

AI Awareness dan Perceived Job Insecurity: Sebuah Studi Kuantitatif pada Karyawan Aktif

Agnes Yolanda Hartono¹, Clarissa Amellia Tanadi², Stephanie Oktavia³,
Stephanie Olga Colin⁴, Kiky Dwi Hapsari Saraswati⁵

Universitas Tarumanagara Fakultas Psikologi

Jalan Letjen S. Parman No.1, RT.6/RW.16, Grogol Petamburan, Jakarta Barat, 11440

Surel : agnes.705220012@stu.untar.ac.id¹, clarissa.705220103@stu.untar.ac.id²,

stephanie.705220021@stu.untar.ac.id³, stephanie.705220117@stu.untar.ac.id⁴,

kikys@fpsiuntar.ac.id⁵

Abstract: The advancement of artificial intelligence (AI) technology has significantly transformed organizational structures and work dynamics, introducing new challenges for employees in adapting to digital transformation. AI is increasingly integrated into various workplace systems and is influencing the role of human labor in organizations. This study aims to examine the relationship between AI awareness and perceived job insecurity among active employees from various professional fields. Using a quantitative approach with a correlational design, data were collected from 130 participants through an online questionnaire that included validated scales measuring AI Awareness and Job Insecurity. Normality tests showed that the data were not normally distributed; therefore, the hypothesis was tested using Spearman's correlation analysis. The results revealed a strong and significant positive relationship between AI awareness and perceived job insecurity ($r = 0.714$, $p < 0.001$). These findings suggest that higher awareness of AI's roles and impacts is associated with a greater sense of job insecurity, both in quantitative and qualitative aspects. Theoretically, this research contributes to the growing body of knowledge on the psychological effects of technological developments. Practically, the findings highlight the importance of implementing more human-centered change management strategies, including transparent communication and psychological support for employees. The study's limitations include the use of non-probability sampling and a relatively small sample size, which restrict generalizability. Future research is recommended to broaden the sample scope across work sectors and to explore potential mediating or moderating variables in the relationship between AI awareness and job insecurity.

Keywords : Artificial Intelligence, Job Insecurity, AI Awareness, Employee

Abstrak : Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (AI) telah membawa perubahan besar dalam struktur dan dinamika dunia kerja, menciptakan tantangan baru bagi karyawan dalam menghadapi transformasi *digital*. AI kini semakin terintegrasi dalam berbagai sistem kerja dan berdampak pada peran manusia di lingkungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *AI awareness* dan *perceived job insecurity* pada karyawan aktif dari berbagai bidang pekerjaan. Dengan pendekatan kuantitatif dan desain korelasional, data dikumpulkan dari 130 partisipan melalui kuesioner daring yang mencakup skala *AI Awareness* dan *Job Insecurity*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, sehingga pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *AI awareness* dan *perceived job insecurity* ($r = 0.714$, $p < 0.001$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran individu terhadap peran dan dampak AI, semakin tinggi pula tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai dampak psikologis dari perkembangan teknologi. Secara praktis, hasil ini menunjukkan perlunya strategi manajemen perubahan yang lebih manusiawi dalam menghadapi integrasi AI, termasuk komunikasi yang transparan dan dukungan psikologis. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada teknik pengambilan sampel dan ukuran sampel,

sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan sektor pekerjaan dan mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi dalam analisis.

Kata kunci: Kecerdasan Buatan, Rasa Tidak Aman dalam Pekerjaan, Kesadaran terhadap AI, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa dekade terakhir, terutama pada teknologi pintar (*smart technology*) seperti kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*), telah membawa transformasi besar dalam berbagai sektor industri. AI kini digunakan dalam proses otomasi, analisis data, pelayanan pelanggan, hingga pengambilan keputusan strategis (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Jarrahi, 2018). Implementasi teknologi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi, tetapi juga secara fundamental mengubah cara kerja, struktur organisasi, dan ekspektasi terhadap kompetensi tenaga kerja (Davenport & Ronanki, 2018).

