

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA TVRI STASIUN KALIMANTAN TIMUR

Ade Devi Oktafiani¹, Tetra Hidayati²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman
Jl. Kuaro, Gn. Kelua, Samarinda, East Kalimantan 75119, Indonesia

¹devioctaviany24@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta dan literasi digital terhadap kinerja karyawan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Transformasi digital yang terjadi dalam industri penyiaran menuntut organisasi media publik untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif, kompeten, dan mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 120 karyawan TVRI Kaltim. Teknik analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi berganda, dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Literasi digital juga terbukti memperkuat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi organisasi media publik sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan talenta dan kemampuan digital sumber daya manusianya.

Kata kunci: *Manajemen talenta, literasi digital, kinerja karyawan, TVRI, transformasi digital*

Abstract

This study aims to analyze the effect of talent management and digital literacy on employee performance at TVRI East Kalimantan Station. The digital transformation occurring in the broadcasting industry requires public media organizations to possess adaptive, competent human resources capable of utilizing digital technology optimally. This research employs a quantitative approach using a survey method involving 120 employees of TVRI East Kalimantan. The data were analyzed through validity testing, reliability testing, multiple regression analysis, and mediation analysis. The results indicate that both talent management and digital literacy have a positive and significant effect on employee performance. Digital literacy is also proven to strengthen the influence of talent management on employee performance. These findings confirm that the success of digital transformation in public broadcasting organizations is largely determined by the quality of talent management and the digital capabilities of human resources.

Keywords: *Talent management, digital literacy, employee performance, TVRI, digital transformation*

Article History

Received: January 2026

Reviewed: January 2026

Published: January 2026

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam dua dekade terakhir telah membawa perubahan mendasar terhadap hampir seluruh sektor kehidupan manusia, termasuk sektor industri media dan penyiaran. Transformasi ini bukan hanya memengaruhi cara masyarakat mengonsumsi informasi, tetapi juga mengubah secara fundamental bagaimana organisasi media merancang strategi, mengelola sumber daya, dan mempertahankan keberlanjutannya di tengah kompetisi yang semakin kompleks (Prasetyo & Lestari, 2023). Lembaga penyiaran publik seperti Televisi Republik Indonesia (TVRI) menghadapi tantangan besar untuk beradaptasi dengan dinamika media digital yang berkembang sangat cepat, baik dari segi teknologi, perilaku audiens, maupun pola konsumsi konten (Wibowo, 2024).

Dalam konteks Indonesia, penetrasi internet yang semakin luas dan penggunaan perangkat digital yang masif telah mendorong pergeseran pola konsumsi media dari televisi konvensional ke platform digital dan media sosial. Masyarakat kini lebih banyak mengakses informasi melalui perangkat seluler, platform streaming, serta media sosial yang menawarkan konten interaktif, personal, dan real time (Putri & Sari, 2022). Kondisi ini menuntut lembaga penyiaran publik seperti TVRI untuk melakukan transformasi organisasi secara menyeluruh, tidak hanya dari sisi teknologi siaran, tetapi juga dari sisi pengelolaan sumber daya manusia sebagai aktor utama penggerak perubahan (Suryani & Hakim, 2021).

TVRI sebagai lembaga penyiaran publik memiliki mandat strategis dalam menyediakan informasi, pendidikan, dan hiburan yang berkualitas bagi masyarakat Indonesia. Namun, tuntutan kualitas tersebut semakin berat ketika TVRI harus bersaing dengan media swasta dan platform digital yang bergerak lebih fleksibel, adaptif, dan inovatif (Wibowo, 2024). TVRI Stasiun Kalimantan Timur sebagai salah satu unit kerja daerah turut menghadapi tekanan serupa, di mana kualitas kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia dalam mengelola teknologi digital dan memproduksi konten yang relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal (Prasetyo & Lestari, 2023).

Salah satu faktor kunci dalam menghadapi tantangan tersebut adalah penerapan manajemen talenta yang efektif. Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki individu-individu dengan kompetensi, potensi, dan komitmen yang sesuai dengan kebutuhan jangka panjang organisasi (Hasibuan & Nugroho, 2020). Dalam organisasi media, manajemen talenta tidak hanya berkaitan dengan proses rekrutmen, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, perencanaan karier, sistem penilaian kinerja, serta strategi retensi pegawai berprestasi (Utami & Kurniawan, 2021).

