

# PENGARUH MANFAAT *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* TERHADAP *JOB INSECURITY* DAN *JOB SATISFACTION*

Rahmawati Rahayu Putri  
12211274

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng  
[rahmaputri206@gmail.com](mailto:rahmaputri206@gmail.com)

---

## Abstrak

Pada masa revolusi industri 4.0 telah ditemukan teknologi baru, salah satunya yaitu *Artificial Intelligence* (AI). AI secara mendasar telah mengubah pola aktivitas operasional perusahaan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini. AI dapat mempermudah bahkan menggantikan pekerjaan manusia. AI dapat mempermudah bahkan menggantikan pekerjaan manusia. Penelitian ini menggunakan populasi tenaga kerja dari karyawan swasta dan negeri di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode data kuesioner dengan teknik analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Artificial Intelligence* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Job Insecurity*, artinya apabila *Artificial Intelligence* meningkat, maka *Job Insecurity* juga akan meningkat. *Artificial Intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*, artinya apabila *Artificial Intelligence* meningkat, maka *Job Satisfaction* juga akan meningkat. Meskipun ada kekhawatiran tentang *Job Insecurity*, keunggulan AI dalam menyelesaikan tugas kompleks dengan lebih cepat dan akurat diakui oleh responden. Pekerjaan menjadi lebih efisien dan produktif, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap keseluruhan kinerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Artificial Intelligence, Job Insecurity, Job Satisfaction*

---

---

## Abstract

*During the industrial revolution 4.0, new technologies were discovered, one of which was Artificial Intelligence (AI). AI has fundamentally changed the pattern of corporate operational activities and the skills required in today's world of work. AI can make things easier and even replace human work. AI can make things easier and even replace human work. This research uses a workforce population of private and state employees in Semarang City. This research uses a questionnaire data method with quantitative data analysis techniques. The research results show that Artificial Intelligence has a significant positive effect on Job Insecurity, meaning that if Artificial Intelligence increases, Job Insecurity will also increase. Artificial Intelligence has a significant positive effect on Job Satisfaction, meaning that if Artificial Intelligence increases, Job Satisfaction will also increase. Despite concerns about Job Insecurity, AI's advantage in completing complex tasks more quickly and accurately was recognized by respondents. Work becomes more efficient and productive, which ultimately has a positive impact on overall performance and job satisfaction.*

Keyword: *Artificial Intelligence, Job Insecurity, Job Satisfaction*

---

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Pada masa revolusi industri 4.0 telah ditemukan teknologi baru, salah satunya yaitu *Artificial Intelligence* (AI). AI didefinisikan sebagai sebuah studi tentang cara membuat komputer melakukan hal-hal yang pada saat ini dapat dilakukan lebih baik oleh manusia Rich & Knight (Sely, 2019). AI memiliki kemampuan tidak hanya dapat mengotomatiskan tugas berulang, tetapi juga dapat belajar, beradaptasi, dan melakukan tugas kognitif yang kompleks (Tiwari dkk., 2024). AI berpotensi mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan dan mengotomatiskan tugas serta proses tertentu, yaitu dengan menganalisis dan memproses data lebih cepat dibandingkan manusia. AI berdampak signifikan pada dunia kerja secara global dari tradisional menjadi modern (Tiwari dkk., 2024). AI secara mendasar telah mengubah pola aktivitas operasional perusahaan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini. AI dapat mempermudah bahkan menggantikan pekerjaan manusia.

Menurut Barrett & Pendell (2023) dalam survei Gallup, 72% *Chief Human Resource Officer* (CHRO) dari perusahaan Fortune 500 memperkirakan AI akan menggantikan pekerjaan dalam tiga tahun ke depan. Sementara survei terbaru Gallup, 66% dari 135 pemimpin di Gallup CHRO Roundtable memperkirakan AI dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di sebagian besar peran di perusahaan dalam satu tahun ke depan.