Dampak dari transformasi ini sangat signifikan dalam dunia industri. Di satu sisi, AI memberikan peluang untuk peningkatan kinerja dan inovasi. Namun, di sisi lain, AI juga menimbulkan tantangan besar, salah satunya adalah risiko kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi. Banyak pekerjaan yang sebelumnya membutuhkan keterlibatan manusia kini dapat dilakukan oleh sistem berbasis AI, sehingga menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja mengenai

keberlangsungan dan relevansi peran mereka di masa depan (Frey & Osborne, 2017; Susskind & Susskind, 2015). Kekhawatiran tersebut berkaitan erat dengan konsep *perceived job insecurity* (persepsi ketidakamanan kerja), yaitu perasaan tidak aman yang timbul dari persepsi individu tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan atau memburuknya aspek-aspek penting dalam pekerjaan (De Witte, 2005; Fischmann et al., 2021). *Job insecurity* tidak hanya merujuk pada kehilangan pekerjaan secara langsung, tetapi juga mencakup hilangnya stabilitas, kontrol, dan peluang pengembangan diri dalam lingkungan kerja. Beberapa faktor penyebab *job insecurity* antara lain restrukturisasi organisasi, ketidakpastian ekonomi, serta kemajuan teknologi yang menggeser peran manusia dalam proses kerja (Sverke et al., 2002).

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi persepsi *job insecurity* adalah *AI awareness* (kesadaran terhadap kecerdasan buatan). *AI awareness* tidak hanya mencakup pemahaman teknis terhadap AI, tetapi juga dimensi kognitif dan emosional dalam mengenali keberadaan, peran, serta

dampak teknologi AI terhadap pekerjaan sehari-hari (Zhao et al., 2025). Individu yang memiliki kesadaran tinggi terhadap AI umumnya lebih siap secara psikologis untuk beradaptasi dengan perubahan yang ditimbulkan oleh teknologi, sedangkan individu dengan kesadaran rendah cenderung merasa terancam dan tidak berdaya menghadapi integrasi AI.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti keterkaitan antara *AI awareness* dan *perceived job insecurity*. Misalnya, studi Zhao et al. (2025) menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih baik terhadap AI dapat menurunkan persepsi ancaman terhadap pekerjaan. Hwang et al. (2023) juga menemukan bahwa pekerja dengan literasi teknologi tinggi cenderung memiliki rasa aman lebih besar dalam menghadapi digitalisasi. Selain itu, Meijerink et al. (2022) menyoroti bahwa dampak teknologi terhadap persepsi kerja dipengaruhi oleh kesiapan psikologis dan pemahaman individu terhadap teknologi.

Studi Hassan et al. (2024) secara lebih mendalam menguji hubungan antara *AI Awareness* dan *Job Insecurity*, dengan menemukan bahwa peningkatan kesadaran terhadap AI justru dapat memperkuat persepsi ketidakamanan kerja, khususnya di sektor perhotelan. Mereka juga menunjukkan bahwa *job insecurity* memediasi hubungan tersebut terhadap *Job Engagement*, serta bahwa

technical self-efficacy dapat memoderasi dampaknya. Hal ini menegaskan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut memang telah diteliti, namun dalam konteks industri yang spesifik dan dengan fokus yang terbatas. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian yang ada cenderung menitikberatkan pada aspek kognitif, yaitu bagaimana individu menilai risiko atau potensi dampak AI terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Dimensi afektif dan psikologis, seperti kecemasan, rasa ketidakberdayaan, serta kesiapan emosional dalam menghadapi disrupsi teknologi, masih relatif kurang mendapat perhatian dalam pengukuran dan analisis. Selain itu, fokus mayoritas penelitian terbatas pada sektor teknologi tinggi dan perhotelan, sementara sektor lain seperti pendidikan, administrasi publik, maupun usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) masih belum banyak dijelajahi.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan sampel partisipan adalah dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu *convenience sampling*. Peneliti pertama-tama melakukan *convenience sampling* dengan mengumpulkan partisipan yang mudah dijangkau dan memenuhi kriteria, seperti kenalan di

lingkungan kerja dan kampus, untuk mengisi kuesioner. Partisipan penelitian ini adalah 130

orang karyawan yang dijelaskan lebih lanjut pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Gambaran Partisipan Penelitian (N=130)

