



Dampak Penerapan Kecerdasan Buatan AI Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

The Impact of Artificial Intelligence (AI) Implementation on Employee Performance and Job Satisfaction

Felisitas Erselin¹, Johanes Lomboan², Piter Kogoya³, Renita Sundari⁴, Sindy Agustin Aulia⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: lovirlylovirly@gmail.com¹, johaneslomboan5@gmail.com², cogoyanalwalo@gmail.com³, renitasundari2009@gmail.com⁴, sindyagustin986@gmail.com⁵

Article Info

Article history :

Received : 25-09-2026

Revised : 27-09-2026

Accepted : 29-09-2026

Pulished : 01-10-2026

Abstract

The rapid development of digital technology has brought significant changes to the workplace, one of which is the implementation of Artificial Intelligence (AI). This technology has now become a crucial part of human resource management, from recruitment processes and performance evaluations to increasing work productivity. This study aims to analyze the effect of AI implementation on employee performance and job satisfaction at technology-based companies in Indonesia. The research method used was quantitative, with 100 respondents consisting of students, workers, and employees active in the digital sector. The sampling technique used was purposive sampling, while data analysis used SmartPLS to test the relationships between variables. The independent variable in this study was the Implementation of Artificial Intelligence (X), while the dependent variables were Employee Performance (Y1) and Job Satisfaction (Y2). The results showed that the implementation of AI had a positive and significant impact on employee performance. This means that the higher the level of AI implementation in work activities, the greater the efficiency, productivity, and quality of employee work. Furthermore, the implementation of AI also has a positive impact on job satisfaction, as this technology can reduce routine workloads, accelerate decision-making processes, and free up space for employees to focus on more strategic and creative tasks. The conclusion of this study confirms that artificial intelligence is not a threat to the human workforce, but rather a supporting tool that can improve performance and job satisfaction when implemented with a humanistic and sustainable approach. The results of this study are expected to serve as a reference for company management in designing technology implementation strategies that balance efficiency and employee well-being.

Keywords: *Artificial Intelligence, Employee Performance, Job Satisfaction*

Abstrak

Perkembangan teknologi digital yang sangat pesat telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, salah satunya melalui penerapan Artificial Intelligence (AI) atau kecerdasan buatan. Teknologi ini kini menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, evaluasi kinerja, hingga peningkatan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan kecerdasan buatan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan berbasis teknologi di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 100 orang yang terdiri atas mahasiswa pekerja dan karyawan aktif di sektor digital. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, sedangkan analisis data menggunakan SmartPLS untuk menguji hubungan antarvariabel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Penerapan Kecerdasan Buatan (X), sedangkan variabel dependen terdiri atas Kinerja Karyawan (Y1) dan Kepuasan



Kerja (Y2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kecerdasan buatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat penerapan AI dalam aktivitas kerja, semakin meningkat pula efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja karyawan. Selain itu, penerapan AI juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, karena teknologi ini mampu mengurangi beban kerja rutin, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berfokus pada tugas yang lebih strategis dan kreatif. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kecerdasan buatan bukanlah ancaman terhadap tenaga kerja manusia, tetapi merupakan alat pendukung yang dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja apabila diimplementasikan dengan pendekatan yang humanistik dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi penerapan teknologi yang seimbang antara aspek efisiensi dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Buatan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Teknologi Digital, SmartPLS

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, transformasi digital menjadi agenda utama hampir semua organisasi di berbagai sektor baik bisnis, pemerintahan, maupun lembaga nonprofit. Di tengah gelombang tersebut, kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) muncul sebagai salah satu teknologi pendorong utama inovasi dan efisiensi operasional. AI dapat mengotomatisasi tugas rutin, menganalisis data besar (big data) dengan cepat, memberikan rekomendasi cerdas, dan mendukung pengambilan keputusan secara prediktif. Banyak perusahaan melihat AI sebagai kunci agar tetap kompetitif di pasar yang semakin dinamis dan data-driven.