Berdasarkan survei tersebut, diperkirakan dalam jangka panjang AI dapat menggantikan pekerjaan dan sebagian orang belum siap dengan perkembangan teknologi AI. Menurut Nam (Bhargava dkk., 2021) karyawan di berbagai industri sangat khawatir tentang *job insecurity* karena adanya adopsi AI. *Job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kerja yang akan terancam Greenhalgh & Rosenblatt (Bhargava dkk., 2021). *Job insecurity* berkaitan dengan adanya adopsi AI menimbulkan kekhawatiran bahwa AI akan menggantikan pekerjaan manusia di masa depan (Nam, 2019).

Menurut Fatika (2024) dari riset Populix, 72% responden khawatir AI mampu bekerja lebih baik, cepat, dan murah, sehingga dapat menggantikan peran manusia dalam dunia kerja. 62% responden khawatir tidak mampu bersaing dengan AI yang dapat bekerja secara terus menerus. 60% responden merasa terancam dengan risiko AI yang semakin canggih, terutama dari segi keamanan dan stabilitas pekerjaan. 52% responden khawatir AI dapat meningkatkan kemiskinan, ketimpangan ekonomi, dan ketidakstabilan sosial. 46% responden khawatir keterampilan yang dimiliki tidak bisa bersaing dengan teknologi, dan 32% responden merasa tidak bisa berkontribusi bagi masyarakat.

Perdebatan mengenai kemajuan teknologi AI sering berkisar pada kekhawatiran akan AI dapat menggantikan tenaga manusia (Deranty & Corbin, 2024). AI berpotensi menghilangkan peran pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang melibatkan tugas rutin dan berulang (Tiwari dkk., 2024). Pergantian peran manusia dengan teknologi AI dalam konsep *job insecurity* menjadi masalah serius karena dapat menyebabkan karyawan menolak perubahan (Nam, 2019). Sebagian besar karyawan berharap pekerjaan tidak akan tergantikan oleh AI Kelley dkk., (Dengler & Gundert, 2021). Menurut penelitian Bhargava dkk. (2021) menyatakan bahwa penggunaan AI berpengaruh positif terhadap *job insecurity*, sedangkan pada penelitian Mabungela (2023) menyatakan bahwa AI berpengaruh negatif terhadap *job insecurity*.

Menurut Iswenda (2024) dari survei yang dipublikasikan oleh Jakpat Consumer Outlook 2025, sebanyak 44% responden menyatakan bahwa AI paling banyak dimanfaatkan dalam bidang marketing dan sales untuk personalisasi pengalaman pelanggan, memprediksi tren pasar, dan meningkatkan efektivitas kampanye pemasaran. 40% responden menggunakan AI dalam layanan pelanggan (*customer service*) untuk memberikan respon yang cepat dan konsisten kepada pelanggan dengan chatbot, asisten virtual, dan sistem otomatis, sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas konsumen. 37% responden menggunakan AI untuk meningkatkan efisiensi operasional melalui otomatisasi proses rutin. 32% responden

