

ARTIFICIAL INTELEGENCE SEBAGAI REKAN KERJA ATAU PENGGANTI? DAMPAK PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPRS BHAKTI SUMEKAR SUMENEP

JONI ALIF UTAMA

STAI Miftahul Ulum Tarate Pandian Sumenep

joni.alif.utama@gmail.com

Abstrak

Perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) telah mengubah peran manusia di dunia kerja, termasuk di sektor perbankan syariah. Kehadirannya menimbulkan peluang efisiensi sekaligus kekhawatiran akan tergantikannya peran karyawan, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap Artificial Intelligence (AI) sebagai rekan kerja atau pengganti, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Pendekatan yang digunakan adalah *mixed methods*, dengan teknik wawancara semi terstruktur kepada 20 karyawan dari berbagai divisi dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert kepada 200 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi positif terhadap AI, khususnya dalam membantu efisiensi dan mengurangi beban kerja administratif. Namun, terdapat kecemasan sedang terkait kemungkinan digantikan oleh AI, terutama di kalangan staf dengan pekerjaan repetitif. Analisis korelasi Spearman menunjukkan hubungan positif yang kuat antara persepsi terhadap AI dan kepuasan kerja ($\rho=0,64$, $p<0,01$), serta hubungan negatif yang signifikan antara kekhawatiran terhadap AI dan kepuasan kerja ($\rho=-0,48$, $p<0,01$). Temuan ini menegaskan bahwa AI tidak secara otomatis menurunkan kepuasan kerja, namun keberhasilannya sangat bergantung pada dukungan manajerial, pelatihan, dan keterlibatan karyawan dalam proses adopsi teknologi. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan strategi digital yang seimbang antara efisiensi teknologi dan kesejahteraan sumber daya manusia dalam industri keuangan syariah.

Kata Kunci: *Artificial Intelligence, Kepuasan Kerja, Perbankan Syariah*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi *Artificial Intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan. *Artificial Intelligence* (AI) tidak hanya digunakan sebagai alat bantu, tetapi juga mulai mengambil peran yang lebih kompleks, baik sebagai rekan kerja (*collaborator*) maupun pengganti tenaga manusia (*substitute*). Fenomena ini menimbulkan berbagai dampak, termasuk pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan, terutama di sektor perbankan syariah seperti BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

Kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) adalah suatu program komputasi yang dapat membuat mesin bekerja layaknya kecerdasan manusia; seperti mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan melakukan prediksi.¹ Di industri keuangan, *Artificial Intelligence* (AI) telah diterapkan dalam berbagai fungsi, mulai dari *chatbot* pelayanan nasabah, analisis risiko kredit, hingga automasi proses *back office*. Penggunaan teknologi ini dapat meningkatkan efisiensi, *mengurangi* biaya operasional, dan mempercepat layanan. Namun, di sisi lain, ada kekhawatiran bahwa *Artificial Intelligence* (AI) dapat menggantikan peran manusia, yang berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.²

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk rasa aman dalam pekerjaan (*job security*), pengakuan (*recognition*), dan peluang pengembangan karir.³ Jika karyawan merasa bahwa posisi mereka terancam oleh *Artificial Intelligence* (AI), hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen organisasional. Sebaliknya, jika *Artificial Intelligence* (AI) berperan sebagai mitra yang membantu pekerjaan, maka karyawan mungkin justru merasakan beban kerja lebih ringan dan memiliki lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas yang lebih bernilai tinggi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) di tempat kerja memiliki dampak ganda (*double edged sword*). Di satu sisi, dapat pula meningkatkan produktivitas dan mengurangi kesalahan manusia.⁴ Namun, di sisi lain, ketidakpastian atas perubahan peran dapat menimbulkan kecemasan dan resistensi di kalangan karyawan.⁵ Dalam konteks perbankan syariah, di mana interaksi manusia dan nilai-nilai syariah sangat penting, kehadiran *Artificial Intelligence* (AI) perlu dikelola dengan penuh kehati-hati sehingga tidak mengurangi aspek spiritual dan emosional dalam pelayanan.

BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, sebagai salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Kabupaten Sumenep, juga menghadapi tantangan ini. Sebagai lembaga

¹ Hanafi, M., Rio, M., Pratama, A., & Sidik, R. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence: Analisis Terhadap Keuangan, Loyalitas Pelanggan, Pengalaman Konsumen, dan Minat Beli, JRIIN: Jurnal Riset Informatika dan Inovasi: Vol. 1 No. 4 (2023): JRIIN: Jurnal Riset Informatika.

² Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. W.W. Norton & Company

³ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). *Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health*. Canadian Psychology.

⁴ Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries*. OECD Social, Employment, and Migration Working Papers.

⁵ Ford, M. (2015). *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. Basic Books.

keuangan syariah, BPRS ini mengedepankan prinsip keadilan, transparansi, dan kesejahteraan bersama, sehingga perlu memastikan bahwa penerapan *Artificial Intelligence* (AI) tidak mengabaikan aspek sumber daya manusia. Studi ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana persepsi karyawan terhadap *Artificial Intelligence* (AI), apakah mereka melihatnya sebagai ancaman atau peluang dan bagaimana hal itu memengaruhi motivasi serta kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi manajemen BPRS Bhakti Sumekar Sumenep pada khususnya dalam merancang strategi pengintegrasian *Artificial Intelligence* (AI) yang seimbang, mempertimbangkan aspek teknis dan humanis. Selain itu, temuan ini juga dapat menjadi referensi bagi industri keuangan syariah lainnya dalam menghadapi transformasi digital tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed-methods*, yaitu kombinasi antara metode kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif dengan desain studi kasus untuk menganalisis peran *Artificial Intelligence* (AI) sebagai rekan kerja atau pengganti serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Sumenep. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memahami secara mendalam persepsi, pengalaman, dan dinamika psikologis karyawan dalam berinteraksi dengan teknologi AI.⁶ Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi konteks spesifik di lingkungan kerja tertentu, dalam hal ini pada organisasi yang telah mengadopsi AI.

Teknik pengumpulan data utama meliputi wawancara semi terstruktur dengan 20 karyawan dari berbagai level (staf, manajer, dan tim IT) serta analisis dokumen terkait kebijakan implementasi AI di perusahaan. Wawancara semi terstruktur dirancang untuk menggali pandangan karyawan tentang peran AI (augmentasi vs substitusi), tantangan adaptasi, dan dampaknya terhadap motivasi kerja. Pertanyaan wawancara dikembangkan untuk memastikan relevansi dengan variabel kepuasan kerja dan penerimaan teknologi.

Selain wawancara, penelitian ini mengumpulkan data sekunder melalui kuesioner terbuka yang disebar secara *online* kepada 200 karyawan BPRS Bhakti Sumekar yang

⁶ Creswell, J. W. (2002). Desain penelitian. *Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif*, Jakarta: KIK, 2, 121-180.

tersebar di wilayah Kabupaten Sumenep dengan menggunakan google form yang diukur dengan skala Likert 1–5 untuk mengkuantifikasi tingkat kepuasan kerja sebelum dan setelah implementasi AI. Kuesioner merujuk pada indikator kepuasan kerja dengan modifikasi untuk konteks AI. Data kuesioner dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi tren umum, sementara data wawancara dianalisis menggunakan teknik tematik untuk mengungkap pola makna terkait ketakutan, harapan, dan pengalaman karyawan.

Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber (memadukan hasil wawancara, kuesioner, dan dokumen kebijakan) serta member *checking*, di mana partisipan diberi kesempatan untuk meninjau dan mengklarifikasi transkrip wawancara. Penelitian ini juga menerapkan *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah menggunakan tools AI minimal 6 bulan, memastikan bahwa responden memiliki pengalaman relevan untuk diungkap.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara semi terstruktur yang dilakukan kepada informan sebanyak 20 karyawan dari berbagai divisi di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Berikut data profil informan:

- 1) 5 orang dari divisi layanan pelanggan
- 2) 5 orang dari divisi kredit dan pembiayaan
- 3) 5 orang dari divisi teknologi dan informasi
- 4) 5 orang dari divisi manajemen dan keuangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terdapat beberapa temuan penelitian, diantaranya:

a) Persepsi AI sebagai Rekan Kerja

Sebagian besar informan menyatakan bahwa kehadiran AI, terutama dalam bentuk chatbot layanan, sistem scoring kredit otomatis, dan analisis data, *membantu meringankan pekerjaan administratif dan mengurangi kesalahan manusia (human error)*. AI dianggap dapat meningkatkan efisiensi dan memungkinkan karyawan fokus pada pekerjaan strategis dan relasional.