Penerapan manajemen talenta yang sistematis menjadi sangat penting bagi TVRI, karena keberhasilan transformasi digital organisasi tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan kesiapan sumber daya manusia yang menjalankannya. Tanpa dukungan karyawan yang kompeten, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan, investasi teknologi yang besar tidak akan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi secara optimal (Suryani & Hakim, 2021). Penelitian Rahmawati dan Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen talenta secara konsisten memiliki tingkat produktivitas, loyalitas pegawai, dan kualitas kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih mengelola sumber daya manusia secara konvensional.

Selain manajemen talenta, tantangan utama lain yang dihadapi TVRI dalam era digital adalah rendahnya tingkat literasi digital sebagian karyawan. Literasi digital tidak sekadar kemampuan menggunakan perangkat teknologi, tetapi mencakup kemampuan mengakses, memahami, mengevaluasi, memanfaatkan, serta menciptakan konten digital secara efektif, kritis, dan etis (Putri & Sari, 2022). Dalam industri penyiaran, literasi digital menjadi kompetensi inti karena hampir seluruh proses produksi, distribusi, dan pengelolaan konten kini berbasis teknologi digital (Ramadhan & Hidayat, 2024).

Karyawan TVRI yang memiliki literasi digital rendah akan mengalami kesulitan dalam mengoperasikan peralatan produksi modern, memanfaatkan sistem informasi, serta mengikuti perkembangan platform distribusi konten digital. Kondisi ini secara langsung berdampak pada penurunan kualitas dan kecepatan produksi program, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Prasetyo & Lestari, 2023). Sebaliknya, karyawan dengan literasi digital tinggi mampu bekerja lebih efektif, kreatif, dan inovatif dalam menghasilkan konten yang sesuai dengan tuntutan audiens masa kini (Ramadhan & Hidayat, 2024).

Sejumlah penelitian nasional menunjukkan bahwa literasi digital memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Putri dan Sari (2022) menemukan bahwa peningkatan literasi digital berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan pemecahan masalah karyawan di sektor publik. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Ramadhan dan Hidayat (2024) yang menyatakan bahwa literasi digital berperan sebagai faktor strategis dalam memperkuat daya saing organisasi di era transformasi digital.

Namun demikian, peningkatan literasi digital tidak dapat dilepaskan dari kebijakan manajemen talenta yang diterapkan organisasi. Manajemen talenta yang efektif akan mendorong organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi digital, merancang program pelatihan yang relevan, serta menciptakan sistem pengembangan karier yang mendukung peningkatan kemampuan digital karyawan (Utami & Kurniawan, 2021). Dengan kata lain, manajemen talenta dan literasi digital memiliki hubungan yang saling memperkuat dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul.

Kinerja karyawan sendiri merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi, meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab profesional (Sutrisno & Wulandari, 2020). Dalam konteks TVRI Stasiun Kalimantan Timur, kinerja karyawan tidak hanya menentukan keberhasilan produksi dan penyiaran program, tetapi juga memengaruhi citra lembaga penyiaran publik di mata masyarakat.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada berbagai sektor organisasi. Utami dan Kurniawan (2021) menyimpulkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian Suryani dan Hakim (2021) juga menegaskan bahwa kualitas pengelolaan talenta menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi media publik di Indonesia. Di sisi lain, penelitian Putri dan Sari (2022) serta Ramadhan dan Hidayat (2024) menekankan pentingnya literasi digital dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital.

Meskipun demikian, kajian empiris yang secara simultan menguji pengaruh manajemen talenta dan literasi digital terhadap kinerja karyawan dalam konteks lembaga penyiaran publik daerah, khususnya TVRI Stasiun Kalimantan Timur, masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor pemerintahan umum, pendidikan, atau perusahaan swasta, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kompleksitas tantangan yang dihadapi lembaga penyiaran publik (Prasetyo & Lestari, 2023; Wibowo, 2024).