menggunakan AI untuk analisis data dan pelaporan (*data analysis and reporting*), AI membantu menyerderhanakan proses pengolahan data kompleks menjadi informasi yang dapat langsung digunakan untuk pengambilan keputusan. Di bidang pengembangan produk, 31% responden melibatkan AI dalam inovasi produk. 27% responden menggunakan AI untuk merekrutmen dan penilaian kinerja di bidang sumber daya manusia. 24% responden menggunakan AI untuk mempercepat proses eksperimen dan penemuan solusi inovatif di bidang penelitian dan pengembangan (*research and development*). Dalam studi akademik dan penelitian, 23% responden menggunakan AI untuk analisis data penelitian, sehingga menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan berbasis data. Selain itu, 21% responden memanfaatkan AI dalam pengelolaan keuangan (*financial management*), AI mendukung perencanaan anggaran, analisis risiko, dan pengelolaan investasi yang memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Secara keseluruhan, survei tersebut mencerminkan bahwa meskipun ada kekhawatiran tentang pekerjaan, AI juga memberikan manfaat bagi berbagai sektor dalam mendukung inovasi, efisiensi, dan pengambilan keputusan di dunia kerja. Penggunaan AI memberikan manfaat bagi *job satisfaction* melalui kemampuan otomatisasi. *Job satisfaction* didefinisikan sebagai hubungan antara keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang membuat seseorang merasa puas dengan pekerjaannya Hoppock (Bragard, 2023). AI dalam konteks *job satisfaction* dapat membuat tugas sehari-hari menjadi lebih mudah dengan melakukan proses menjadi lebih efisien, meningkatkan pengambilan keputusan, menurunkan biaya, menciptakan, serta mengoptimalkan produk dan layanan (Benbya dkk., 2020). Keuntungan besar dari penggunaan AI adalah hasil yang didasarkan pada akurasi tinggi dengan kemungkinan kesalahan sangat kecil, memastikan bahwa setiap tugas dilakukan seefisien mungkin dengan waktu yang minimal dan efektif Chowdhury & Sadek (Bragard, 2023). AI berpotensi dalam mengurangi kesalahan manusia, meningkatkan produktivitas, dan bahkan meningkatkan *job satisfaction*. Dalam penelitian yang telah ada, disebutkan bahwa AI mampu membawa berbagai manfaat signifikan bagi perusahaan dan karyawan, mulai dari efisiensi operasional hingga peningkatan kesejahteraan karyawan (Benbya dkk., 2020). AI dapat meningkatkan efisien dan memberikan peluang baru, serta ada juga kekhawatiran signifikan mengenai *job insecurity* (Sumantri, 2024). Menurut penelitian Bhargava dkk. (2021) menyatakan bahwa penggunaan AI berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, sedangkan pada penelitian Schwabe & Castellacci (2020) menyatakan bahwa penggunaan AI berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Semarang dipilih sebagai lokasi penelitian karena kota ini mengalami perkembangan pesat di sektor industri dan banyak perusahaan besar yang telah berpindah operasi ke Semarang. Hal tersebut dibuktikan dengan pemerintah kota Semarang menerima penghargaan atas penurunan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 1,61 % pada tahun 2023, dari angka 7,60% menjadi 5,99% (Pemerintah Kota Semarang, 2024)

Kemajuan teknologi AI saat ini dibahas sebagai salah satu faktor yang mendorong adanya *job insecurity* dan *job satisfaction*. Namun, hubungan antara *Artificial Intelligence* (AI), *job insecurity*, dan *job satisfaction* masih bersifat ambigu, terdapat kesenjangan pada penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Manfaat *Artificial Intelligence* Terhadap *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction*”.**

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 *Artificial Intelligence***

#### **2.1.1 Definisi *Artificial Intelligence***

Menurut Eriana & Zein (2023), *Artificial Intelligence* (AI) adalah teknologi berupa komputer atau mesin diciptakan agar dapat melakukan tugas yang membutuhkan kecerdasan manusia, seperti kemampuan belajar, pengenalan pola, pemecahan masalah kompleks, dan pengambilan keputusan.

Menurut Zitar dkk. (2023), AI adalah teknologi berupa mesin yang dapat melakukan tugas kompleks seperti manusia berdasarkan algoritma dan data di tempat kerja dan masyarakat.

Sedangkan Verma dan Singh (Simatupang, 2024) mendefinisikan AI sebagai perluasan pengaruh penggunaan teknologi kecerdasan buatan yang memungkinkan komputer untuk melakukan tugas-tugas yang umumnya membutuhkan kognisi manusia.

Berdasarkan definisi di atas, diketahui bahwa AI mengacu pada teknologi berupa komputer atau mesin yang dapat melakukan tugas kompleks yang membutuhkan kecerdasan manusia. AI menggunakan algoritma dan model matematika untuk menganalisis data, mengenal pola, dan menghasilkan output yang cerdas dan akurat. AI dapat membantu mengotomatiskan tugas serta proses tertentu secara efisien dan optimal.

