Bisnis*, vol. 14, no. 1, pp. 707-724, 2026, doi: 10.37676/ekombis.v14i1.9537.
- [2] D. A. P. D. A. Wicaksono, "Job reattachment dan perilaku kerja adaptif pada karyawan yang mengalami transisi sistem kerja," *Sikontan J Ilmu Psikol Dan Kesehatan*, vol. 1, no. 3, pp. 185-198, 2023, doi: 10.47353/sikontan.v1i3.573.
- [3] E. D. Pulakos, S. Arad, M. A. Donovan, and K. E. Plamondon, "Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance," *J Appl Psychol*, vol. 85, no. 4, pp. 612-624, 2020, doi: 10.1037/0021-9010.85.4.612.
- [4] W. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonzalez-Roma, and A. Bakker, "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach," *J Happiness Stud*, vol. 3, no. 1, pp. 71-92, 2022, doi: 10.1023/A:1015630930326.
- [5] T. L. Junker, A. B. Bakker, D. Derks, and J. L. Pletzer, "Work engagement in agile teams: Extending multilevel JD-R theory," *J Organ Behav*, vol. 46, no. 4, pp. 512-529, 2025, doi: 10.1002/job.2860.
- [6] N. I. S. M. D. Mustika, "Workforce agility and adaptive work behavior in government institution: The mediating role of work engagement," *J Manaj Dan Kewirausahaan*, vol. 25, no. 1, pp. 55-62, 2023, doi: 10.9744/jmk.25.1.55-62.
- [7] A. S. Humaira, *Peran work engagement, knowledge sharing, dan religious work ethic terhadap adaptive performance karyawan dengan innovative work behaviour sebagai mediasi*. Semarang: Skripsi, Univ. Islam Sultan Agung, 2025.
- [8] A. R. B. D. Nugrohoseno, "Pengaruh employee engagement terhadap job performance melalui creativity sebagai variabel mediasi," *J Ilmu Manaj*, vol. 9, no. 3, pp. 1279-1292, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1279-1292.
- [9] A. Sasando, P. P. Harmastuti, and A. M. B. A. Faizal, "Pengaruh flexible work dan work engagement terhadap job satisfaction dengan performance sebagai mediasi," *J Bisnis Manaj Dan Akunt*, vol. 5, no. 1, pp. 56-78, 2025, doi: 10.47701/bismak.v5i01.5018.
- [10] D. G. C. K. Mellahi, "Strategic talent management: A review and research agenda," *Hum Resour Manag Rev*, vol. 19, no. 4, pp. 304-313, 2021, doi: 10.1016/j.hrmr.2009.04.001.
- [11] T. Maulana, D. Rimbano, T. O. Prasiska, M. Arismenanda, R. Agustin, and A. G. Ramadan, "Analisis pengaruh manajemen talenta, persepsi, dan keberlanjutan bisnis terhadap perilaku generasi milenial: Studi literatur pada industri kreatif," *J Ilmu Komun Dan Polit*, vol. 2, no. 3, pp. 677-693, 2025, doi: 10.62379/jiksp.v2i3.2169.
- [12] A. Fauziyyah, M. Izat, and R. E. Utama, "Memahami konsep dasar talent management," *J Penelit Dan Inov Univers.*, vol. 9, no. 4, pp. 17-23, 2025.
- [13] H. D. Y. M. Ekhsan, "Pengaruh talent management terhadap workforce agility yang dimediasi kepuasan," *Dyn Manag J*, vol. 7, no. 3, pp. 465-479, 2023, doi: 10.31000/dmj.v7i3.8928.
- [14] K. K. Tantri, A. Matulesy, and R. A. P. Rini, "Perceptions of the implementation of talent management and workforce agility with employee engagement as a mediating variable in employees," *Sinerji Int J Psychol*, vol. 3, no. 3, pp. 175-188, 2025, doi: 10.61194/psychology.v3i3.830.
- [15] R. L. Ningrum, S. A. Pratminingsih, and D. Lusiana, "The influence of talent management and human resource management practices on ASN performance through intervening variables of organizational commitment," *Atestasi J Ilm Praktis*, vol. 6, no. 2, pp. 916-927, 2023.
- [16] A. Fajriyah, "Pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan," *Agil. Lentera Manaj Sumber Daya Mns*, vol. 2, no. 1, pp. 35-41, 2024, doi: 10.59422/lmsdm.v2i01.282.
- [17] "Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia, "AISi ungkap pasar sepeda motor 2025 dan prediksi tahun 2026." 2026. [Online]. Available: <https://www.aisi.or.id/>
- [18] N. S. R. Tanamal, C. W. Wolor, and E. D. Utari, "Analisis work engagement karyawan pada PT Batiqa Hotels Management," *J Ilm Ekon Manaj Bisnis Dan Akunt*, vol. 2, no. 3, pp. 302-311, 2025.

-
- [19] B. Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2024.
- [20] V. W. Sujarweni, *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2025.
- [21] L. P. Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2023.
- [22] Sudaryono, *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method, edisi ke-2*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2023.