

BAB I

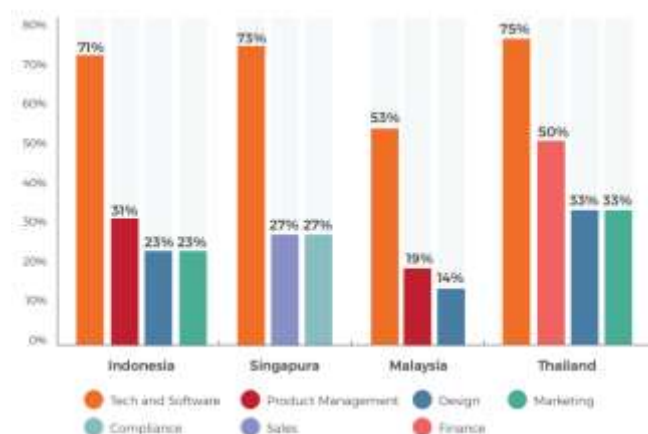
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu ekonomi sumber daya manusia adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi Mulyadi (2003). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Masa pandemi Covid-19, digitalisasi tidak bisa dihindari. Pandemi Covid-19 telah memberikan peluang dan tantangan bagi pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya untuk menciptakan SDM yang mampu beradaptasi dengan sektor bisnis dan ekonomi digital. Transformasi digital pada sektor jasa keuangan akan membawa perubahan signifikan bagi perbankan dalam memperluas akses keuangan bagi masyarakat baik dari proses bisnis, saluran distribusi sampai dengan struktur kelembagaannya. Sektor jasa keuangan memiliki pengaruh kuat bagi ekonomi Indonesia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi penting dalam sektor jasa keuangan.

Sebuah survey yang dilakukan oleh Ernst & Young (2018) dalam Otoritas Jasa Keuangan (2021), menunjukkan bahwa Indonesia mengalami kekurangan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi di bidang teknologi dan *software* (71%) sehingga perlu dilakukan berbagai upaya untuk memenuhi kebutuhan kompetensi SDM di bidang teknologi digital melalui pengembangan SDM sektor jasa keuangan yang terencana, terukur dan berkelanjutan.



Gambar 1. 1 Kekurangan ketersediaan SDM berdasarkan Bidang
Sumber: EY (2018) dalam Buku OJK (2021)

Salah satu sektor jasa di bidang perbankan ialah PT BPR BKK Wonogiri. PT BPR BKK Wonogiri merupakan suatu lembaga keuangan di Kabupaten Wonogiri yang bergerak dalam bidang perbankan dengan kegiatan usaha sebagai Bank Perhimpunan Rakyat (BPR), menghimpun dan menyalurkan dana dari dan untuk masyarakat sesuai dengan Undang-Undang No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan. Dalam upaya mewujudkan kinerja sesuai dengan nama yang disandangnya, PT BPR BKK Wonogiri selalu berpegang pada azas keterbukaan dan kehati-hatian. Bank ini didukung oleh beragam produk

dan fasilitas perbankan terkini. Hingga saat ini PT BPR BKK Wonogiri memiliki 16 jaringan dengan komposisi 12 kantor cabang dan 4 kantor kas yang tersebar di Kabupaten Wonogiri. Visi bank ini ialah menjadi bank yang sehat, besar, mandiri dan mampu bersaing (*bprbkk.co.id*). Salah satu budaya perusahaan ini ialah profesionalisme yang merujuk kepada pengelolaan usaha bank yang dilaksanakan sesuai dengan kompetensi SDM dibandingkan yang menguasai pengetahuan dan ketrampilan perbankan serta kode etik banker yang dilandasi integritas yang tinggi.

Masalah pentingnya adalah bagaimana kompetensi pengembangan SDM di dalam PT BPR BKK Wonogiri? Apakah sudah mampu mengikuti perkembangan ekonomi digital? Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui apakah ekonomi digital: *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di PT BPR BKK Wonogiri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh signifikan terhadap motivasi?
2. Apakah pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan?

4. Apakah pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. Untuk menganalisis apakah pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk menganalisis apakah pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Menjadi sumbangan bagi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh ekonomi digital terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus pada pengaturan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih nyata bagi dunia akademis khususnya kampus dengan mendapatkan banyak sumbangan pemikiran dan pengembangan keilmuan. Selain itu juga memberikan sumbangsih nyata bagi masyarakat dengan mendapatkan solusi yang dapat diterapkan melalui hasil penelitian.