### **2.1.2 Dampak *Artificial Intelligence***

Menurut Bhargava dkk. (2021) dampak dari *Artificial Intelligence* (AI) adalah sebagai berikut:

- *Job insecurity*  
AI memiliki potensi untuk menggantikan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh manusia, sehingga dapat menyebabkan *job insecurity*.
- *Job satisfaction*  
AI telah membantu mengotomatiskan banyak tugas, sehingga produktivitas dan efisiensi meningkat, serta membebaskan karyawan fokus pada pekerjaan yang lebih strategis dan kreatif.
- *Employability*  
AI mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan beradaptasi dengan perubahan.

### **2.1.3 Indikator *Artificial Intelligence***

Menurut Verma dan Singh (Simatupang, 2024) indikator *Artificial Intelligence* (AI) adalah sebagai berikut:

1. Otonomi kerja  
Otonomi kerja ini merujuk pada kemampuan AI untuk melakukan tugas secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan. Otonomi kerja mencakup kebebasan dalam waktu, lokasi, dan metode kerja.
2. Variasi keterampilan  
Variasi keterampilan ini mengacu pada kemampuan AI untuk menangani berbagai macam tugas dengan efisien dan efektif. Variasi keterampilan mencakup kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, serta meminimalkan kesalahan dalam prosesnya.
3. Kompleksitas pekerjaan  
Kompleksitas pekerjaan ini mengacu pada kemampuan AI untuk menangani berbagai tugas yang memiliki tingkat kesulitan dan variasi yang tinggi. Ini berarti AI dapat menyelesaikan pekerjaan yang rumit dan beragam dengan efisien dan efektif.

## **2.2 *Job Insecurity***

### **2.2.1 Definisi *Job Insecurity***

Menurut Adkins dkk. (Januartha & Adnyani, 2019), *job insecurity* adalah kondisi psikologis yang menunjukkan rasa bingung dan tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Menurut Wening (Hia, 2022), *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan kerja dalam kondisi kerja yang terancam.

Sedangkan Hia (2022) mendefinisikan *job insecurity* sebagai keadaan rasa takut dan khawatir akan pekerjaan di masa mendatang.

Berdasarkan definisi di atas, diketahui bahwa *job insecurity* mengacu pada rasa takut, khawatir, dan tidak berdaya untuk mempertahankan kelanjutan kerja di masa yang akan datang. *Job insecurity* mencerminkan sejauh mana karyawan khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Job Insecurity**

Menurut Damanik (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah sebagai berikut:

1. *Artificial Intelligence (AI)*

AI berpotensi dalam perubahan organisasi dengan meningkatkan kinerja, menyederhanakan proses, meningkatkan pengambilan keputusan, dan lain sebagainya melalui mesin. Hal tersebut menyebabkan kekhawatiran karyawan tentang pergantian peran dari tenaga manusia ke mesin yang akan menyebabkan kehilangan pekerjaan, rasa khawatir tersebut biasa disebut dengan *job insecurity*.

2. *Job satisfaction*

Karyawan memiliki tingkat *job satisfaction* yang berbeda-beda, apabila terdapat karyawan yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu karyawan lainnya merasa puas, sehingga karyawan yang tidak merasa puas dapat mengalami *job insecurity*.

3. Pengalaman kerja

Karyawan dengan pengalaman kerja yang rendah cenderung lebih rentan terhadap *job insecurity*.

### **2.2.3 Indikator Job Insecurity**

Menurut Adkins dkk. (Januartha & Adnyani, 2019) indikator yang dapat mengukur *job insecurity* adalah sebagai berikut:

1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan

Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan merupakan persepsi seseorang mengenai kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi sebagian aspek dalam pekerjaan.

2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan

Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan dan mengakibatkan kehilangan pekerjaan.

3. Ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan merupakan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan.

## **2.3 Job Satisfaction**

### **2.3.1 Definisi Job Satisfaction**

Menurut Schwabe & Castellacci (2020), *job satisfaction* adalah penilaian dan perasaan karyawan tentang kesejahteraan di tempat kerja.