"Dengan adanya sistem otomatis untuk penilaian kelayakan kredit, pekerjaan kami jadi lebih cepat dan minim kesalahan perhitungan." (Informan 07, Divisi Kredit).

b) Kekhawatiran akan Penggantian

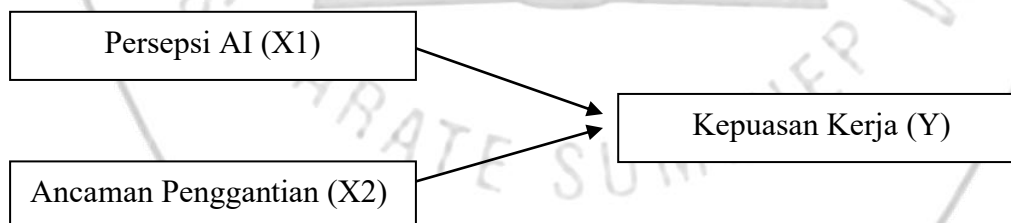
Sekitar 30% mengungkapkan kekhawatiran bahwa AI berpotensi dapat menggantikan peran mereka dalam beberapa tahun ke depan, khususnya di bidang pelayanan pelanggan dan administratif serta di divisi back office (akuntansi dan IT). Namun, mereka juga menyatakan bahwa manusia tetap dibutuhkan untuk hal-hal yang memerlukan empati dan keputusan kompleks.

"Kalau AI bisa jawab nasabah 24 jam, nanti kami kerja apa? Tapi memang AI belum bisa menenangkan nasabah yang panik atau marah." (Informan 03, Layanan Pelanggan)

c) Dampak terhadap Kepuasan Kerja

Sebagian besar menyatakan bahwa kehadiran AI belum secara langsung menurunkan kepuasan kerja, justru mempercepat proses kerja. Namun, mereka menginginkan pelatihan yang lebih intensif agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Karyawan yang merasa terancam oleh kehadiran AI menunjukkan tingkat kepuasan lebih rendah karena khawatir dengan ketidakpastian karirnya.

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 200 responden (karyawan BPRS di seluruh wilayah kerja Kabupaten Sumenep dengan rentang usia antara 22–56 tahun, lama kerja <1 tahun hingga >10 tahun dan jenis kelamin terdiri dari 56% pria, 44% Wanita. Kerangka berpikir dengan mengukur 3 variabel utama, meliputi:



Tabel 1. Statistik Deskriptif Setiap Variabel

Variabel	Jumlah item pernyataan	Skor rata-rata	Standar deviasi	kategori
Persepsi terhadap AI (X1)	6	4.02	0.71	Tinggi
Ancaman penggantian oleh AI (X2)	5	2.85	0.89	Sedang
Kepuasan kerja karyawan (Y)	7	3.78	0.76	Tinggi

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 1, diperoleh bahwa persepsi karyawan terhadap Artificial Intelligence (AI) berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,02 dan standar deviasi 0,71. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep memiliki pandangan positif terhadap keberadaan AI dalam mendukung pekerjaan mereka. Sementara itu, kekhawatiran terhadap kemungkinan AI menggantikan peran mereka berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 2,85 dan standar deviasi 0,89, yang mengindikasikan adanya kecemasan, meskipun tidak dominan.

Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja karyawan juga termasuk tinggi, dengan skor rata-rata 3,78 dan standar deviasi 0,76. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa penggunaan AI di lingkungan kerja belum mengganggu kepuasan kerja secara signifikan, bahkan cenderung berkontribusi positif selama AI diposisikan sebagai alat bantu, bukan pengganti manusia.