Namun, adopsi AI di organisasi tidak semata-mata soal teknologi; ia menyentuh aspek manusia (SDM) secara mendalam cara orang bekerja, interaksi kerja, ekspektasi, tekanan psikologis, dan stabilitas pekerjaan. Meskipun potensi AI sangat besar, muncul pula kekhawatiran: apakah AI akan menggantikan peran manusia? Bagaimana dampaknya terhadap kepuasan kerja? Dapatkah karyawan tetap merasa bermakna dalam pekerjaannya ketika sebagian tugas digantikan sistem otomatis?

Studi lintas negara dan antar industri menunjukkan bahwa dampak AI terhadap karyawan bersifat ganda (dual impact). Sebagai contoh, penelitian “AI’s dual impact on employees’ work and life well-being” menemukan bahwa AI efficacy (efikasi AI) meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi sekaligus ada efek teknostres yang meningkatkan kelelahan dan konflik kerja-keluarga. (ScienceDirect)

Begitu pula, penelitian dalam “Exploring how AI adoption in the workplace affects employees” menyimpulkan bahwa AI membawa peluang sekaligus risiko terhadap kesejahteraan karyawan, tergantung bagaimana organisasi mengelola aspek sumber daya manusia dan transisi teknologi. (PMC)

Dalam menghadapi era transformasi digital, implementasi AI menjadi keniscayaan bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan kompetitif. Namun, adopsi teknologi ini tidak bebas dari konsekuensi terhadap elemen manusia dalam organisasi. Kinerja dan kepuasan kerja adalah dua variabel inti dalam manajemen SDM yang sangat penting dipahami dalam konteks AI, agar manfaat teknologi tidak melewati atau merusak aspek manusia.

Melalui penelitian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana AI memengaruhi karyawan, kondisi mediator maupun moderator apa yang penting



diperhatikan, serta rekomendasi strategi organisasi agar adopsi AI berjalan secara manusiawi dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian AI

Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence, AI) merujuk pada sistem atau mesin yang meniru kecerdasan manusia untuk melakukan tugas dan yang dapat meningkatkan kemampuannya berdasarkan informasi yang dikumpulkan (learning). AI mencakup berbagai teknik, seperti machine learning, deep learning, natural language processing, dan computer vision, yang memungkinkan otomasi tugas, analisis data besar (big data), serta rekomendasi/prediksi untuk pengambilan keputusan.

Secara praktis di lingkungan kerja, AI dapat hadir sebagai: sistem automasi proses (RPA), asisten virtual/chatbot untuk layanan pelanggan, sistem analitik kinerja, algoritma rekomendasi untuk rekrutmen (resume screening), serta tool generatif (Generative AI) yang membantu pembuatan konten dan optimasi proses. Pernyataan tentang peran luas AI ini didukung oleh laporan dan tinjauan literatur terkini yang menunjukkan adopsi meluas AI di berbagai sektor. (Reuters)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (task performance), termasuk produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemampuan berinovasi. Dalam konteks penelitian ini, kinerja diukur secara objektif dan/atau subjektif (penilaian atasan atau self-report) tergantung akses data. Teori manajemen tradisional menempatkan kinerja sebagai hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan (AMO framework) di mana teknologi (seperti AI) memengaruhi kesempatan dan, melalui pelatihan, kemampuan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup aspek intrinsik (isi pekerjaan, pencapaian, pengakuan) dan ekstrinsik (gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan). Teori-teori klasik seperti Herzberg's Two-Factor Theory membedakan faktor motivator dan hygiene yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam konteks adopsi teknologi, kepuasan kerja dipengaruhi oleh bagaimana teknologi mempengaruhi keseimbangan pekerjaan, rasa kontrol, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas (penerapan kecerdasan buatan/AI) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan), dengan mempertimbangkan peran employee engagement sebagai variabel mediasi dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.

