

DAMPAK PENGGUNAAN KECERDASAN ARTIFISIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN KERJA

Beatrice Patricia Otilie
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
beatricepatricia23@gmail.com

Yohanes Arianto Budi Nugroho
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
yohanes.ariantobudi@atmajaya.ac.id

ABSTRACT

This study examines the effect of the utilization of Artificial Intelligence (AI) on employee Job Satisfaction, with Work Engagement positioned as a mediating variable. The respondents were full-time employees aged 20 to 54 years who actively use AI-based chatbots or virtual assistants in their daily work in the Jabodetabek area. Data were collected from 64 respondents through an online questionnaire distributed using convenience sampling, and analyzed using a mediation regression approach with the PROCESS Macro Hayes procedure. The results show that the utilization of Artificial Intelligence has a significant positive effect on Work Engagement, and that Work Engagement has a significant positive effect on Job Satisfaction. However, the utilization of Artificial Intelligence does not have a significant direct effect on Job Satisfaction. The indirect effect through Work Engagement is significant, indicating that Work Engagement acts as a full mediator between the utilization of Artificial Intelligence and Job Satisfaction.

Keywords: *Artificial Intelligence, Job Satisfaction, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara individu bekerja, mulai dari pendekatan penyelesaian masalah hingga pola interaksi dan struktur organisasi. Percepatan transformasi digital menuntut perusahaan di Indonesia untuk beradaptasi secara cepat agar mampu mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satu bentuk transformasi teknologi yang berkembang pesat pada dekade terakhir adalah kecerdasan artifisial atau *Artificial Intelligence* (AI), yang kini banyak diadopsi dalam bentuk asisten virtual maupun *chatbot*, seperti ChatGPT, Claude, dan Google Gemini. Teknologi ini berperan sebagai alat bantu otomatisasi tugas sekaligus mampu memberikan solusi yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik penggunanya.

Data yang dihimpun oleh McKinsey & Company menunjukkan lonjakan signifikan pada tingkat adopsi kecerdasan artifisial oleh organisasi secara global, dari sekitar 20 persen pada tahun 2017 menjadi 72 persen pada tahun 2024, dengan sebagian besar di

antaranya telah memanfaatkan *generative* AI (Singla et al., 2024). Pada konteks Indonesia,

survei yang dilakukan oleh Kumparan dan Populix (2025) turut memperlihatkan bahwa 57 persen responden pekerja telah menggunakan *chatbot* AI generatif dalam aktivitas kerja mereka, baik atas inisiatif pribadi maupun dukungan kebijakan organisasi. Wilayah Jabodetabek dipilih sebagai lokasi penelitian ini karena berstatus sebagai Kawasan Strategis Nasional dengan struktur ekonomi yang didominasi sektor jasa dan industri, serta memiliki tingkat daya saing digital tertinggi secara nasional (East Ventures, 2026).

Di balik manfaat efisiensi yang ditawarkan, penggunaan kecerdasan artifisial turut memunculkan tekanan psikologis bagi karyawan, terutama kekhawatiran terhadap keamanan pekerjaan (*job security*) dan relevansi kompetensi di masa mendatang (Younis et al., 2024). Kondisi ini menciptakan semacam paradoks teknologi, yaitu di satu sisi kecerdasan artifisial berpotensi meningkatkan keterlibatan kerja, namun di sisi lain juga dapat memicu rasa tidak aman apabila tidak dikelola dengan tepat oleh organisasi. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) sendiri merupakan determinan penting bagi keberlangsungan organisasi karena berkaitan erat dengan produktivitas, loyalitas, dan tingkat retensi karyawan, sementara keterikatan kerja (*Work Engagement*) turut menjadi katalis penting yang merefleksikan kesehatan organisasi secara menyeluruh.

Tinjauan sistematis oleh García et al. (2024) turut menegaskan bahwa penelitian mengenai pengaruh AI terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan masih menyisakan celah yang cukup luas, sementara studi khusus mengenai penerapan AI dalam manajemen sumber daya manusia di Indonesia juga masih tergolong minim (Astawa & Mahayasa, 2024). Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh penggunaan kecerdasan artifisial terhadap kepuasan kerja karyawan di Indonesia dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis, sekaligus memberikan wawasan praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi implementasi kecerdasan artifisial yang *human-centric*.