Menurut Luthans (Paparang dkk., 2021), *job satisfaction* adalah keadaan emosi positif atau senang yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Sedangkan Sudaryo (Pratiwi, 2021) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman menyenangkan

atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Berdasarkan definisi di atas, diketahui bahwa *job satisfaction* mengacu pada penilaian dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. *Job satisfaction* mencerminkan sejauh mana karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan kesejahteraan yang telah didapatkan.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction***

Menurut As'ad (Melani & Suhaji, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* adalah sebagai berikut:

1. *Artificial Intelligence* (AI)  
AI merupakan perlengkapan kerja yang dapat membantu dan mempermudah pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi *job satisfaction*.
2. Keamanan kerja  
Keamanan kerja sering disebut sebagai penunjang *job satisfaction*. Keadaan yang aman dapat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Kesempatan untuk maju  
Dalam hal ini kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja dapat mempengaruhi *job satisfaction*.

### **2.3.3 Indikator *Job Satisfaction***

Menurut Luthans (Paparang dkk., 2021) indikator yang dapat mengukur *job satisfaction* adalah sebagai berikut:

1. Gaji  
Gaji adalah imbalan yang diterima karyawan dari pemberi kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Pekerjaan itu sendiri  
Pekerjaan itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan bertanggung jawab atas pekerjaan.
3. Rekan kerja  
Rekan kerja adalah orang yang bekerja di tempat yang sama dan saling membantu serta mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan promosi  
Kesempatan promosi adalah perpindahan jabatan yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya.
5. Atasan  
Atasan adalah seseorang yang memiliki posisi lebih tinggi di dalam organisasi atau perusahaan. Atasan memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan dan mengawasi pekerjaan bawahannya.

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1 Pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap *Job Insecurity***

Pekerjaan yang kompleks sering kali membutuhkan analisis data yang besar, pengambilan data, dan pemrosesan informasi yang rumit. AI memiliki kemampuan untuk menangani hal tersebut dengan lebih cepat dan akurat dibandingkan manusia. Melalui otomatisasi, AI dapat menyelesaikan tugas rumit dan kompleks secara terus-menerus tanpa perlu istirahat dan pengawasan. Hal ini meningkatkan efisiensi dengan mempercepat tugas dan mengurangi jumlah kesalahan, serta secara keseluruhan meningkatkan produktif kerja. Dengan manfaat-manfaat ini, perusahaan mungkin akan melihat kesempatan untuk mengurangi biaya

operasional dengan mengurangi kebutuhan tenaga kerja manusia. Keputusan untuk mengurangi tenaga kerja dapat menyebabkan sejumlah karyawan kehilangan pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Gull dkk., (2023), AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job insecurity*. Hal tersebut dikarenakan ancaman AI menimbulkan rasa takut dan khawatir karyawan mengenai pergantian peran oleh teknologi AI, sehingga dapat menimbulkan perasaan tidak aman mengenai masa depan kerja karyawan.

H1 : *Artificial Intelligence* (AI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job insecurity*.

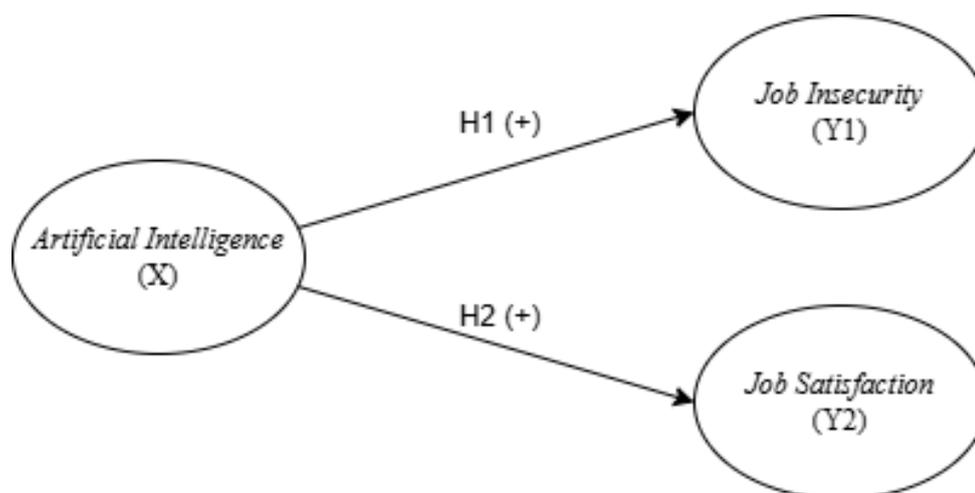
#### 2.4.2 Pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap *Job Satisfaction*