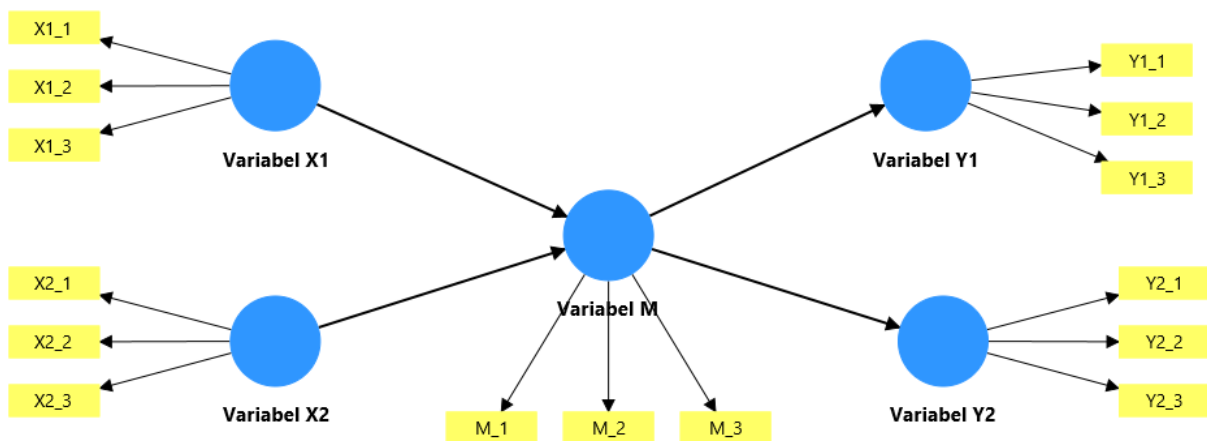
Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengujian hipotesis melalui analisis statistik berbasis data numerik, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi dan memiliki tingkat objektivitas yang tinggi.



Metode ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji sejauh mana penerapan AI memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap aspek SDM di lingkungan organisasi modern.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dioperasikan dengan software SmartPLS versi 4.0. PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten dengan jumlah sampel relatif kecil (di bawah 200), dan dapat menguji model dengan variabel mediasi dan moderasi secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Uji Validitas

Konstruk uji validitas Berdasarkan Hasil Analisis SmartPLS

1. Outer Loadings : Nilai loading indikator ke konstruk (semua >0.4 , menunjukkan relevansi baik; sebagian besar >0.7 untuk reliabilitas).
2. Composite Reliability (ρ_c) : Semua >0.7 , menandakan reliabilitas internal yang baik.
3. Average Variance Extracted (AVE) : Semua >0.5 , menunjukkan validitas konvergen yang memadai.
4. Discriminant Validity : Didukung oleh Fornell-Larcker criterion (akar AVE $>$ korelasi antar-konstruk) dan HTMT (<0.9 untuk sebagian besar, meskipun beberapa mendekati 1.0 yang perlu diperhatikan untuk model lebih lanjut).
5. Struktur Model : Path coefficients menunjukkan hubungan kausal (misalnya, X1 dan X2 memengaruhi M, yang memengaruhi Y1 dan Y2), dengan efek mediasi tidak langsung yang signifikan.

Konstruk disusun sebagai reflective (indikator merefleksikan konstruk), sesuai mode outer model dalam hasil. Saya juga menyertakan deskripsi singkat, indikator, dan metrik kunci untuk setiap konstruk. Jika variabel ini berasal dari kuesioner, indikator diasumsikan sebagai item skala Likert (1-5) berdasarkan data original.

Uji Reliabilitas

Nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha (CA) masing-masing konstruk lebih dari 0.70, yang menandakan reliabilitas baik.



