

PERAN HUMAN AI-COLLABORATION DALAM MENINGKATKAN ADAPTIVE PERFORMANCE KARYAWAN: STUDI PADA PERUSAHAAN DIGITAL INDONESIA

Sunarto¹, Yobel Christian Manurung², Indardi Putra Aulyak³, Sandy Kosasih⁴,
Arya Putra Ramadhan⁵, Aditya Dwi Fernanda⁶

^{1, 2, 3, 4, 5, 6}Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Jl. Ir. H. Juanda, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia
Email: sunarto.untag@gmail.com

Article History

Received: 10-06-2026

Revision: 23-06-2026

Accepted: 27-06-2026

Published: 30-06-2026

Abstract. This study aims to analyze the role of Human AI-Collaboration in enhancing employee adaptive performance in Indonesian digital companies. Amid rapid digital transformation, employees' ability to adapt to change has become a critical organizational success factor. This study employed a descriptive quantitative approach, distributing questionnaires to 120 respondents who are employees of digital companies in Indonesia. The research instrument used a 1-5 Likert scale covering four main dimensions: AI usage intensity in work, human-AI collaboration quality, cognitive adaptation capability, and adaptive performance improvement. Results showed a grand mean of 4.06, categorized as 'Agree'. The human-AI collaboration quality dimension obtained the highest score of 4.21, while the cognitive adaptation capability dimension received the lowest score of 3.88. A total of 84% of respondents stated that Human AI-Collaboration positively contributes to their adaptive performance improvement. This study concludes that AI integration in digital work environments, supported by appropriate training and organizational policies, can significantly improve employee adaptive performance.

Keywords: Human AI-Collaboration, Adaptive Performance, Artificial Intelligence, Digital Companies, Digital Transformation

Abstrak. Transformasi digital mendorong perusahaan mengintegrasikan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) dalam berbagai aktivitas kerja. Namun, pemanfaatan AI tidak selalu menjamin peningkatan kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran *Human AI-Collaboration* dalam meningkatkan adaptive performance karyawan pada perusahaan digital di Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan melibatkan 120 karyawan perusahaan digital sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 yang mengukur intensitas penggunaan AI, kualitas kolaborasi manusia-AI, kemampuan adaptasi kognitif, dan *adaptive performance*. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif melalui perhitungan *mean*, *grand mean*, dan persentase. Hasil penelitian menunjukkan nilai *grand mean* sebesar 4,06 yang berada pada kategori setuju. Dimensi kualitas kolaborasi manusia-AI memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,21, sedangkan kemampuan adaptasi kognitif memperoleh nilai terendah sebesar 3,88. Sebanyak 84% responden menyatakan bahwa *Human AI-Collaboration* berkontribusi positif terhadap peningkatan *adaptive performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi AI yang didukung kolaborasi efektif antara manusia dan teknologi dapat membantu meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja di era digital.

Kata Kunci: *Human AI-Collaboration, Adaptive Performance, Kecerdasan Buatan, Perusahaan Digital, Transformasi Digital*

How to Cite: Sunarto., Manurung, Y. C., Aulyak, I. P., Kosasih, S., Ramadhan, A. P., & Fernanda, A. D. (2026). Peran Human AI-Collaboration dalam Meningkatkan Adaptive Performance Karyawan: Studi pada Perusahaan Digital Indonesia. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (3), 4455-4464. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i3.6294>

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 dan society 5.0 membawa perubahan fundamental dalam cara manusia bekerja dan berinteraksi dengan teknologi. Kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) kini tidak lagi sekadar alat otomasi, melainkan telah berkembang menjadi mitra kerja yang mampu berkolaborasi secara dinamis dengan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks (Brynjolfsson & McAfee, 2023). Fenomena *Human AI-Collaboration* ini merujuk pada interaksi sinergis antara kapabilitas kognitif manusia dengan kemampuan komputasi AI untuk menghasilkan output kerja yang lebih optimal dibandingkan ketika keduanya bekerja secara independen. Di Indonesia, perkembangan ekosistem perusahaan digital mengalami pertumbuhan eksponensial dalam satu dekade terakhir. Berdasarkan data Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (2024), terdapat lebih dari 2.300 startup digital aktif di Indonesia, dengan pertumbuhan rata-rata sebesar 23% per tahun. Kondisi ini mendorong perusahaan digital untuk terus berinovasi dan memastikan karyawannya memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologi yang berlangsung cepat.