TINJAUAN LITERATUR

Penggunaan Kecerdasan Artifisial

Konsep kecerdasan artifisial pertama kali diperkenalkan oleh John McCarthy pada tahun 1956. Gignac dan Szodorai (2024) mengonseptualisasikan kecerdasan artifisial sebagai perangkat komputer yang mampu menjalankan tugas dengan bantuan kognisi manusia. Dua dimensi yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan adaptabilitas teknologi ini adalah persepsi manfaat (*perceived usefulness*) dan persepsi kemudahan

penggunaan (*perceived ease of use*), yaitu masing-masing merujuk pada tingkat kepercayaan individu bahwa teknologi AI dapat meningkatkan performa kerja dan tingkat kenyamanan pengguna saat berinteraksi dengan sistem tersebut. Kedua persepsi ini menjadi prediktor penting bagi terbentuknya motivasi dan adopsi nyata terhadap sistem berbasis kecerdasan artifisial di lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari evaluasi subjektif individu terhadap pengalaman dan aktivitas profesionalnya di tempat kerja. Salah satu kerangka teoretis yang relevan dalam memahami kepuasan kerja adalah Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor higienis (*hygiene factors*) seperti gaji dan kondisi kerja yang berfungsi mencegah ketidakpuasan, dengan faktor motivator (*motivators*) seperti pengakuan dan kesempatan berkembang yang berfungsi menciptakan kepuasan yang sesungguhnya (Tiong, 2023). Selain itu, instrumen Job Satisfaction Survey yang dikembangkan oleh Spector (1985) turut menjadi rujukan penting karena mengukur kepuasan kerja melalui sembilan dimensi spesifik, seperti gaji, promosi, tunjangan, penghargaan kinerja, pengawasan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, hingga komunikasi. Sehingga penilaian terhadap kepuasan kerja tidak hanya bersifat umum, melainkan komprehensif dan mendalam.

Keterikatan Kerja

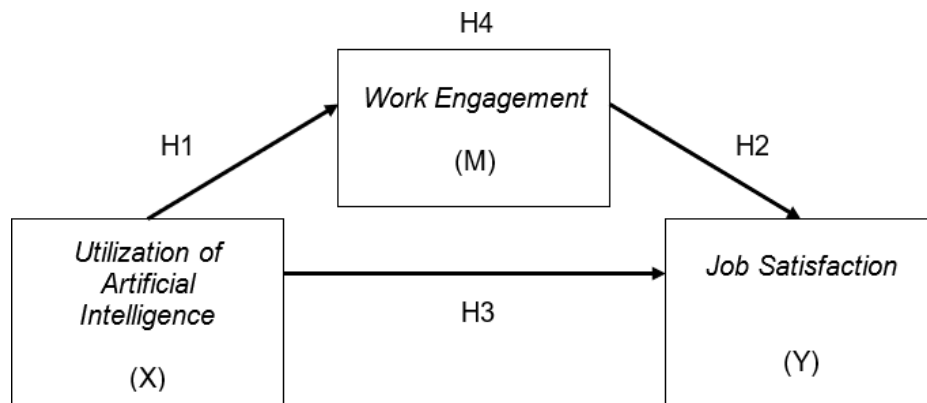
Keterikatan kerja atau *Work Engagement* merupakan kondisi psikologis positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari tingginya semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (Van Roekel et al., 2023). Schaufeli dan Bakker (2004) menempatkan keterikatan kerja sebagai konstruk yang berlawanan dengan kondisi *burnout*, dan merumuskannya ke dalam tiga dimensi utama, yaitu semangat (*vigor*) yang ditandai dengan ketekunan dan ketahanan mental, dedikasi (*dedication*) yang tercermin dari antusiasme dan rasa bangga terhadap pekerjaan, serta penghayatan (*absorption*) yang ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap aktivitas kerja.

Kurniawati dan Raharja (2023) menjelaskan bahwa keterikatan kerja yang tinggi dapat terbentuk ketika karyawan merasakan keamanan psikologis (*psychological safety*) dalam interaksi sosial di lingkungan kerjanya, sehingga mereka mampu berkontribusi secara aktif dan terlibat penuh dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, Alnagbi et al. (2025) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung mengerahkan energi secara maksimal untuk mencapai tujuan kerja dan menempatkan

pekerjaannya sebagai bagian penting dalam kehidupan. Hal ini dapat menghasilkan dampak yang positif terhadap kinerja dan produktivitas organisasi.