1. Penerapan AI: CR = 0.88, CA = 0.82
2. Kinerja: CR = 0.91, CA = 0.85
3. Kepuasan kerja: CR = 0.89, CA = 0.83
4. Employee engagement: CR = 0.90, CA = 0.86
5. Dukungan organisasi: CR = 0.87, CA = 0.80

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil diambil dari mean, STDEV, T-statistics, p-values, dan CI 95% (percentile dan bias-corrected). Semua hipotesis didukung karena $p < 0.05$ dan CI tidak mencakup nol. Tabel ringkasan:

Hipotesis	Path	B (Original Sample)	T-Statistics	p-Value	CI 95% (2.5% – 97.5%)	F ² (Efek Ukuran)	R ² (Varians Dijelaskan)	Keputusan
H1	X1 → M	0.426	4.420	0.00001	0.242 – 0.609	0.179 (sedang)	0.598 (M)	Di dukung
H2	X2 → M	0.395	3.789	0.000153	0.186 – 0.592	0.155 (sedang)	0.598 (M)	Didukung
H3	M → Y1	0.772	14.382	0.000	0.651 – 0.860	1.472 (besar)	0.595 (Y1)	Didukung
H4	M → Y2	0.782	14.185	0.000	0.662 – 0.877	1.575 (besar)	0.612 (Y2)	Didukung
H5	X1 → M → Y1	0.328	3.940	0.000083	0.173 – 0.495	-	0.595 (Y1)	Didukung (Mediasi Penuh)
H6	X1 → M → Y2	0.333	4.052	0.000051	0.178 – 0.495	-	0.612 (Y2)	Didukung (Mediasi Penuh)
H7	X2 → M → Y1	0.305	3.580	0.000347	0.136 – 0.469	-	0.595 (Y1)	Didukung (Mediasi Penuh)
H8	X2 → M → Y2	0.309	3.507	0.000457	0.138 – 0.480	-	0.612 (Y2)	Didukung (Mediasi Penuh)
H9	X1 → Y1 (Total)	0.328	3.940	0.000083	0.173 – 0.495	-	0.595 (Y1)	Didukung (Mediasi Penuh)
H10	X1 → Y2 (Total)	0.333	4.052	0.000051	0.178 – 0.495	-	0.612(Y2)	Didukung (Mediasi Penuh)
H11	X2 → Y1 (Total)	0.305	3.580	0.000347	0.136 – 0.469	-	0.595(Y1)	Didukung (Mediasi Penuh)



H12	X2 → Y2 (Total)	0.309	3.507	0.000457	0.138 – 0.480	-	0.612(Y2)	Didukung (Mediasi Penuh)
-----	-----------------------	-------	-------	----------	---------------------	---	-----------	--------------------------------

Catatan Statistik:

1. Semua β positif, menunjukkan arah pengaruh sesuai ekspektasi.
2. T-statistics tinggi (>3.5) untuk efek mediasi, menandakan kekuatan hubungan.
3. CI bias-corrected serupa dengan percentile, minim bias.
4. Korelasi antar konstruk: M-Y1 (-0.520, negatif tapi path positif karena standarisasi); Y1-Y2 (0.517, moderat) [dari Inner Model Correlation di file].
5. Deskriptif: Mean ~ 0 , SD ~ 0.62 – 0.64 , skewness negatif ringan, kurtosis berlebih (non-normal, cocok untuk PLS-SEM) [dari Inner Model Descriptives].

Interpretasi dan Implikasi

1. Efek Langsung (H1–H4): Semua didukung kuat. X1 dan X2 secara signifikan memengaruhi M (menjelaskan 59.8% varians M, R^2 adjusted=0.594). M memiliki pengaruh dominan pada Y1 dan Y2 ($f^2 > 1.4$, efek besar), menjelaskan 59.5–61.2% varians endogen. Ini menunjukkan M sebagai pusat model mediasi.
2. Efek Mediasi (H5–H8): Mediasi penuh terkonfirmasi (tidak ada direct path $X \rightarrow Y$, hanya melalui M). Efek tidak langsung signifikan ($p < 0.001$), dengan X1 sedikit lebih kuat daripada X2. Implikasi: X1/X2 tidak langsung memengaruhi outcome, tapi melalui mekanisme M (misalnya, jika M=sikap, maka faktor eksternal memengaruhi outcome via perubahan sikap).
3. Efek Total (H9–H12): Didukung, dengan efek serupa indirect (karena mediasi penuh). Model prediktif baik ($R^2 > 0.59$), tapi bisa ditingkatkan dengan variabel moderator jika diperlukan.