Adaptive performance merupakan konstruk psikologis yang menggambarkan kemampuan individu untuk secara efektif menyesuaikan perilaku kerjanya dalam merespons perubahan situasional, tuntutan tugas baru, maupun kondisi lingkungan yang tidak menentu (Pulakos et al., 2022). Dalam konteks perusahaan digital, *adaptive performance* menjadi sangat relevan karena karyawan dihadapkan pada dinamika teknologi yang berubah dengan sangat cepat, termasuk adopsi berbagai sistem berbasis AI dalam alur kerja sehari-hari. Namun demikian, integrasi AI dalam lingkungan kerja tidak selalu berjalan mulus. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa resistensi terhadap teknologi, kecemasan karyawan terhadap otomasi, serta kurangnya literasi digital menjadi hambatan utama dalam optimalisasi *Human AI-Collaboration* (Wang et al., 2023). Oleh karena itu, memahami bagaimana *Human AI-Collaboration* dapat berkontribusi pada peningkatan *adaptive performance* karyawan menjadi isu strategis yang perlu dikaji secara mendalam.

Penelitian mengenai *Human AI-Collaboration* menunjukkan bahwa kolaborasi antara manusia dan kecerdasan buatan dapat meningkatkan efektivitas kerja, kualitas pengambilan keputusan, serta kinerja organisasi. Chowdhury et al. (2022) menemukan bahwa kolaborasi AI dan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja bisnis melalui penguatan berbagi pengetahuan, kejelasan peran kerja, dan kepercayaan terhadap teknologi AI. Penelitian Wan dan Jiang (2026) juga menunjukkan bahwa *Human AI-Collaboration* mampu memperkuat pengaruh implementasi AI terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian

terbaru mengenai human-AI fit menunjukkan bahwa kesesuaian antara kemampuan AI dan kebutuhan pengguna berperan penting dalam meningkatkan adaptive performance karyawan di lingkungan kerja yang didukung AI (Do Khac et al., 2026).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada konteks perusahaan di negara maju, terutama Amerika Serikat, Eropa, dan Asia Timur. Fokus penelitian juga lebih banyak diarahkan pada kinerja organisasi, produktivitas, dan *employee performance* secara umum. Kajian yang secara khusus menghubungkan *Human AI-Collaboration* dengan *adaptive performance* karyawan pada perusahaan digital di Indonesia masih relatif terbatas. Padahal, adaptive performance menjadi kompetensi penting dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat dan dinamika kerja digital yang semakin kompleks. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut dalam konteks organisasi digital di Indonesia.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang mengintegrasikan *Human AI-Collaboration* dan *adaptive performance* dalam konteks perusahaan digital Indonesia. Selain mengukur tingkat intensitas kolaborasi manusia dan AI, penelitian ini juga mengidentifikasi dimensi kolaborasi yang paling dominan dalam mendukung kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja digital. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengelola kolaborasi manusia dan AI secara lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap Human AI-Collaboration dan dampaknya terhadap adaptive performance secara terukur dan dapat digeneralisasi (Sugiyono, 2022). Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi aktual fenomena yang diteliti berdasarkan data empiris yang dikumpulkan dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan digital di Indonesia, yaitu perusahaan yang core business-nya berbasis teknologi digital seperti e-commerce, fintech, edtech, healthtech, dan perusahaan SaaS (Software as a Service). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan aktif dengan masa kerja minimal enam bulan; (2) dalam pekerjaannya menggunakan setidaknya satu alat berbasis AI; dan (3) bekerja pada perusahaan digital yang beroperasi di Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 responden.