Demografi	Frekuensi	%	
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	35.4%
	Perempuan	84	64.6%
Usia (tahun)	20-25	54	41.5%
	26-30	56	43.1%
	> 31	20	15.4%
Lama Bekerja (tahun)	1-3,5	60	46.2%
	4-7	65	50%
	> 8	5	3.8%
Bidang Pekerjaan	<i>Customer Relation</i>	8	6.2%
	<i>Finance</i>	25	19.2%
	<i>Human Capital</i>	40	30.8%
	<i>Marketing</i>	19	14.6%
	<i>Product Development</i>	12	9.2%
	Lainnya	26	20%

Metode korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu *AI Awareness* sebagai variabel independen dan *Perceived Job Insecurity* sebagai variabel dependen, dengan tujuan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kesadaran individu terhadap kecerdasan buatan (AI) dan persepsi mereka terhadap rasa aman dalam pekerjaan. Penelitian ini berlandaskan pada penjelasan Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa metode korelasional digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih serta untuk membuat prediksi berdasarkan hubungan tersebut.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah seperangkat kuesioner yang dibagikan kepada partisipan. Kuesioner diawali dengan *informed consent* yang berisi pernyataan persetujuan bahwa partisipan bersedia mengikuti penelitian secara sukarela dan mengisi pilihan jawaban yang disediakan sebagai data penelitian. Selanjutnya, kuesioner memuat data demografis partisipan seperti nama atau inisial, usia, jenis kelamin, lama bekerja di perusahaan, dan bidang pekerjaan. Bagian inti dari kuesioner terdiri dari pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur dua variabel utama. Terdapat empat butir pernyataan positif untuk mengukur

tingkat *AI Awareness*, yang mencerminkan sejauh mana individu memahami dan menyadari perkembangan serta dampak AI dalam dunia kerja. Sementara itu, terdapat delapan butir pernyataan yang dirancang untuk mengukur *Perceived Job Insecurity*, yaitu persepsi individu terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan akibat perubahan teknologi, termasuk AI. Semua pernyataan disusun dalam bentuk positif dan negatif untuk menghindari bias jawaban, dan menggunakan skala *Likert* lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner diakhiri dengan bagian penutup yang berisi ucapan terima kasih kepada partisipan serta informasi kontak peneliti apabila partisipan ingin mengetahui hasil akhir penelitian. Terdapat 2 alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Alat ukur yang pertama adalah *AI Awareness* (Brougham & Haar, 2018). Alat ukur ini merupakan alat ukur unidimensi dengan 4 butir pernyataan yang terdiri dari 4 butir positif. Alat ukur ini menggunakan skala *Likert* di mana 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat setuju.

Alat ukur kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity Scale* yang dikembangkan oleh De Witte (1999), dan telah divalidasi oleh berbagai studi lanjutan (misalnya Vander Elst et al., 2014; Fischmann et al., 2021). Skala ini mengukur dua dimensi

utama, yaitu: *Quantitative Job Insecurity*, yang merujuk pada persepsi ancaman terhadap kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, serta kekhawatiran yang menyertainya. *Qualitative Job Insecurity*, yang merujuk pada persepsi ancaman terhadap karakteristik pekerjaan yang bernilai, seperti peluang karier, gaji, atau stabilitas kondisi kerja.

Masing-masing dimensi diukur menggunakan 4 item pernyataan, sehingga total terdapat 8 item. Responden menilai setiap pernyataan menggunakan skala *Likert* 5 poin, yaitu: 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju. Contoh item untuk dimensi kuantitatif adalah: “Saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya.”, sedangkan contoh item untuk dimensi kualitatif adalah: “Saya khawatir tentang bagaimana pekerjaan saya akan terlihat di masa depan. Skala ini telah menunjukkan konsistensi internal yang baik, dengan nilai *Cronbach’s Alpha* ≥ 0.85 untuk dimensi kuantitatif dan ≥ 0.91 untuk dimensi kualitatif pada sampel internasional (Nawrocka et al., 2023). Untuk memastikan konsistensi internal alat ukur dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach’s Alpha*. Hasilnya, yang ditampilkan pada Tabel 2, menunjukkan tingkat reliabilitas tiap alat ukur berdasarkan jumlah itemnya

. Tabel 2. Uji *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	N of Items
AI Awareness (AI)	.910	4
Job Insecurity Scale (JIS)	.929	8

Nilai *Cronbach's Alpha* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa kedua alat ukur memiliki reliabilitas yang sangat baik. Skor 0.910 untuk skala AI Awareness dan 0.929 untuk skala *Job Insecurity* menunjukkan konsistensi internal yang tinggi, melebihi ambang batas minimum 0.70 (Nunnally, 1978). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak untuk digunakan dalam pengukuran variabel yang diteliti.