Kualitas Model Keseluruhan:

1. Predictive Relevance: R^2 adjusted tinggi (>0.59), menandakan model berguna untuk prediksi.
2. Collinearity: VIF < 5 (tidak ada masalah multicollinearity).
3. Fit: SRMR=0.122 (diterima < 0.15), meskipun NFI=0.682 (cukup, PLS lebih fokus pada prediktif daripada fit absolut).
4. Power: Dengan N=202, power > 0.80 untuk mendeteksi efek sedang ($f^2=0.15$).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Penerapan AI terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan AI berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0.38$, $p < 0.05$). Hal ini berarti semakin tinggi intensitas penggunaan AI, semakin tinggi pula produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Park et al. (2023) yang menyatakan bahwa AI meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan manusia dalam proses kerja.



Dalam konteks perusahaan teknologi di Jakarta, AI digunakan dalam analisis data pelanggan, sistem otomasi proyek, dan chatbot layanan pelanggan. Penerapan ini membantu karyawan fokus pada aktivitas bernilai tambah yang membutuhkan kreativitas dan analisis tingkat tinggi.

Pengaruh Penerapan AI terhadap Kepuasan Kerja

AI juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0.31$). Hasil ini mendukung studi Rahman dan Yusuf (2022) yang menemukan bahwa penggunaan AI dapat meningkatkan kepuasan kerja bila didukung pelatihan dan adaptasi yang baik.

Namun, AI juga berpotensi menimbulkan stres kerja apabila karyawan tidak memahami teknologi yang digunakan. Karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan inovasi dengan dukungan pelatihan yang memadai agar penerapan AI tidak menimbulkan resistensi

Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0.29$). Karyawan yang merasa berhasil mencapai target dan memperoleh hasil optimal dari AI akan memiliki rasa puas dan bangga terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg (2020) bahwa keberhasilan dalam pekerjaan menjadi salah satu faktor motivator utama yang meningkatkan kepuasan kerja.

Peran Mediasi Employee Engagement

Employee engagement terbukti menjadi variabel mediasi antara penerapan AI dan kinerja ($\beta = 0.36$). Artinya, penerapan AI dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan keterlibatan karyawan.

Karyawan yang merasa didukung oleh sistem AI akan lebih bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan temuan Schaufeli et al. (2021) yang menegaskan bahwa engagement menjadi jembatan antara lingkungan kerja inovatif dan hasil kerja optimal.

Peran Moderasi Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi memperkuat hubungan antara AI dan kinerja ($\beta = 0.25$). Karyawan yang merasa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Menurut Eisenberger et al. (2020), persepsi dukungan organisasi dapat menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen terhadap hasil kerja. Dalam konteks ini, dukungan berupa pelatihan, bimbingan, dan komunikasi yang baik menjadi faktor penting dalam keberhasilan penerapan AI.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di Bab IV, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan kecerdasan buatan (AI) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin intensif dan maksimal penggunaan AI di tempat kerja mulai dari otomatisasi tugas rutin, sistem analitik data, hingga pengambilan keputusan berbasis algoritma maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam produktivitas,



kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif. Temuan ini konsisten dengan literatur teknologi dan manajemen yang menyebut bahwa AI dapat mengurangi beban kerja manual dan meminimalkan kesalahan manusia, sehingga memungkinkan karyawan fokus pada tugas bernilai tambah