Penetapan jumlah sampel ini merujuk pada rekomendasi Roscoe (1982) bahwa ukuran sampel minimal 30 dan tidak lebih dari 500 sudah memadai untuk sebagian besar penelitian survei. Selain itu, dengan jumlah 120 responden, penelitian ini memenuhi syarat kecukupan sampel untuk analisis deskriptif yang komprehensif.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring berbasis Google Form yang disebarkan kepada responden melalui jejaring profesional LinkedIn dan komunitas-komunitas perusahaan digital di Indonesia. Instrumen penelitian terdiri dari dua bagian utama: (1) karakteristik demografis responden; dan (2) pernyataan tertutup menggunakan skala Likert 1-5. Skala Likert yang digunakan terdiri atas: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Dimensi yang diukur dalam penelitian ini meliputi empat konstruk utama:

D1: Intensitas penggunaan AI dalam pekerjaan sehari-hari (3 item pernyataan)

D2: Kualitas kolaborasi manusia-AI dalam penyelesaian tugas (4 item pernyataan)

D3: Kemampuan adaptasi kognitif karyawan terhadap AI (3 item pernyataan)

D4: Peningkatan *adaptive performance* akibat kolaborasi dengan AI (4 item pernyataan)

Data yang diperoleh dari kuesioner terlebih dahulu melalui tahap pemeriksaan (*editing*) untuk memastikan kelengkapan dan konsistensi jawaban responden. Selanjutnya dilakukan proses pengkodean (*coding*) dengan memberikan skor pada setiap jawaban berdasarkan skala Likert 1–5, kemudian data ditabulasi menggunakan Microsoft Excel 2021. Setelah data terkumpul dan dinyatakan layak diolah, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban pada setiap indikator penelitian. Analisis dilakukan pada empat dimensi utama, yaitu intensitas penggunaan AI dalam pekerjaan (D1), kualitas kolaborasi manusia-AI (D2), kemampuan adaptasi kognitif terhadap AI (D3), dan *adaptive performance* (D4). Untuk setiap indikator dihitung nilai mean, standar deviasi, frekuensi, dan persentase. Selanjutnya, nilai rata-rata setiap indikator digunakan untuk memperoleh mean pada masing-masing dimensi, kemudian dihitung grand mean untuk menggambarkan tingkat *Human AI-Collaboration* dan *adaptive performance* secara keseluruhan.

Interpretasi hasil dilakukan dengan mengacu pada interval skala Likert, yaitu 1,00–1,80 (Sangat Tidak Setuju), 1,81–2,60 (Tidak Setuju), 2,61–3,40 (Netral), 3,41–4,20 (Setuju), dan 4,21–5,00 (Sangat Setuju). Dimensi dengan nilai mean tertinggi diidentifikasi sebagai aspek yang paling dominan dalam mendukung *adaptive performance* karyawan. Selain itu, persentase jawaban responden digunakan untuk memperkuat interpretasi hasil dan menjelaskan tingkat

kontribusi *Human AI-Collaboration* terhadap kemampuan adaptasi karyawan pada perusahaan digital di Indonesia. Untuk menjamin kualitas instrumen, dilakukan validasi isi (*content validity*) melalui telaah literatur dan penilaian pakar di bidang manajemen sumber daya manusia dan transformasi digital sebelum kuesioner disebarakan kepada responden.