Penerapan AI dalam mendukung otonomi kerja memberikan karyawan kebebasan dalam menentukan waktu, tempat, dan metode kerja. Kebebasan ini meningkatkan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas, memungkinkan karyawan bekerja dalam kondisi yang paling produktif dan nyaman. Hal ini dapat mengurangi stres kerja karena karyawan dapat menyesuaikan jadwal dan lingkungan kerja dengan preferensi sendiri. Dengan berkurangnya stres, karyawan dapat lebih fokus pada tugas, yang pada akhirnya menjadi produktif. Hal tersebut membuat karyawan lebih mudah dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Saat target tercapai, karyawan akan mendapat pengakuan dan penghargaan dari atasan. Pengakuan dan penghargaan ini memberikan rasa pencapaian dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Metzger (2024), AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut dikarenakan tuntutan kerja karena AI memiliki manfaat dalam meningkatkan tenaga kerja sehingga memungkinkan karyawan untuk mengatasi kendala kerja yang monoton, hasil yang cepat dan tepat, dan tingkat kesalahan yang lebih rendah pada tugas atau proses tertentu, sehingga akan meningkatkan kebahagiaan karyawan.

H2 : *Artificial Intelligence* (AI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

#### 2.5 Model Penelitian



### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah keseluruhan dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah tenaga kerja di Semarang pada tahun 2024 dengan jumlah 891.497 jiwa (BPS Kabupaten Semarang (2024)).

#### 3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan rumus solvin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Total populasi

e = Tingkat toleransi kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel dengan memasukan data N = 891497 dan e = 0,1 sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} = \frac{891497}{(1+891497.0,1^2)} = 99,9887 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Berdasarkan rumus diatas maka jumlah sampel yang dipakai peneliti sebesar 100 responden.

Menurut Sugiyono (2013), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling purposive*. Teknik sampling *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. *Sampling purposive* adalah cara memilih sampel dengan menetapkan subjek berdasarkan kriteria tertentu. Selain itu, peneliti juga menggunakan *snowball sampling*, yang dimulai dari jumlah sampel kecil, kemudian membesar.

Untuk mendapatkan data yang valid peneliti telah menentukan kriteria yang dijadikan untuk pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

1. Responden bekerja di salah satu kantor milik negara atau swasta di Kota Semarang
2. Responden adalah karyawan yang menggunakan teknologi canggih AI dalam bekerja

#### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode data yang digunakan yaitu kuesioner. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan apa yang dialami. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup, karena responden hanya tinggal memilih satu jawaban yang dianggap benar pada skala likert minimum skor 1 dan maksimum 5 dengan kode STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui google form.

#### 3.4 Kategori Klasifikasi Data

Berdasarkan data yang diisi oleh responden, peneliti menghitung rata-rata dari setiap variabel untuk memahami jawaban responden. Perhitungan rata-rata dilakukan dengan menghitung skor tertinggi dan terendah berdasarkan skala likert, yang digunakan sebagai dasar untuk mengelompokkan responden terhadap variabel dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, teori pengelompokan rentang (interval scale classification) disebut dengan *five box method*. Berikut klasifikasi data yang digunakan (Sugiyono, 2013) :

Paling Rendah	= 105 – 189
Rendah	= 190 – 274
Sedang	= 275 – 359
Tinggi	= 360 – 444
Paling Tinggi	= 445 – 525