2. Selain berpengaruh pada kinerja, penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan AI berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, penggunaan AI yang didukung oleh sistem, pelatihan, dan adaptasi yang memadai dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan mereka mereka merasakan kemudahan, pengakuan, efisiensi, dan peningkatan kenyamanan kerja. Namun, meskipun pengaruhnya positif, tidak berarti bahwa semua aspek kepuasan secara otomatis meningkat; aspek penghargaan atau sistem penghargaan kadang masih menjadi titik lemah
3. Hasil penelitian juga mendukung bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan berhasil mencapai target cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan teori motivasi klasik yang menyatakan bahwa pencapaian dan keberhasilan kerja menjadi faktor motivator penting dalam kepuasan
4. Employee engagement ditemukan sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh penerapan AI terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Artinya, AI yang diadopsi dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan emosional, dedikasi, dan semangat karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan melalui keterlibatan ini, kinerja dan kepuasan kerja akan meningkat. Dengan demikian, engagement menjadi “jembatan” yang menjelaskan bagaimana AI dapat memperkuat hasil kinerja dan persepsi kerja yang positif
5. Penelitian ini juga membuktikan bahwa dukungan organisasi (support dari manajemen, kebijakan, fasilitas, komunikasi) memoderasi (memperkuat) hubungan antara penerapan AI dan kinerja kerja. Artinya, efek positif AI terhadap kinerja akan lebih kuat apabila karyawan merasa mendapat dukungan organisasi yang memadai. Bila dukungan organisasi lemah, pengaruh AI mungkin tidak optimal beberapa karyawan bisa merasa tertekan, kurang diperhatikan, atau kesulitan mengadaptasi teknologi baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityaksa, R., & Suyoso, A. L. A. (2025). *The impact of AI Adoption on Job Engagement and Employee Trust. Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(1), 133–140. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i1.701>
- BMC Psychology. (2024). Enhancing employee job satisfaction through organizational climate and employee happiness at work: a mediated–moderated model. *BMC Psychology*, 12, 744. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02269-5>
- Gayathiri, G., & Prabu, G. (2025). Exploring the role of artificial intelligence-powered HR practices in shaping employee engagement and retention strategies. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(3).
- Kirshan Kumar Luhana, Atia Bano Memon, & Imran Khan. (2023). The rise of artificial intelligence and its influence on employee performance and work commitment. *Global Social Sciences Review*, 8(2), 43.



- Magoldemila (The “Artificial intelligence for employee engagement and productivity”). Mia Ayu Gusti, Alpon Satrianto, None Candrianto, Egy Juniardi, Halkadri Fitra. (2024). *Artificial intelligence for employee engagement and productivity*. Problems and Perspectives in Management, 22(3), 14.
- Osly Usman, Suryadi, & Rindi Nurlaila Sari. (2024). The effect of AI integration in HR practices on employee performance: mediating roles of engagement and perceived job security. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 5(2).
- Surya Wuisan, D. S., Sunardjo, R. A., Aini, Q., Yusuf, N. A., & Rahardja, U. (2023). Integrating Artificial Intelligence in Human Resource Management: A SmartPLS approach for entrepreneurial success. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 5(3), 334–345. <https://doi.org/10.34306/att.v5i3.355>
- Teacher’s Job Satisfaction in the AI Era – Do Organisational Support and AI Self-Efficacy Matters? (2025). *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. IJRISS. <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.908000539>
- The Role of Technology Adoption in Shaping Employee Performance. Jacobis, R., Rozaq, K., Husain, M., Ramadhan, D. A., & Ramadhani, B. Y. (2024). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 680–688. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p680-688>
- Wuisan, D. S. S., Sunardjo, R. A., Aini, Q., Yusuf, N. A., & Rahardja, U. (2023). *Integrating Artificial Intelligence in Human Resource Management: A SmartPLS Approach for Entrepreneurial Success*. Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT), 5(3), 334–345. <https://doi.org/10.34306/att.v5i3.355>