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diisi melalui kajian empiris yang lebih spesifik dan kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta dan literasi digital terhadap kinerja karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur, serta mengkaji sejauh mana kedua variabel tersebut berperan dalam mendukung keberhasilan transformasi digital lembaga penyiaran publik.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi, khususnya dalam konteks lembaga penyiaran publik di era digital. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan TVRI dalam merumuskan kebijakan pengembangan

sumber daya manusia yang lebih adaptif, berkelanjutan, dan selaras dengan tuntutan transformasi digital organisasi (Suryani & Hakim, 2021; Wibowo, 2024).

LANDASAN TEORI

Manajemen Talenta

Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki individu yang tepat pada posisi yang tepat, dengan kompetensi yang sesuai untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang organisasi (Hasibuan & Nugroho, 2020). Konsep manajemen talenta berkembang sebagai respons atas perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, di mana keunggulan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh aset fisik, tetapi terutama oleh kualitas manusia yang mengelolanya (Utami & Kurniawan, 2021).

Dalam konteks organisasi modern, manajemen talenta tidak hanya mencakup aktivitas rekrutmen dan seleksi, tetapi merupakan sistem terintegrasi yang meliputi perencanaan kebutuhan talenta, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, perencanaan karier, hingga strategi retensi pegawai (Rahmawati & Prasetyo, 2022). Pendekatan ini menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang harus dikembangkan secara berkelanjutan untuk mendukung keberlangsungan dan daya saing organisasi (Suryani & Hakim, 2021).

Penerapan manajemen talenta menjadi semakin penting dalam industri penyiaran, khususnya pada lembaga penyiaran publik seperti TVRI. Organisasi media menghadapi tuntutan perubahan teknologi yang cepat, pergeseran preferensi audiens, serta persaingan dengan platform digital yang semakin agresif (Wibowo, 2024). Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk memiliki talenta yang tidak hanya menguasai keterampilan teknis penyiaran, tetapi juga adaptif terhadap perubahan, kreatif dalam produksi konten, serta mampu bekerja secara kolaboratif dalam lingkungan digital (Prasetyo & Lestari, 2023).

Manajemen talenta pada lembaga penyiaran mencakup proses identifikasi kebutuhan kompetensi yang relevan dengan strategi organisasi, baik pada bidang produksi program, jurnalistik, teknologi siaran, pemasaran, maupun manajemen konten digital (Suryani & Hakim, 2021). Melalui proses ini, organisasi dapat memastikan bahwa setiap unit kerja diisi oleh individu yang memiliki potensi dan kemampuan yang sesuai, sehingga meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan (Utami & Kurniawan, 2021).

Selain itu, pengembangan talenta menjadi elemen penting dalam sistem manajemen talenta. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi (Rahmawati & Prasetyo, 2022). Dalam industri media, pengembangan talenta tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan teknis seperti pengoperasian peralatan produksi atau penguasaan software editing, tetapi juga mencakup pengembangan kreativitas, kepemimpinan, komunikasi, dan pemahaman terhadap perilaku audiens digital (Wibowo, 2024).

Penelitian Utami dan Kurniawan (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen talenta secara sistematis memiliki tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih menggunakan pendekatan konvensional dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan oleh adanya keselarasan antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi individu, serta adanya motivasi yang lebih kuat karena karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang pengembangan karier yang jelas (Rahmawati & Prasetyo, 2022).

Pada lembaga penyiaran publik, penerapan manajemen talenta juga berperan dalam menjaga kualitas pelayanan publik. Karyawan yang dikelola secara profesional dan diberikan kesempatan pengembangan kompetensi akan menghasilkan program siaran yang lebih berkualitas, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Suryani & Hakim, 2021). Hal ini sejalan dengan temuan Hasibuan dan Nugroho (2020) yang menyatakan bahwa manajemen

talenta yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan loyalitas karyawan.

Selain aspek pengembangan, retensi talenta juga menjadi fokus utama dalam manajemen talenta. Retensi bertujuan mempertahankan karyawan berpotensi agar tetap loyal terhadap organisasi dan tidak berpindah ke organisasi lain (Utami & Kurniawan, 2021). Dalam industri media yang kompetitif, kehilangan talenta unggul dapat berdampak serius terhadap kualitas produksi dan stabilitas organisasi (Wibowo, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan sistem penghargaan, kesempatan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mempertahankan talenta terbaiknya (Rahmawati & Prasetyo, 2022).