### 3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), variabel penelitian adalah atribut/sifat/nilai dari seseorang atau benda yang mempunyai variasi antara satu orang dengan lain maupun satu objek dengan yang lain. Pada penelitian ini, terdiri dari variabel independen dan dependen. Menurut (Sugiyono, 2013) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat), sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen (bebas). Variabel independen ini adalah *Artificial Intelligence* (X), sedangkan variabel dependennya adalah *Job Insecurity* (Y1) dan *Job Satisfaction* (Y2).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Likert
1	<i>Artificial Intelligence</i>	AI didefinisikan sebagai perluasan pengaruh penggunaan teknologi kecerdasan buatan yang memungkinkan komputer untuk melakukan tugas-tugas yang umumnya membutuhkan kognisi manusia. Verma dan Singh (Simatupang, 2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Otonomi kerja</li> <li>2. Variasi keterampilan</li> <li>3. Kompleksitas pekerjaan</li> </ol>	Skala 1-5
2	<i>Job Insecurity</i>	<i>Job insecurity</i> adalah kondisi psikologis yang menunjukkan rasa bingung dan tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Adkins dkk. (Januartha & Adnyani, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan</li> <li>2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan</li> <li>3. Ketidakberdayaan</li> </ol>	Skala 1-5
3	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job satisfaction</i> adalah keadaan emosi positif atau senang yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans (Paparang dkk., 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Rekan kerja</li> <li>4. Kesempatan promosi</li> <li>5. Atasan</li> </ol>	Skala 1-5

### 3.6 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013) analisis data merupakan kegiatan pengolahan data setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data penelitian ini secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013) statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan *Artificial Intelligence* (X) terhadap *Job Insecurity* (Y1) dan *Artificial Intelligence* (Y2) yaitu uji linear sederhana. Uji linear sederhana digunakan untuk menguji satu variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2013). Metode pengolahan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan software IBM SPSS Versi 26.

### 3.7 Uji Kualitas Data

#### 3.7.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2013), validitas mengacu pada sejauh mana data yang dikumpulkan oleh peneliti sesuai dengan kenyataan yang ada pada objek penelitian. Instrumen yang valid adalah instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghozali (2021) suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dalam kuesioner dinyatakan valid apabila hasil dalam uji validitas nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$ .

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013), reliabilitas adalah tingkat konsistensi dan stabilitas data dalam penelitian, stabilitas data terdapat dalam hasil kuesioner. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Menurut Ghozali (2021) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ .

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji hasil penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi residual yang normal. Metode yang digunakan untuk melihat normalitas residual pada penelitian ini adalah dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Distribusi dapat dikatakan normal apabila signifikansi  $> 0,05$

#### 3.8.2 Uji Linearitas

Menurut Ghozali dalam Nabila & Isroah (2019) uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen yang linear secara signifikan atau tidak. Linearitas data diuji menggunakan *uji test of linearity*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dinyatakan linier.

#### 3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2021) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji menguji perbedaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedastis dan tidak mengalami heteroskedastisitas. *Uji Glejser* digunakan untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dengan mengamati nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai signifikansi

antara variabel independen dengan absolut residual  $\alpha > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

### 3.9 Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali dalam Putra dkk. (2017) analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap *Job Insecurity* dan pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap *Job Satisfaction*. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

$$Y = \textit{Job Insecurity}$$

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

$$X = \textit{Artificial Intelligence}$$

$$Y = \textit{Job Satisfaction}$$

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

$$X = \textit{Artificial Intelligence}$$

### 3.10 Uji Kelayakan Model

#### 3.10.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2021) koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*, yang berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Apabila nilai koefisien determinasi kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen memiliki keterbatasan, sedangkan apabila Nilai koefisien determinasi mendekati angka satu maka variabel independen memberikan semua informasi untuk menjelaskan variabel dependen

#### 3.10.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan t hitung. Menurut (Ghozali, 2021), uji t bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%) dan membandingkan nilai statistik t dengan nilai kritis yang ada pada tabel. Jika nilai probabilitas  $\alpha < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.