Studi yang dilakukan oleh Saputra (2025) terhadap 111 karyawan Generasi Z di sektor industri komunikasi Jabodetabek menemukan bahwa penggunaan kecerdasan artifisial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, khususnya ketika organisasi berhasil mengintegrasikan teknologi tersebut secara menyeluruh ke dalam ekosistem kerja. Sejalan dengan itu, penelitian Li et al. (2024) terhadap 584 perawat rumah sakit di Tiongkok membuktikan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sekaligus berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara persepsi kelebihan kualifikasi (*perceived overqualification*) dan kepuasan kerja. Adapun penelitian Younis et al. (2024) terhadap 216 lulusan perguruan tinggi di Kairo menemukan bahwa penggunaan kecerdasan artifisial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui pengurangan tugas repetitif dan peningkatan efisiensi kerja, meskipun turut mengidentifikasi potensi kecemasan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

Berdasarkan tinjauan tersebut, ketiga studi secara konsisten menunjukkan arah hubungan positif antara penggunaan kecerdasan artifisial, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja, meskipun belum ada penelitian yang secara khusus menguji ketiga variabel tersebut dalam satu model mediasi yang utuh.



Gambar 1. Model Penelitian

Sehingga, model penelitian dalam studi ini merumuskan penggunaan kecerdasan artifisial sebagai variabel bebas (X), keterikatan kerja sebagai variabel mediasi (M), dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y), dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Penggunaan kecerdasan artifisial (X) berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (M)
- H2 : Keterikatan kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
- H3 : Penggunaan kecerdasan artifisial (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
- H4 : Keterikatan kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara penggunaan kecerdasan artifisial (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap berusia 20 hingga 54 tahun yang berdomisili di wilayah Jabodetabek dan secara aktif menggunakan AI berupa *chatbot* atau asisten virtual dalam pekerjaannya. Mengacu pada pandangan Hair et al. (2021) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak bagi penelitian kuantitatif berkisar antara 30 hingga 500 responden, serta ketentuan jumlah sampel minimal sepuluh kali jumlah variabel penelitian. Maka jumlah sampel minimum yang dibutuhkan pada penelitian dengan tiga variabel ini adalah 30 responden. Berdasarkan proses pengumpulan data yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil menghimpun sebanyak 64 responden yang memenuhi kriteria, sehingga telah memenuhi syarat kecukupan sampel bagi analisis regresi mediasi. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling* dalam pengambilan sampelnya. *Convenience sampling* adalah metode pengumpulan data dari anggota populasi yang secara sukarela dan bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei kuesioner tertutup secara daring menggunakan Google Form, yang disebarluaskan melalui LinkedIn, grup WhatsApp, dan Instagram sepanjang periode November 2025 hingga Mei 2026. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang dirancang untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan terkait ketiga variabel penelitian (Hair et al., 2021).

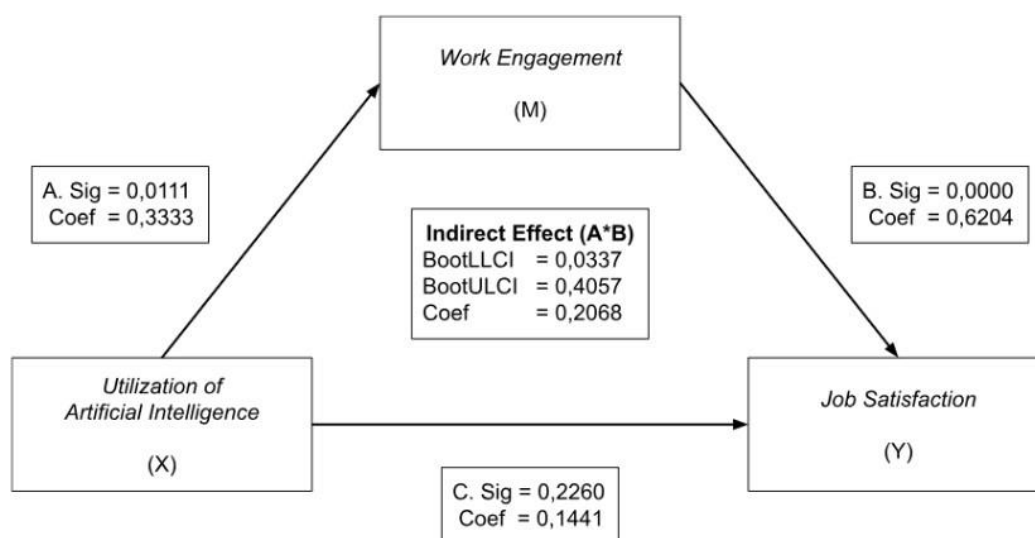
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis menggunakan PROCESS Macro Hayes menunjukkan bahwa penggunaan kecerdasan artifisial (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (M), dengan nilai koefisien sebesar 0,3333 dan nilai p sebesar 0,0111 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas penggunaan teknologi kecerdasan artifisial dalam pekerjaan, semakin meningkat pula tingkat keterlibatan dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis 1 diterima.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa keterikatan kerja (M) memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0,6204 dan nilai p sebesar 0,0000 ($p < 0,05$), sehingga Hipotesis 2 diterima. Artinya, setiap peningkatan keterikatan kerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja secara substansial.