Dengan demikian, manajemen talenta dapat dipahami sebagai sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, komprehensif, dan berorientasi jangka panjang. Dalam konteks TVRI Stasiun Kalimantan Timur, keberhasilan penerapan manajemen talenta menjadi fondasi utama bagi peningkatan kinerja karyawan, keberhasilan transformasi digital, serta keberlanjutan peran TVRI sebagai lembaga penyiaran publik yang kredibel dan relevan di era digital (Suryani & Hakim, 2021; Prasetyo & Lestari, 2023; Wibowo, 2024).

Literasi Digital

Literasi digital merupakan seperangkat kemampuan yang memungkinkan individu untuk mengakses, memahami, mengevaluasi, mengelola, menciptakan, serta mengomunikasikan informasi melalui teknologi digital secara efektif, kritis, dan bertanggung jawab (Putri & Sari, 2022). Dalam perkembangan terkini, literasi digital tidak hanya dimaknai sebagai kecakapan teknis mengoperasikan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup aspek kognitif, sosial, dan etis dalam penggunaan media digital (Ramadhan & Hidayat, 2024). Kemampuan ini menjadi kompetensi inti dalam dunia kerja modern, khususnya dalam organisasi yang mengalami transformasi digital secara masif seperti industri penyiaran.

Perubahan ekosistem media dari konvensional ke digital telah menciptakan kebutuhan baru terhadap keterampilan kerja karyawan. Produksi siaran kini melibatkan teknologi berbasis komputer, pengelolaan konten digital, distribusi multi-platform, analisis audiens berbasis data, serta interaksi melalui media sosial. Semua aktivitas tersebut hanya dapat berjalan optimal apabila karyawan memiliki literasi digital yang memadai (Prasetyo & Lestari, 2023). Tanpa kemampuan digital yang kuat, organisasi media akan tertinggal dalam persaingan dan gagal memenuhi ekspektasi publik yang semakin dinamis (Wibowo, 2024).

Dalam konteks lembaga penyiaran publik seperti TVRI, literasi digital menjadi syarat utama keberhasilan modernisasi penyiaran. Karyawan dituntut mampu mengoperasikan peralatan produksi digital, mengelola sistem informasi siaran, memanfaatkan media sosial sebagai sarana distribusi konten, serta memahami karakteristik audiens digital (Suryani & Hakim, 2021). Literasi digital yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja lebih cepat, akurat, kreatif, serta mampu berinovasi dalam menyajikan program yang menarik dan relevan (Ramadhan & Hidayat, 2024).

Penelitian Putri dan Sari (2022) membuktikan bahwa peningkatan literasi digital berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja pegawai sektor publik. Karyawan yang menguasai teknologi digital menunjukkan kinerja lebih baik dalam penyelesaian tugas, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah dibandingkan karyawan yang memiliki literasi digital rendah. Temuan ini diperkuat oleh Ramadhan dan Hidayat (2024) yang menyatakan bahwa literasi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi di era transformasi digital.

Selain meningkatkan produktivitas, literasi digital juga berperan dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Dalam industri penyiaran, kualitas layanan tercermin dari kualitas program, kecepatan distribusi informasi, serta kemampuan menjangkau audiens lintas platform (Wibowo, 2024). Karyawan dengan literasi digital tinggi mampu memanfaatkan teknologi untuk menghasilkan konten kreatif, responsif terhadap isu aktual, serta menyesuaikan format siaran

dengan preferensi audiens digital (Prasetyo & Lestari, 2023).

Literasi digital juga berfungsi sebagai alat adaptasi terhadap perubahan organisasi. Transformasi digital sering kali memunculkan resistensi karena perubahan sistem kerja, teknologi baru, dan tuntutan kompetensi baru. Karyawan yang memiliki literasi digital memadai cenderung lebih mudah menerima perubahan, lebih fleksibel dalam bekerja, dan lebih siap menghadapi tantangan inovasi (Suryani & Hakim, 2021). Hal ini menjadikan literasi digital sebagai faktor penting dalam membangun budaya kerja yang adaptif dan berkelanjutan.