Pada tahap awal, peneliti melakukan pengumpulan berbagai sumber referensi yang relevan dengan variabel yang diteliti serta instrumen pengukuran yang akan digunakan. Setelah menentukan variabel dan instrumen yang sesuai, peneliti menyusun kuesioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Setelah penyusunan instrumen selesai, peneliti melanjutkan dengan merekrut partisipan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pada tahap pelaksanaan, kuesioner disebarluaskan secara online melalui media sosial dalam bentuk tautan *Google Forms* yang dapat diakses dan diisi oleh partisipan. Setelah seluruh data berhasil dikumpulkan, peneliti

memasuki tahap analisis yang mencakup uji reliabilitas instrumen, uji normalitas data, serta pengujian hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, setelah data diperoleh dari partisipan, peneliti mengolahnya menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif. Data dari partisipan terlebih dahulu direkapitulasi menggunakan *Microsoft Excel*, kemudian dianalisis lebih lanjut dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Analisis awal dilakukan dengan menghitung frekuensi dan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing alat ukur variabel penelitian. Untuk menguji asumsi distribusi data, digunakan uji normalitas *Shapiro-Wilk*, dan untuk menganalisis hubungan antara variabel AI Awareness dan *Perceived Job Insecurity*, peneliti menggunakan uji korelasi Spearman karena karakter data bersifat non-parametrik

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji

Shapiro-Wilk. Hasil menunjukkan bahwa nilai normal. Sig. < 0,05), artinya data tidak berdistribusi

Tabel 3. Uji Shapiro-Wilk

Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.
AI Total	.872	130	.000
JI Total	.912	130	.000

Hasil menunjukkan bahwa Sig. < 0,05, analisis korelasi dilakukan menggunakan artinya data tidak berdistribusi normal. uji korelasi Spearman. Karena data tidak berdistribusi normal,

Tabel 4. Hasil uji korelasi utama

Variabel	r	p	Interpretasi
AI x JI Total	0.714	0.000	Hubungan positif, kuat, signifikan

Berdasarkan Tabel 4, pengujian utama terhadap hipotesis dilakukan melalui uji korelasi antara AI *awareness* dan total skor *Perceived Job Insecurity*, yang menunjukkan hubungan positif, kuat, dan signifikan ($r = 0.714, p < 0.001$).

Temuan ini mendukung hipotesis bahwa semakin tinggi kesadaran terhadap AI, semakin tinggi pula persepsi ketidakamanan kerja.

Tabel 5. Hasil uji korelasi tambahan

Variabel	r	p	Interpretasi
AI x Quantitative JI	0.683	0.000	Hubungan positif, kuat, signifikan
AI x Qualitative JI	0.705	0.000	Hubungan positif, kuat, signifikan

Selain itu pada Tabel 5, untuk memperkuat analisis, dilakukan uji korelasi tambahan terhadap dua dimensi *Job Insecurity*, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Hasilnya menunjukkan hubungan yang juga positif, kuat, dan signifikan (masing-masing $r = 0.683$ dan $r = 0.705$), yang menunjukkan bahwa *AI awareness* berkorelasi terhadap kedua aspek ketidakamanan kerja tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *AI Awareness* dan *Perceived Job Insecurity* pada karyawan aktif. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa tingkat kesadaran terhadap kecerdasan buatan berkorelasi secara positif dan kuat dengan persepsi ketidakamanan kerja, baik dalam dimensi kuantitatif (kehilangan pekerjaan secara keseluruhan) maupun kualitatif (penurunan kualitas aspek penting dalam pekerjaan). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemahaman dan perhatian individu terhadap peran serta dampak AI dalam dunia kerja, semakin tinggi pula rasa tidak aman yang dirasakan terkait keberlangsungan dan kualitas pekerjaan mereka.