Tabel 2. Rincian Persepsi terhadap AI (X1)

	Pernyataan	Rata-rata skor	kategori
X1.1	AI membantu mempercepat pekerjaan administrative	4.31	Sangat tinggi
X1.2	Saya merasa terbantu dengan adanya chatbot atau sistem layanan otomatis	4.11	Tinggi
X1.3	AI meningkatkan akurasi dalam pengolahan data	4.22	Tinggi
X1.4	Kehadiran AI mengurangi beban kerja berulang	3.89	Tinggi
X1.5	Saya merasa pekerjaan saya lebih fokus ke aspek strategis karena AI	3.81	Tinggi
X1.6	Saya ingin mendapatkan pelatihan lebih lanjut tentang penggunaan AI	3.81	Tinggi

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap AI di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep umumnya sangat positif, ditunjukkan oleh rata-rata skor item pernyataan yang berkisar antara 3,81 hingga 4,31. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah "AI membantu mempercepat pekerjaan administratif" (4,31), yang menandakan bahwa karyawan sangat merasakan manfaat langsung dari penggunaan AI dalam efisiensi kerja. Disusul dengan persepsi positif terhadap kemampuan AI dalam meningkatkan akurasi pengolahan data (4,22) dan membantu layanan otomatis

seperti chatbot (4,11). Meskipun demikian, terdapat dua pernyataan yang skornya sedikit lebih rendah, yaitu terkait perubahan fokus pekerjaan menjadi lebih strategis dan keinginan untuk pelatihan AI, masing-masing dengan skor 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun AI dianggap bermanfaat, masih terdapat kebutuhan penguatan kapasitas SDM untuk mengoptimalkan kolaborasi dengan teknologi tersebut. Temuan ini mempertegas bahwa karyawan menyambut AI sebagai rekan kerja yang mendukung, bukan sebagai ancaman langsung terhadap peran mereka.

Tabel 3. Rincian Ancaman Penggantian oleh AI (X2)

	Pernyataan	Rata-rata skor	Kategori
X2.1	Saya khawatir AI akan menggantikan posisi saya di masa depan	3.01	Sedang
X2.2	AI membuat saya merasa pekerjaan saya kurang relevan	2.85	Sedang
X2.3	Saya merasa tidak siap jika sebagian besar pekerjaan digantikan oleh mesin	2.74	Sedang
X2.4	Manajemen sebaiknya membatasi penggunaan AI dalam sistem kerja	2.69	Rendah
X2.5	Saya merasa cemas dengan kecepatan adopsi teknologi di tempat kerja	2.97	Sedang

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat kekhawatiran karyawan terhadap kemungkinan digantikan oleh AI berada pada kategori sedang, dengan skor rata-rata tiap pernyataan berkisar antara 2,69 hingga 3,01. Pernyataan yang paling mencerminkan kekhawatiran adalah "Saya khawatir AI akan menggantikan posisi saya di masa depan" dengan skor tertinggi 3,01, diikuti oleh rasa cemas terhadap kecepatan adopsi teknologi (2,97). Sementara itu, pernyataan tentang pembatasan penggunaan AI oleh manajemen memperoleh skor terendah (2,69), mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan tidak sepenuhnya menolak kehadiran AI, melainkan ingin lebih siap menghadapinya. Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan adanya kecemasan moderat yang belum mengarah pada penolakan, melainkan kebutuhan akan pemahaman dan kesiapan menghadapi transformasi teknologi.

Tabel 4. Rincian Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

	Pernyataan	Rata-rata skor	Kategori
Y1	Saya puas dengan lingkungan kerja saya saat ini.	3.94	Tinggi
Y2	Saya merasa pekerjaan saya memiliki nilai dan arti	4.01	Tinggi
Y3	Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	3.79	Tinggi
Y4	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang di tempat kerja	3.79	Tinggi
Y5	Saya puas dengan hubungan saya dengan rekan kerja	3.74	Tinggi
Y6	Saya puas dengan cara manajemen mendukung teknologi baru	3.65	Tinggi
Y7	Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan saya	3.69	Tinggi

Tabel 4 menggambarkan bahwa kepuasan kerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep secara umum berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata skor pernyataan berkisar antara 3,65 hingga 4,01. Pernyataan tertinggi adalah "Saya merasa pekerjaan saya memiliki nilai dan arti" (4,01), menunjukkan bahwa karyawan merasakan makna dalam pekerjaan mereka meskipun di tengah integrasi teknologi seperti AI. Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja (3,91) dan lingkungan kerja (3,94) juga mencerminkan iklim kerja yang kondusif. Meskipun skor terendah muncul pada pernyataan "Saya puas dengan cara manajemen mendukung teknologi baru" (3,65), nilainya masih tergolong tinggi, menandakan adanya dukungan manajerial yang cukup baik dalam proses transformasi digital. Secara keseluruhan, data ini memperlihatkan bahwa penggunaan AI tidak menurunkan kepuasan kerja, justru karyawan tetap merasa dihargai, berkembang, dan terhubung secara positif dengan pekerjaan mereka.