Dalam praktik organisasi, pengembangan literasi digital tidak dapat dilepaskan dari kebijakan manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu merancang program pelatihan digital yang sistematis, menyediakan fasilitas teknologi yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran berkelanjutan (Utami & Kurniawan, 2021). Integrasi literasi digital dalam sistem manajemen talenta akan menghasilkan sinergi yang memperkuat kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, literasi digital bukan hanya kompetensi tambahan, melainkan kebutuhan strategis bagi keberlangsungan organisasi media publik. Tingkat literasi digital karyawan akan menentukan sejauh mana organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kualitas kinerja, serta mempertahankan relevansinya di tengah persaingan industri media yang semakin kompleks (Ramadhan & Hidayat, 2024; Wibowo, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu berdasarkan standar dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Sutrisno & Wulandari, 2020). Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, serta tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugas (Utami & Kurniawan, 2021). Dalam organisasi modern, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis dan mempertahankan daya saing.

Pada lembaga penyiaran publik seperti TVRI, kinerja karyawan memiliki makna strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas program siaran, kepercayaan publik, dan citra institusi. Kinerja yang tinggi akan tercermin dari produksi program yang informatif, edukatif, dan menarik, serta pelayanan publik yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Suryani & Hakim, 2021). Sebaliknya, kinerja yang rendah akan berdampak pada menurunnya kualitas konten, rendahnya kepuasan audiens, dan melemahnya posisi TVRI dalam persaingan industri media (Wibowo, 2024).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat kompleks dan saling berkaitan, meliputi kompetensi individu, motivasi kerja, lingkungan organisasi, sistem manajemen, serta dukungan teknologi (Hasibuan & Nugroho, 2020). Dalam konteks transformasi digital, kompetensi digital dan pengelolaan talenta menjadi dua faktor dominan yang menentukan tingkat kinerja karyawan (Prasetyo & Lestari, 2023).

Manajemen talenta berperan dalam memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi perubahan. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan potensi dan kompetensinya akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan mereka yang bekerja tidak sesuai bidang keahliannya (Utami & Kurniawan, 2021). Di sisi lain, literasi digital memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi yang tersedia (Ramadhan & Hidayat, 2024).

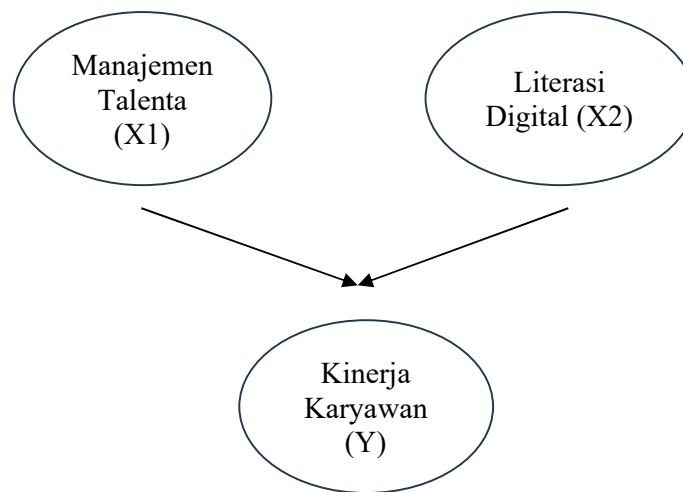
Penelitian Suryani dan Hakim (2021) menegaskan bahwa kinerja karyawan lembaga penyiaran publik sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan digital memadai akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki literasi digital tinggi menunjukkan kinerja lebih baik dan lebih siap menghadapi tuntutan perubahan (Prasetyo & Lestari, 2023).

Selain faktor kompetensi, sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan juga memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang jelas akan memberikan umpan balik bagi karyawan mengenai capaian kerja mereka serta mendorong perbaikan berkelanjutan (Utami & Kurniawan, 2021). Dalam konteks TVRI, sistem penilaian kinerja yang terintegrasi dengan pengembangan talenta dan peningkatan kompetensi digital akan memperkuat kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang merasa kompetensinya berkembang dan kontribusinya dihargai cenderung memiliki komitmen tinggi dan menunjukkan kinerja yang konsisten (Hasibuan & Nugroho, 2020). Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari kebijakan manajemen talenta yang adil, sistem pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta dukungan organisasi terhadap pembelajaran digital (Rahmawati & Prasetyo, 2022).