Selain itu, temuan ini mencerminkan paradoks dalam proses adaptasi teknologi. Meskipun individu secara kognitif memahami pentingnya AI, kesadaran tersebut justru dapat memperkuat rasa tidak aman karena meningkatnya persepsi

akan ancaman terhadap peran manusia dalam organisasi. Dalam konteks kerja yang terdigitalisasi, *AI Awareness* ternyata tidak selalu menjadi indikator kesiapan adaptif yang menenangkan, melainkan dapat menjadi pemicu ambiguitas dan kecemasan baru terkait stabilitas dan masa depan pekerjaan.

Secara teoretis, Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara *AI Awareness* dan *Perceived Job Insecurity* ($r = 0.714$, $p < 0.001$), yang berarti bahwa semakin tinggi pemahaman seseorang terhadap peran dan dampak AI di tempat kerja, semakin tinggi pula tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan. Meskipun hubungan ini bersifat kuat, tidak berarti semua individu yang memiliki *awareness* tinggi pasti mengalami *job insecurity*, karena tetap terdapat variasi yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti jenis pekerjaan atau pengalaman kerja. Namun, secara umum, hasil ini mendukung bahwa kesadaran terhadap AI berasosiasi erat dengan meningkatnya kekhawatiran akan keberlangsungan peran kerja manusia dalam organisasi.

Dengan kata lain, tingkat pemahaman karyawan terhadap AI tidak secara otomatis menjamin kesiapan psikologis mereka dalam menghadapi perubahan berbasis AI. Dengan kata lain, peningkatan *AI Awareness* tidak selalu berdampak positif terhadap rasa aman dalam

pekerjaan. Sebaliknya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesadaran terhadap AI, justru semakin tinggi pula *Perceived Job Insecurity* yang dirasakan. Hal ini menegaskan bahwa pemahaman individu terhadap teknologi AI dapat memperkuat persepsi ancaman terhadap keberlangsungan dan kualitas pekerjaan mereka.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan AI *Awareness* di kalangan karyawan dapat disertai dengan meningkatnya rasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya menyosialisasikan manfaat teknologi, tetapi juga secara terbuka menjelaskan implikasinya terhadap struktur kerja dan peran karyawan. Transparansi ini diharapkan dapat membantu mengelola kekhawatiran yang muncul, sehingga kesadaran terhadap AI tidak berkembang menjadi kecemasan yang berlebihan, tetapi menjadi pemahaman yang terkendali dalam konteks perubahan teknologi di tempat kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal teknik pengambilan sampel, yaitu menggunakan *non-probability sampling*, khususnya *convenience sampling*, sehingga tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh populasi pekerja. Jumlah partisipan sebanyak 130 orang memang cukup untuk analisis korelasional, tetapi belum memenuhi syarat minimum untuk generalisasi pada

populasi yang tidak diketahui jumlah pastinya. Berdasarkan rumus Lemeshow (Lwanga & Lemeshow, 1991), diperlukan minimal 384 partisipan untuk mencapai tingkat kepercayaan 95% dengan *margin of error* 5%. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu ditafsirkan dengan hati-hati.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal guna menangkap dinamika persepsi secara temporal. Selain itu, partisipan dari berbagai sektor pekerjaan dan latar belakang budaya perlu dilibatkan untuk meningkatkan representativitas data. Penggunaan model mediasi atau moderasi, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan transformatif, dan efikasi teknologi juga dapat memperluas pemahaman tentang hubungan antara AI *Awareness* dan *Perceived Job Insecurity*.

4. SIMPULAN

Penelitian berjudul AI *Awareness* dan *Perceived Job Insecurity*: Sebuah Studi Kuantitatif pada Karyawan Aktif ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara tingkat kesadaran terhadap kecerdasan buatan (AI *awareness*) dan persepsi terhadap ketidakamanan kerja (*perceived job insecurity*). Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi kesadaran individu terhadap peran dan dampak AI dalam

dunia kerja, semakin tinggi pula tingkat ketidakamanan kerja yang mereka rasakan.

Temuan ini menekankan pentingnya perhatian terhadap aspek psikologis dalam proses adopsi teknologi, serta perlunya strategi organisasi yang mampu meredam kecemasan karyawan terhadap perubahan berbasis teknologi. Studi ini juga menambah literatur tentang dinamika psikologis yang menyertai transformasi digital di tempat kerja.