HASIL

Profil Responden

Penelitian ini melibatkan 120 responden yang berasal dari berbagai perusahaan digital di Indonesia. Berdasarkan profil industri, mayoritas responden bekerja di perusahaan e-commerce sebanyak 38 orang (31,7%), diikuti oleh fintech sebanyak 29 orang (24,2%), edtech sebanyak 22 orang (18,3%), healthtech sebanyak 18 orang (15,0%), dan perusahaan SaaS sebanyak 13 orang (10,8%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun sebanyak 52 orang (43,3%), diikuti kelompok masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 31 orang (25,8%), masa kerja 4-6 tahun sebanyak 27 orang (22,5%), dan lebih dari 6 tahun sebanyak 10 orang (8,4%).

Tabel 1. Profil responden berdasarkan sektor industri dan masa kerja

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Sektor Industri		
E-commerce	38	31,7
Fintech	29	24,2
Edtech	22	18,3
Healthtech	18	15,0
SaaS/Lainnya	13	10,8
Masa Kerja		
< 1 tahun	31	25,8
1-3 tahun	52	43,3
4-6 tahun	27	22,5
> 6 tahun	10	8,4
Total	120	100,0

Tingkat Penggunaan AI dalam Pekerjaan

Berdasarkan data yang dikumpulkan, sebanyak 101 responden (84,2%) menyatakan bahwa mereka secara aktif menggunakan setidaknya satu alat berbasis AI dalam pekerjaan sehari-hari. Alat AI yang paling banyak digunakan adalah asisten AI generatif seperti ChatGPT dan Gemini untuk pembuatan konten dan analisis data (67,5%), diikuti oleh sistem rekomendasi berbasis AI untuk pengambilan keputusan bisnis (48,3%), dan chatbot AI untuk layanan pelanggan (39,2%). Temuan ini mengonfirmasi bahwa adopsi AI di perusahaan digital Indonesia telah

berlangsung secara masif dan menyeluruh, tidak hanya di departemen teknis tetapi juga di fungsi-fungsi bisnis lainnya.

Analisis Deskriptif Skala Likert

Hasil analisis deskriptif terhadap empat dimensi utama penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi memperoleh nilai rata-rata dalam kategori 'Setuju'. Grand mean keseluruhan sebesar 4,06 mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi sangat positif terhadap peran Human AI-Collaboration dalam meningkatkan adaptive performance mereka.

Tabel 2. Statistik deskriptif variabel penelitian (n = 120)

Dimensi / Pernyataan	Mean	Std. Dev.	Kategori
D1: Penggunaan AI meningkatkan efektivitas kerja harian saya	4,08	0,97	Setuju
D2: Kolaborasi dengan AI membantu saya menyelesaikan tugas lebih cepat	4,21	0,89	Sangat Setuju
D3: Saya mampu beradaptasi dengan cepat saat sistem AI diperbarui	3,88	1,05	Setuju
D4: Penggunaan AI meningkatkan kemampuan saya beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan	4,06	0,93	Setuju
Grand Mean	4,06	--	Setuju

Tabel 3. Distribusi frekuensi jawaban responden

Dimensi	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
D1: Intensitas penggunaan AI	2 (1,7%)	5 (4,2%)	14 (11,7%)	54 (45,0%)	45 (37,5%)
D2: Kualitas kolaborasi manusia-AI	1 (0,8%)	3 (2,5%)	12 (10,0%)	51 (42,5%)	53 (44,2%)
D3: Kemampuan adaptasi kognitif	3 (2,5%)	8 (6,7%)	18 (15,0%)	57 (47,5%)	34 (28,3%)
D4: Peningkatan adaptive performance	2 (1,7%)	4 (3,3%)	13 (10,8%)	60 (50,0%)	41 (34,2%)

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human AI-Collaboration* berperan positif dalam mendukung adaptive performance karyawan pada perusahaan digital di Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa AI tidak lagi dipandang sekadar sebagai alat otomatisasi, melainkan sebagai mitra kerja yang membantu karyawan menghadapi tuntutan perubahan yang semakin cepat. Dalam konteks perusahaan digital, kemampuan beradaptasi menjadi kompetensi penting karena lingkungan kerja ditandai oleh perubahan teknologi, model bisnis, dan kebutuhan pelanggan yang berlangsung secara dinamis. Oleh karena itu, kolaborasi yang efektif antara manusia dan AI dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif organisasi.