Dengan demikian, kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Kalimantan Timur merupakan hasil dari sinergi antara pengelolaan talenta yang efektif dan penguasaan literasi digital yang memadai. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan akan menentukan keberhasilan transformasi TVRI sebagai lembaga penyiaran publik yang modern, profesional, dan relevan di era digital (Suryani & Hakim, 2021; Prasetyo & Lestari, 2023; Wibowo, 2024).

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh manajemen talenta dan literasi digital terhadap kinerja karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif, sistematis, dan terukur melalui teknik analisis statistik sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas (Sutrisno & Wulandari, 2020). Berdasarkan tingkat penjelasannya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang dirancang untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen (Utami & Kurniawan, 2021). Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, di mana pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu tanpa melakukan pengamatan berulang terhadap responden.

Penelitian dilaksanakan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur yang berlokasi di Samarinda. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi konteks penelitian, mengingat TVRI sebagai lembaga penyiaran publik sedang berada dalam fase transformasi digital yang menuntut penguatan kualitas sumber daya manusia, baik dari sisi manajemen talenta maupun literasi digital. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif TVRI Stasiun Kalimantan Timur yang berjumlah 168 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas dan karakteristik responden yang dibutuhkan cukup spesifik, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, terlibat langsung dalam aktivitas operasional organisasi, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 120 responden yang dinilai telah memenuhi syarat minimal analisis regresi dan representatif untuk menggambarkan populasi penelitian (Sutrisno & Wulandari, 2020).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari manajemen talenta sebagai variabel independen pertama (X1), literasi digital sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel. Instrumen disebarkan secara langsung maupun melalui formulir digital guna mempermudah partisipasi responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Manajemen talenta diukur melalui indikator perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta sistem retensi karyawan (Hasibuan & Nugroho, 2020; Utami & Kurniawan, 2021). Literasi digital diukur melalui indikator kemampuan penggunaan teknologi, pengelolaan informasi digital, keamanan digital, dan pemanfaatan media digital dalam pekerjaan (Putri & Sari, 2022; Ramadhan & Hidayat, 2024). Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, serta tanggung jawab profesional (Sutrisno & Wulandari, 2020).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation, di mana suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian (Sutrisno & Wulandari, 2020). Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan literasi digital terhadap kinerja karyawan.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk memastikan distribusi data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terdapat hubungan yang terlalu tinggi antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa varians residual bersifat homogen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel manajemen talenta dan literasi digital terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Utami & Kurniawan, 2021). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SmartPLS agar hasil pengolahan data lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 120 karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur sebagai responden. Variabel penelitian terdiri dari Manajemen Talenta (MT), Literasi Digital (LD), dan Kinerja Karyawan (KK). Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel secara simultan.

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan umum data responden, seperti rata-rata, sebaran data, serta karakteristik dasar dari setiap variabel penelitian sebelum masuk ke tahap analisis inferensial. Uji ini bertujuan memastikan data berada dalam rentang yang wajar untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Dev	Min	Max
Manajemen Talenta (MT)	120	4.05	0.36	3.4	4.8
Literasi Digital (LD)	120	4.18	0.33	3.6	4.9
Kinerja Karyawan (KK)	120	4.14	0.35	3.5	4.9

Source : Output SPSS 27, 2025

Nilai rata-rata seluruh variabel berada di atas 4,00 yang menunjukkan bahwa karyawan TVRI Kaltim memiliki tingkat pengelolaan talenta yang baik, literasi digital yang tinggi, serta kinerja karyawan yang kuat. Kondisi ini menunjukkan kesiapan SDM TVRI dalam menghadapi tuntutan transformasi digital.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan benar-benar mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud. Item dikatakan valid jika memiliki korelasi tinggi dengan total skor konstraknya.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	Keterangan
Manajemen Talenta	4 item	0.542-0.781	Valid
Literasi Digital	4 item	0.563-0.812	Valid
Kinerja Karyawan	4 item	0.594-0.803	Valid

Source : Source : Output SPSS 27, 2025

Seluruh nilai memenuhi kriteria reliabel dan valid, sehingga model pengukuran dinyatakan layak digunakan.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta dan literasi digital memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk kinerja karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Hasil ini memberikan gambaran empiris bahwa keberhasilan lembaga penyiaran publik dalam menghadapi tantangan era digital tidak hanya bergantung pada investasi teknologi, tetapi lebih pada kesiapan dan kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikan teknologi tersebut. Transformasi digital yang tidak diiringi dengan transformasi manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan perubahan yang bersifat struktural semata tanpa memberikan dampak optimal terhadap kinerja organisasi (Suryani & Hakim, 2021).