Adapun pengujian pengaruh langsung antara penggunaan kecerdasan artifisial (X) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,1441 dengan nilai p sebesar 0,2260 ($p > 0,05$), yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kedua variabel tersebut, sehingga Hipotesis 3 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi teknologi kecerdasan artifisial semata, tanpa disertai peningkatan keterlibatan kerja karyawan, tidak secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja.

Selanjutnya, hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,2068, dengan rentang *Bootstrap Lower Level Confidence Interval* (BootLLCI) sebesar 0,0337 dan *Bootstrap Upper Level Confidence Interval* (BootULCI) sebesar 0,4057. Oleh karena rentang interval tersebut seluruhnya bernilai positif dan tidak melewati angka nol, sehingga Hipotesis 4 diterima. Dengan mempertimbangkan bahwa pengaruh langsung penggunaan kecerdasan artifisial terhadap kepuasan kerja tidak signifikan, sementara pengaruh tidak langsungnya signifikan, maka keterikatan kerja terbukti berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara penggunaan kecerdasan artifisial dan kepuasan kerja karyawan. Kerangka hubungan antarvariabel berdasarkan hasil analisis *Hayes Simple Mediation* digambarkan dalam bagan di bawah ini:



Gambar 2. Uji Preacher – Hayes Simple Mediation

Oleh sebab itu, dapat diberikan simpulan bahwa variabel *work engagement* dapat dikatakan signifikan sebagai variabel mediasi, dengan sifatnya yaitu *full mediation* (mediasi penuh). Simpulan tersebut dapat dibuat dikarenakan variabel independen (*utilization of artificial intelligence*) tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel dependen (*job satisfaction*), yang ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,2260 ($p > 0,05$). Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui *work engagement* terbukti signifikan, yang dibuktikan dengan nilai BootLLCI sebesar 0,0337 dan BootULCI sebesar 0,4057, yang keduanya tidak melewati angka nol.

Berdasarkan hasil ringkasan uji hipotesis menggunakan macro Hayes, dapat dikatakan bahwa korelasi antarvariabel memiliki pengaruh yang signifikan, khususnya pada jalur tidak langsung. Apabila dilihat dari nilai koefisien, nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0,2068) justru lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung (0,1441) yang bahkan tidak signifikan secara statistik. Hal ini memiliki arti bahwa pengaruh *utilization of artificial intelligence* terhadap *job satisfaction* hanya dapat terwujud secara optimal apabila melalui peningkatan *work engagement* terlebih dahulu, sehingga penggunaan teknologi kecerdasan artifisial semata tanpa disertai keterlibatan kerja yang tinggi belum tentu mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara langsung.