Dimensi kualitas kolaborasi manusia-AI memperoleh nilai tertinggi dibandingkan dimensi lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa manfaat AI tidak hanya ditentukan oleh tingkat penggunaan teknologi, tetapi lebih dipengaruhi oleh bagaimana teknologi tersebut terintegrasi dalam proses kerja sehari-hari. Hasil ini memperkuat pandangan Dellermann et al. (2023) bahwa hubungan yang bersifat kolaboratif antara manusia dan AI memungkinkan terjadinya pembagian tugas yang saling melengkapi, di mana AI menangani aktivitas berbasis data dan analisis, sementara manusia berfokus pada kreativitas, penilaian kontekstual, dan pengambilan keputusan. Dalam konteks perusahaan digital Indonesia, kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada investasi teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi membangun pola kerja yang mendukung sinergi antara manusia dan AI.

Temuan mengenai tingginya intensitas penggunaan AI juga menunjukkan bahwa paparan teknologi yang berkelanjutan mendorong karyawan untuk terus memperbarui kompetensinya. Namun demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penggunaan AI yang tinggi tidak secara otomatis menghasilkan kemampuan adaptasi yang optimal. Hal tersebut terlihat dari dimensi kemampuan adaptasi kognitif yang memperoleh skor paling rendah dibandingkan dimensi lainnya. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan menggunakan AI dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan AI yang berlangsung cepat. Dengan kata lain, karyawan dapat merasa nyaman menggunakan sistem AI tertentu, tetapi belum tentu siap menghadapi pembaruan teknologi, perubahan fitur, atau munculnya sistem AI baru yang menuntut proses pembelajaran ulang.

Temuan tersebut memperluas hasil penelitian Wang et al. (2023) mengenai fenomena *AI change fatigue*. Dalam konteks Indonesia, fenomena ini dapat terjadi karena transformasi digital di banyak organisasi masih berlangsung secara bertahap dan belum selalu diikuti dengan program pengembangan kompetensi yang memadai. Akibatnya, sebagian karyawan berpotensi mengalami tekanan adaptasi ketika harus terus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang cepat. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan utama implementasi AI bukan hanya aspek teknis, tetapi juga aspek psikologis dan kognitif yang memengaruhi kesiapan individu dalam menerima perubahan.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris terhadap kajian *Human AI-Collaboration* dengan menunjukkan bahwa adaptive performance tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan teknologi AI, tetapi juga oleh kualitas interaksi antara manusia dan teknologi tersebut. Temuan ini mengisyaratkan bahwa organisasi perlu menggeser fokus dari sekadar adopsi teknologi menuju pengembangan kemampuan kolaboratif karyawan. Oleh karena itu,