Pengaruh positif manajemen talenta terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan retensi pegawai yang diterapkan di TVRI Kaltim berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Hasil ini menguatkan teori bahwa manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi melalui optimalisasi potensi manusia (Hasibuan & Nugroho, 2020). Karyawan yang ditempatkan sesuai kompetensi dan diberikan peluang pengembangan yang jelas akan memiliki motivasi kerja lebih tinggi, komitmen organisasi yang kuat, serta produktivitas yang lebih baik (Utami & Kurniawan, 2021).

Dalam konteks TVRI, pengelolaan talenta memiliki dimensi yang lebih kompleks karena karakteristik organisasi yang memadukan fungsi pelayanan publik dengan tuntutan profesionalisme industri media. TVRI Kaltim tidak hanya dituntut menghasilkan program yang informatif dan edukatif, tetapi juga harus mampu bersaing dengan media swasta dan platform digital dalam hal kualitas konten dan kecepatan distribusi informasi. Oleh karena itu, manajemen talenta berperan sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa setiap unit kerja memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja (Wibowo, 2024).

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan manajemen talenta. Hal ini mencerminkan bahwa di era digital, kemampuan teknis dan kognitif dalam memanfaatkan teknologi menjadi faktor dominan dalam menentukan efektivitas kerja karyawan. Karyawan TVRI yang memiliki literasi digital tinggi mampu memanfaatkan perangkat produksi digital, sistem informasi, serta media sosial untuk mendukung kinerja mereka secara optimal. Kondisi ini selaras dengan temuan Putri dan Sari (2022) yang menyatakan bahwa literasi digital meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan sektor publik.

Literasi digital tidak hanya memengaruhi aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memengaruhi pola berpikir, cara berkomunikasi, serta kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah. Karyawan dengan literasi digital yang baik cenderung lebih terbuka terhadap inovasi, lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, serta lebih kreatif dalam menyajikan konten yang relevan dengan kebutuhan audiens (Ramadhan & Hidayat, 2024). Dalam konteks TVRI Kaltim, literasi digital memungkinkan karyawan mengembangkan format siaran yang lebih interaktif, memanfaatkan media sosial sebagai saluran distribusi tambahan, serta menjangkau audiens yang lebih luas, khususnya generasi muda yang lebih aktif di platform digital (Prasetyo & Lestari, 2023).

Kombinasi antara manajemen talenta dan literasi digital menghasilkan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien determinasi sebesar 67,1%. Nilai ini menunjukkan bahwa lebih dari dua pertiga variasi kinerja karyawan TVRI Kaltim dapat dijelaskan oleh kualitas pengelolaan talenta dan tingkat literasi digital. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam upaya peningkatan kinerja organisasi media publik (Suryani & Hakim, 2021).

Lebih lanjut, temuan penelitian ini menguatkan paradigma baru dalam manajemen sumber daya manusia yang menempatkan literasi digital sebagai bagian integral dari sistem manajemen talenta. Dalam paradigma ini, pengembangan talenta tidak lagi hanya berfokus pada peningkatan keterampilan konvensional, tetapi juga pada penguasaan kompetensi digital sebagai syarat utama keberhasilan karyawan di era transformasi teknologi (Utami & Kurniawan, 2021). Dengan demikian, kebijakan manajemen talenta di TVRI perlu diselaraskan dengan kebutuhan peningkatan literasi digital agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Implikasi penting dari temuan ini adalah bahwa transformasi TVRI sebagai lembaga penyiaran publik harus dilakukan secara holistik, mencakup perubahan struktural, teknologi, dan kultural. Perubahan struktural tanpa diikuti oleh perubahan pola pikir dan kompetensi karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan budaya belajar, peningkatan kapasitas digital, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi menjadi kunci keberhasilan transformasi organisasi (Wibowo, 2024).