Selanjutnya, jika dilihat dari demografi responden yang diteliti, mayoritas responden merupakan karyawan tetap dari Generasi Z (67%) yang berdomisili di Jakarta (53%) dan bekerja pada sektor teknologi (38%). Hal ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Saputra (2025), yang mengungkapkan bahwa peningkatan *work engagement* melalui *utilization of artificial intelligence* dapat tercapai secara optimal apabila organisasi berhasil membangun ekosistem kerja yang kondusif serta mengintegrasikan teknologi tersebut secara holistik ke dalam aktivitas kerja harian karyawan generasi Z. Artinya, karyawan muda yang secara alami lebih terbiasa dengan teknologi digital cenderung lebih mudah mengadaptasi penggunaan AI dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga potensi peningkatan keterlibatan kerja mereka pun menjadi lebih besar dibandingkan generasi yang lebih senior. Dominasi sektor teknologi dalam sampel penelitian ini turut memperkuat temuan tersebut, mengingat sektor ini umumnya memiliki tingkat adopsi AI yang lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya, sehingga karyawan pada sektor ini memiliki lebih banyak kesempatan untuk merasakan dampak langsung dari penggunaan teknologi tersebut terhadap keterlibatan dan kepuasan kerja mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penggunaan kecerdasan artifisial terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja pada karyawan tetap pengguna AI di wilayah Jabodetabek, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penggunaan kecerdasan artifisial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (M)
2. Keterikatan kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
3. Penggunaan kecerdasan artifisial (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
4. Keterikatan kerja sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara penggunaan kecerdasan artifisial (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah sampel yang relatif kecil (64 responden) dan cakupan wilayah yang terbatas pada Jabodetabek, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan sektor industri yang diteliti, menerapkan desain penelitian longitudinal guna menangkap dinamika jangka panjang penggunaan kecerdasan artifisial, serta mengeksplorasi variabel atau mekanisme mediasi lain yang berpotensi turut memengaruhi hubungan antara penggunaan kecerdasan artifisial dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alnagbi, M. A., Aldabbas, H., Gernal, L., Elamin, A. M., & Ahmed, A. Z. E. (2025). Work engagement and individual work performance in the UAE: The mediating role of work-life balance. *Frontiers in Sociology*, 10, Article 1567207. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1567207>
- Astawa, I. P. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Kolaborasi Artificial Intelligence-manusia dalam Human Resource Management (HRM): Tinjauan literatur sistematis tentang peluang, risiko, dan agenda masa depan untuk perusahaan Indonesia. *Journal of Comprehensive Science*, 2(1). <https://doi.org/10.59188/jcs.v5i7.4272>
- Bednarska-Wnuk, I. (2024). Work engagement and employee health in the post-pandemic reality. *International Journal of Contemporary Management*, 60(1), 154–161. <https://doi.org/10.2478/ijcm-2024-0008>
- East Ventures. (2026). *East Ventures – Digital Competitiveness Index 2026: Strengthening national development through digital technology enablement*. <https://east.vc/report/east-ventures-digital-competitiveness-index-2026>
- García-Navarro, E., et al. (2024). The study of engagement at work from the artificial intelligence perspective: A systematic review. *Expert Systems*, 41(6), e13673. <https://doi.org/10.1111/exsy.13673>
- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2024). Defining intelligence: Bridging the gap between human and artificial perspectives. *Intelligence*, 104, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2024.101832>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Karaferis, D., Aletras, V., & Niakas, D. (2022). Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychology*, 10(1), Article 240. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00941-2>
- Kumparan, & Populix. (2025). *Indonesia AI report 2025*. Kumparan & PT Dynamo Media Network. <https://kumparan.com>
- Kurniawati, N. I., & Raharja, E. (2023). The influence of employee engagement on organizational performance: A systematic review. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 203–213. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.20>

- Li, C., Shi, H., Zhang, Y., Zhao, Y., Li, T., Zhou, L., Guan, Q., & Zhu, X. (2024). Association between perceived overqualification, work engagement, job satisfaction among nurses: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 14, e081672. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-081672>
- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022). Job satisfaction: Knowledge, attitudes, and practices analysis in a well-educated population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), Article 14214. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
- Moskalev, A. (2023). Artificial intelligence for healthy longevity. In I. Stambler & A. Zhavoronkov (Eds.), *Healthy ageing and longevity* (Vol. 19). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-35176-1>
- Mostafa, R., & Jaafar, H. J. B. (2024). Revisiting job characteristics and job satisfaction: A systematic review with bibliographic analysis. *Multidisciplinary Reviews*, 7, Article e2024142. <https://doi.org/10.31893/multirev.2024142>
- Putri, B. C. R. (2023). *Perubahan struktur ekonomi dan tenaga kerja di Kawasan Jabodetabek* [Skiropsi, Universitas Gadjah Mada]. UGM Repository. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/226932>
- Rane, N. L., Choudhary, S. P., & Rane, J. (2023). Artificial intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges and opportunities. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4649993>
- Saputra, N. H. (2025). *Pengaruh flexible working arrangement terhadap employee engagement dengan mediasi job satisfaction dan penggunaan artificial intelligence pada karyawan generasi Z* [Skiropsi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Singla, A., Sukharevsky, A., Yee, L., Chui, M., & Hall, B. (2024, May 30). *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-2024>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>

- Stratton, S. J. (2021). Population research: Convenience sampling strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373–374.
<https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Tiong, P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM): Teori dan praktik*. Deepublish.
- Van Roekel, H., Bakker, A. B., & Derks, D. (2023). What is work engagement? A text-mining approach using employees' self-narratives. *Applied Psychology*, 72(4), 1150–1175. <https://doi.org/10.1111/apps.12441>
- Younis, Z., Ibrahim, M., & Azzam, H. (2024). The impact of artificial intelligence on organisational behavior: A risky tale between myth and reality for sustaining workforce. *European Journal of Sustainable Development*, 13(1), 109–126.
<https://doi.org/10.14207/ejsd.2024.v13n1p109>