Tabel 5. Korelasi Antar Variabel (Spearman Rank)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Korelasi (ρ)	Signifikansi (p-value)	Interpretasi
Persepsi terhadap AI (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	+0.64	0.000	Korelasi positif kuat, signifikan
Ancaman Penggantian oleh AI (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	-0.48	0.002	Korelasi negatif sedang, signifikan

Hasil pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap AI dan kepuasan kerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, dengan nilai koefisien korelasi Spearman sebesar $\rho=0,64$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$. Ini menandakan korelasi positif yang kuat, artinya semakin positif persepsi karyawan terhadap AI, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, variabel ancaman penggantian oleh AI memiliki korelasi negatif sedang terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\rho=-0,48$ dan $p = 0,002$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kekhawatiran terhadap potensi penggantian oleh AI, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Kedua hubungan tersebut signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi positif terhadap AI mendorong peningkatan kepuasan kerja, sementara kecemasan terhadap AI berpotensi menurunkannya jika tidak ditangani secara manajerial.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa sebagian besar responden menganggap AI sebagai dukungan kerja (*Co-Worker*). Temuan ini sejalan dengan Zsazsa & Sitepu yang menjelaskan bahwa teknologi seperti AI dapat meningkatkan kepuasan kerja jika mendukung variasi tugas, otonomi, dan umpan balik. Mayoritas karyawan merasa terbantu dalam efisiensi kerja, terutama pada proses berulang seperti input data, analisis laporan, dan verifikasi.⁷ AI sebagai alat bantu (*augmentative*) mempermudah pekerjaan, bukan sebagai ancaman langsung.

Sebaliknya, Kecemasan terhadap otomatisasi merujuk pada perasaan takut, khawatir, atau tidak aman yang dirasakan karyawan terhadap kemungkinan digantikannya peran atau tugas mereka oleh teknologi otomatis, seperti Artificial Intelligence (AI). Dalam konteks dunia kerja, kecemasan ini biasanya muncul ketika proses kerja yang sebelumnya dilakukan secara manual mulai dialihkan ke sistem otomatis tanpa keterlibatan atau pemahaman penuh dari karyawan.

Ketidakpastian akan masa depan pekerjaan, kurangnya pelatihan, serta kurangnya komunikasi dari manajemen sering kali memperkuat rasa cemas tersebut. Jika tidak ditangani dengan baik, kecemasan terhadap otomatisasi dapat menurunkan motivasi, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan, dan bahkan memicu resistensi terhadap

⁷ Zsazsa, C. S. K. M., & Sitepu, E. (2023). Implementasi Artificial Intelligence pada Pelayanan Publik. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 3(3), 24-42.

inovasi teknologi. Oleh karena itu, pendekatan yang inklusif dan edukatif sangat diperlukan agar transformasi digital tidak menimbulkan dampak psikologis negatif bagi tenaga kerja. Sejalan dengan penelitian Suryani yang mengemukakan bahwa perasaan terancam oleh kemungkinan digantikan AI dapat menurunkan kepuasan kerja dan motivasi.⁸ Namun, dalam konteks BPRS Bhakti Sumekar, ancaman ini belum menjadi faktor dominan karena AI masih terbatas pada aspek teknis, bukan strategis atau interaksi manusia.

Kekhawatiran lebih banyak muncul pada level staf junior dengan pekerjaan yang bersifat repetitif. Hal ini disebabkan karena tugas-tugas mereka lebih mudah diotomatisasi oleh sistem berbasis AI. Selain itu, minimnya akses terhadap pelatihan teknologi membuat mereka merasa kurang siap menghadapi perubahan.