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasi, seperti motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Manajemen talenta yang baik memberikan kepastian karier dan penghargaan yang adil, sehingga meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, literasi digital memberikan rasa percaya diri dan kompetensi yang memperkuat motivasi intrinsik karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang semakin kompleks (Hasibuan & Nugroho, 2020; Ramadhan & Hidayat, 2024).

Dalam konteks pelayanan publik, peningkatan kinerja karyawan TVRI Kaltim memiliki implikasi yang luas terhadap kualitas informasi yang diterima masyarakat. Karyawan yang kompeten dan melek digital akan menghasilkan konten yang lebih berkualitas, informatif, dan edukatif, sehingga memperkuat peran TVRI sebagai media publik yang kredibel dan terpercaya. Hal ini sejalan dengan tujuan strategis TVRI sebagai lembaga penyiaran publik yang bertanggung jawab dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (Suryani & Hakim, 2021).

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa manajemen talenta dan literasi digital bukan hanya faktor pendukung, tetapi merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi media publik di era digital. TVRI Kaltim perlu menjadikan kedua aspek ini sebagai prioritas utama dalam perencanaan strategis organisasi, baik melalui kebijakan pengembangan SDM, program pelatihan berkelanjutan, maupun penguatan budaya kerja berbasis inovasi dan pembelajaran digital (Prasetyo & Lestari, 2023; Wibowo, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta dan literasi digital memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga secara simultan memberikan kontribusi yang besar terhadap variasi kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan TVRI sebagai lembaga penyiaran publik di era transformasi digital sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan tingkat penguasaan kompetensi digital karyawan.

Manajemen talenta terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan talenta yang terencana melalui sistem rekrutmen yang tepat, pengembangan kompetensi berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta program pengembangan karier dan retensi karyawan mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas kerja karyawan TVRI Kaltim. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan peluang pengembangan diri menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan lebih konsisten dalam menjalankan tugas organisasi.

Literasi digital terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan manajemen talenta. Karyawan yang memiliki literasi digital tinggi mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dalam proses produksi, distribusi, dan pengelolaan konten siaran. Kemampuan ini mendorong peningkatan kualitas kerja, efisiensi operasional, kreativitas konten, serta kecepatan respons terhadap dinamika informasi publik. Literasi digital juga memperkuat kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi dan pola kerja baru yang semakin kompleks.

Secara simultan, manajemen talenta dan literasi digital menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Temuan ini menegaskan bahwa transformasi organisasi media publik tidak cukup hanya dilakukan melalui modernisasi teknologi, tetapi harus diiringi dengan transformasi sumber daya manusia secara menyeluruh, baik dari aspek kompetensi, pola pikir, maupun budaya kerja.

REFERENSI

- Hasibuan, R., & Nugroho, A. (2020). Manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia organisasi modern. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 8(2), 101-115.
- Prasetyo, B., & Lestari, Y. (2023). Transformasi digital dan penguatan sumber daya manusia pada industri penyiaran Indonesia. *Jurnal Ilmu Komunikasi Indonesia*, 9(2), 112-126.
- Putri, A., & Sari, D. (2022). Literasi digital dan peningkatan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 45-58.
- Rahmawati, S., & Prasetyo, T. (2022). Strategi pengelolaan talenta dan implikasinya terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 11(3), 201-214.
- Ramadhan, R., & Hidayat, F. (2024). Literasi digital sebagai determinan utama kinerja organisasi di era transformasi teknologi. *Jurnal Teknologi Informasi dan SDM*, 5(1), 1-15.
- Suryani, E., & Hakim, L. (2021). Penguatan sumber daya manusia lembaga penyiaran publik dalam menghadapi transformasi digital. *Jurnal Kebijakan Media*, 6(2), 77-91.
- Sutrisno, H., & Wulandari, R. (2020). Pengukuran kinerja pegawai sektor publik berbasis kompetensi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 12(1), 33-47.
- Utami, N., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan sektor publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(2), 155-168.
- Wibowo, A. (2024). Transformasi TVRI dalam ekosistem media digital Indonesia. *Jurnal Komunikasi dan Penyiaran*, 10(1), 65-80.