Namun, keterbatasan pada teknik pengambilan sampel non-probabilistik dan jumlah partisipan yang belum memadai untuk generalisasi, menunjukkan bahwa hasil ini perlu ditafsirkan dengan hati-hati. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan desain longitudinal serta menjangkau partisipan dari sektor yang lebih luas. Selain itu, peran variabel mediasi dan moderasi, seperti dukungan organisasi atau efikasi teknologi, dapat dieksplorasi lebih lanjut guna memperdalam pemahaman tentang hubungan antara *AI Awareness* dan *Perceived Job Insecurity*.

DAFTAR PUSTAKA

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217-240. doi:10.1177/0143831x03024002004
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6. doi:10.4102/sajip.v31i4.200
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40-56. doi:10.2753/imo0020-8825400103
- Fischmann, G., De Witte, H., Sulea, C., Elst, T. V., De Cuyper, N., & Iliescu, D. (2022). Validation of a short and generic qualitative job insecurity scale (QUAL-JIS). *European Journal of Psychological Assessment*, 38(5), 397-411. doi:10.1027/1015-5759/a000674
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.

- Gomes, A. F., Veloso, A., & Costa, P. (2024). Psychometric analysis and validation of the job insecurity scale in universities. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 40*. doi:10.1590/0102.3772e40509.en
- Hassan, A. H., Baquero, A., Salama, W. M., & Khairy, H. A. (2024). Engaging hotel employees in the era of artificial intelligence: The interplay of artificial intelligence awareness, job insecurity, and technical self-efficacy. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science, 11(5)*, 522-539. doi:10.33168/jliss.2024.0530
- Helen, H., Alfyon, G. A., Christianto, A. B., Jess, S., & Saraswati, K. D. H. (2024). RAISA: Threat or opportunity for careers? A study on internship students in Jabodetabek. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 13(3)*, 388. doi:10.30872/psikostudia.v13i3.15299
- Hwang, J., Lee, Y., & Kwon, O. (2023). Employees' technology readiness and its impact on job insecurity during digital transformation. *Technological Forecasting and Social Change, 191*, 122485. doi:10.1016/j.techfore.2023.122485
- Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. *Business Horizons, 61(4)*, 577-586.
- Liu, R., & Zhan, Y. (2020). The impact of artificial intelligence on job insecurity: A moderating role based on vocational learning capabilities. *Journal of Physics: Conference Series, 1629(1)*, 012034. doi:10.1088/1742-6596/1629/1/012034
- Lwanga, S. K., & Lemeshow, S. (1991). Sample size determination in health studies: A practical manual. Geneva: World Health Organization.
- Meijerink, J., Bos-Nehles, A., & de Leede, J. (2022). Understanding the influence of AI on employees' job insecurity and work engagement. *Journal of Business Research, 149*, 584-595. doi:10.1016/j.jbusres.2022.05.024
- Nawrocka, S., De Witte, H., Pasini, M., & Brondino, M. (2023). A person-centered approach to job insecurity: Is there a reciprocal relationship between the quantitative and qualitative dimensions of job insecurity? *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(7)*, 5280. doi:10.3390/ijerph20075280
- Sumantri, O. R., Violi, L., Anastasia, V., Annissatya, K. A., & Saraswati, K. D. H. (2024). AI opportunity perception and workplace wellbeing: A study on student interns in the era of smart technology. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 13(3)*, 464. doi:10.30872/psikostudia.v13i3.15959
- Susskind, R., & Susskind, D. (2015). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Oxford University Press.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7(3)*, 242-264. doi:10.1037//1076-8998.7.3.242
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(3)*, 364-380. doi:10.1080/1359432x.2012.745989
- Vieira dos Santos, J., Gonçalves, S. P., Silva, I. S., Veloso, A., Moura, R., & Brandão, C. (2022). Organizational and job resources on employees' job insecurity during the

first wave of COVID-19: The mediating effect of work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. doi:10.3389/fpsyg.2021.733050

Zhao, H., Ye, L., Guo, M., & Deng, Y. (2025). Reflection or dependence: How AI awareness affects employees' in-role and extra-role performance? *Behavioral Sciences*, 15(2), 128. doi:10.3390/bs