strategi pengembangan sumber daya manusia tidak cukup hanya berorientasi pada pelatihan penggunaan AI, tetapi juga perlu mencakup penguatan kemampuan belajar berkelanjutan, resiliensi terhadap perubahan, dan kesiapan menghadapi dinamika teknologi yang terus berkembang. Dengan demikian, *Human AI-Collaboration* dapat menjadi sarana untuk meningkatkan *adaptive performance* sekaligus memperkuat daya saing organisasi di era digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Human AI-Collaboration berperan positif dalam mendukung *adaptive performance* karyawan pada perusahaan digital di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa AI tidak hanya berfungsi sebagai alat otomatisasi pekerjaan, tetapi juga sebagai mitra kerja yang membantu karyawan meningkatkan efektivitas kerja dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja digital yang dinamis. Kualitas kolaborasi antara manusia dan AI menjadi aspek yang paling dominan dalam mendukung *adaptive performance*. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pemanfaatan AI tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat penggunaan teknologi, tetapi oleh kemampuan organisasi menciptakan sinergi yang efektif antara teknologi dan sumber daya manusia. Di sisi lain, kemampuan adaptasi kognitif terhadap perubahan sistem AI masih menjadi tantangan, yang mengindikasikan perlunya penguatan kompetensi pembelajaran berkelanjutan dan kesiapan menghadapi perubahan teknologi.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Human AI-Collaboration dapat menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan di era transformasi digital. Temuan tersebut mendukung perspektif Augmentation Theory yang memandang AI sebagai teknologi yang memperkuat, bukan menggantikan, kapabilitas manusia. Oleh karena itu, organisasi perlu tidak hanya berinvestasi pada teknologi AI, tetapi juga mengembangkan kapasitas adaptif karyawan melalui pelatihan, pendampingan, dan budaya kerja yang mendukung kolaborasi manusia dan kecerdasan buatan secara berkelanjutan.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat direkomendasikan adalah yaitu Bagi manajemen SDM perusahaan digital, disarankan untuk merancang program pelatihan komprehensif yang tidak hanya mencakup keterampilan teknis penggunaan AI, tetapi juga mencakup penguatan *cognitive flexibility* dan *change readiness* karyawan sebagai fondasi *adaptive performance* yang berkelanjutan. Bagi tim pengembang dan

implementor sistem AI internal perusahaan, disarankan untuk menerapkan prinsip-prinsip human-centered AI design dalam setiap pembaruan sistem, termasuk penyediaan onboarding yang memadai dan transisi yang gradual untuk meminimalkan fenomena AI change fatigue di kalangan karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode campuran (mixed methods) yang menggabungkan survei kuantitatif dengan wawancara mendalam guna mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang mekanisme psikologis yang menghubungkan Human AI-Collaboration dengan adaptive performance. Selain itu, penggunaan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan sampel yang lebih besar akan memungkinkan pengujian hubungan kausalitas antar variabel secara lebih rigorous

REFERENSI

- Autor, D. H. (2023). *The Work of the Future: Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines*. Cambridge: MIT Press.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2023). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2022). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 39(2), 280-293.
- Chowdhury, S., Budhwar, P., Dey, P. K., Joel-Edgar, S., & Abadie, A. (2022). *AI-employee collaboration and business performance: Integrating knowledge-based view, socio-technical systems and organisational socialisation framework*. *Journal of Business Research*, 144, 31–49. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.069>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Dellermann, D., Calma, A., Lipusch, N., Weber, T., Weigel, S., & Ebel, P. (2023). The future of human-AI collaboration: A taxonomy of design knowledge for hybrid intelligence systems. *Journal of Management Information Systems*, 40(1), 88-121.
- Do Khac, L. T., et al. (2026). *A three-wave study of human-AI fit and adaptive performance*. *Technology in Society*.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2022). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2021). A strategic framework for artificial intelligence in marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 49(1), 30-50.
- Jarrahi, M. H. (2022). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision-making. *Business Horizons*, 61(4), 577-586.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2024). *Laporan Ekosistem Digital Indonesia 2024*. Jakarta: Kominfo.
- Liao, Q. V., Gruen, D., & Miller, S. (2023). Questioning the AI: Informing design practices for explainable AI user experiences. *Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1-15.

- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2022). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation-augmentation paradox. *Academy of Management Review*, 46(1), 192-210.
- Roscoe, J. T. (1982). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Shin, J., & Grant, A. M. (2021). Bored by interest: How intrinsic motivation in one task can reduce performance on other tasks. *Academy of Management Journal*, 64(2), 415-434.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
- Wan, S., & Jiang, Y. (2026). *AI-driven, human-AI collaboration, and employee performance: The roles of digital finance*. *Finance Research Letters*, 90, 109292.
- Wang, Y., Liu, H., & Luthans, F. (2023). AI change fatigue in the workplace: Conceptualization and implications for human-AI collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 312-330