Adaptasi terhadap teknologi menciptakan kepuasan kerja tetap tinggi karena:

1. Dukungan manajemen terhadap pelatihan digital
2. AI dianggap meningkatkan produktivitas
3. Tugas-tugas manusiawi tetap menjadi domain manusia (seperti penanganan nasabah emosional, negosiasi pembiayaan)

Namun, terdapat permintaan kuat akan pelatihan dan keterlibatan dalam proses transisi teknologi agar karyawan tidak merasa ditinggalkan dalam era otomatisasi. Diperlukan pendekatan manajemen perubahan agar adopsi AI tidak menimbulkan resistensi di masa mendatang.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi karyawan BPRS Bhakti Sumekar Sumenep terhadap Artificial Intelligence (AI) secara umum berada dalam kategori positif. AI dipandang sebagai alat bantu yang mampu meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi beban administratif, dan memungkinkan fokus pada tugas strategis. Namun demikian, tetap terdapat kekhawatiran terutama di kalangan staf junior terhadap kemungkinan penggantian peran oleh teknologi, terutama pada pekerjaan yang bersifat repetitif dan rutin.

⁸ Suryani, A. (2025). *Mengelola Stress di Era AI: Strategi Bertahan, Berkembang, dan Tetap Waras di Tengah Revolusi Teknologi: Cara Mengatasi Stres, Burnout, Kecemasan, dan Tekanan Kerja di Era Artificial Intelligence (AI) bagi Karyawan, Pengusaha, dan Mahasiswa*. GuinEvel Editions.

Hasil analisis statistik menunjukkan korelasi positif yang kuat antara persepsi positif terhadap AI dan kepuasan kerja, serta korelasi negatif yang signifikan antara kekhawatiran terhadap AI dan tingkat kepuasan kerja. Data ini menegaskan bahwa kehadiran AI tidak serta-merta menurunkan kepuasan kerja, melainkan sangat bergantung pada bagaimana teknologi tersebut diintegrasikan dalam konteks kerja serta bagaimana kesiapan SDM menghadapinya. Dengan dukungan pelatihan dan komunikasi yang baik dari manajemen, AI justru berpotensi menjadi penguat motivasi dan peningkatan produktivitas karyawan, tanpa menimbulkan ancaman signifikan terhadap rasa aman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Wisnawa, I. M. B. (2023). Improving Employee Job Satisfaction: Do Transformational Leadership and Organizational Culture Matter? *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 12(1), 36-58.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. OECD Social, Employment, and Migration Working Papers.
- Astawa, I. P. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Integrating Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Management and Applied Social Studies Review*, 2(1), 54-61.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. W.W. Norton & Company.
- Carlson, J. R., Carlson, D. S., Zivnuska, S., Harris, R. B., & Harris, K. J. (2017). Applying the job demands resources model to understand technology as a predictor of turnover intentions. *Computers in Human Behavior*, 77, 317-325.
- Creswell, J. W. (2002). Desain penelitian. *Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif*, Jakarta: KIK, 2, 121.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*. 180.
- Ford, M. (2015). *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. Basic Books.
- Hanafi, M., Rio, M., Pratama, A., & Sidik, R. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence: Analisis

Terhadap Keuangan, Loyalitas Pelanggan, Pengalaman Konsumen, dan Minat Beli, JRIIN: Jurnal Riset Informatika dan Inovasi: Vol. 1 No. 4 (2023): JRIIN: Jurnal Riset Informatika.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

Passalacqua, M., Pellerin, R., Magnani, F., Doyon-Poulin, P., Del-Aguila, L., Boasen, J., & Léger, P. M. (2025). Human-centred AI in industry 5.0: a systematic review. *International Journal of Production Research*, 63(7), 2638-2669.

Robert, L. P., Pierce, C., Marquis, L., Kim, S., & Alahmad, R. (2020). Designing fair AI for managing employees in organizations: a review, critique, and design agenda. *Human-Computer Interaction*, 35(5-6), 545-575.

Suryani, A. (2025). *Mengelola Stress di Era AI: Strategi Bertahan, Berkembang, dan Tetap Waras di Tengah Revolusi Teknologi: Cara Mengatasi Stres, Burnout, Kecemasan, dan Tekanan Kerja di Era Artificial Intelligence (AI) bagi Karyawan, Pengusaha, dan Mahasiswa*. GuinEvel Editions.

Zsazsa, C. S. K. M., & Sitepu, E. (2023). Implementasi Artificial Intelligence pada Pelayanan Publik. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 3(3), 24-42.