

SURAT TUGAS

Nomor: 556-R/UNTAR/PENELITIAN/II/2025

Rektor Universitas Tarumanagara, dengan ini menugaskan kepada saudara:

1. **OLIVIA RAHADITA SUMANTRI**
2. **LAURENS VIOLI**
3. **VANESSA ANASTASIA**
4. **KYANTINA ALIFAH ANNISSATYA**
5. **KIKY DWI HAPSARI S., S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian/publikasi ilmiah dengan data sebagai berikut:

Judul : Persepsi Peluang AI dan Kesejahteraan di Tempat Kerja: Studi pada Mahasiswa Magang di Era Teknologi Pintar
Nama Media : Psikostudia
Penerbit : Universitas Mulawarman
Volume/Tahun : Volume 13 No. 3/2024
URL Repository : <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/15959/pdf>

Demikian Surat Tugas ini dibuat, untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasil penugasan tersebut kepada Rektor Universitas Tarumanagara

10 Februari 2025

Rektor



Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.Kn., M.M.

Print Security : f5443ecb3414f79e14df1418721c9e1b

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.

Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta Barat 11440
P: 021 - 5695 8744 (Humas)
E: humas@untar.ac.id

 Untar Jakarta

 untar.ac.id

Lembaga

- Pembelajaran
- Kemahasiswaan dan Alumni
- Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat
- Penjaminan Mutu dan Sumber Daya
- Sistem Informasi dan Database

Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis
- Hukum
- Teknik
- Kedokteran
- Psikologi
- Teknologi Informasi
- Seni Rupa dan Desain
- Ilmu Komunikasi
- Program Pascasarjana

AI Opportunity Perception and Workplace Wellbeing: A Study on Student Interns in the Era of Smart Technology

Persepsi Peluang AI dan Kesejahteraan di Tempat Kerja: Studi pada Mahasiswa Magang di Era Teknologi Pintar

Olivia Rahadita Sumantri¹

¹Department of Psychology,
University Tarumanagara, Indonesia
Email: olivia.705210229@stu.untar.ac.id

Laurens Violi²

²Department of Psychology,
University Tarumanagara, Indonesia
Email: Laurens.705210251@stu.untar.ac.id

Vanessa Anastasia³

³Department of Psychology,
University Tarumanagara, Indonesia
Email: Vanessa.705210071@stu.untar.ac.id

Kyantina Alifah Annissatya⁴

⁴Department of Psychology,
University Tarumanagara, Indonesia
Email: Kyantina.705210196@stu.untar.ac.id

Kiky D.H. Saraswati⁵

⁵Department of Psychology,
University Tarumanagara, Indonesia
Email: Kikys@fpsi.untar.ac.id

Correspondence:

Kiky Dwi Hapsari Saraswati

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara
Email: kikys@fpsi.untar.ac.id

Abstract

The development of technology, especially in the form of artificial intelligence (AI), has become a major focus in the era of globalisation. The main goal of AI is to develop systems and machines that have the ability to think like humans. While there are many benefits offered by AI, it must be recognised that there are also adverse effects that must be considered. However, research also shows that AI has the potential to improve employee well-being by providing personalised support and encouraging a healthy work-life balance. This study aims to analyse the relationship between AI opportunity perception and workplace well-being among student interns in Jabodetabek. The research method used was quantitative with non-probability sampling technique, namely convenience sampling. Data were collected through an online questionnaire involving 129 participants from various universities. The results showed a significant positive relationship between AI opportunity perception and workplace well-being. Students with high AI opportunity perception tend to have better workplace well-being. This study suggests the importance of understanding and implementing AI to improve workplace well-being.

Keywords: Artificial Intelligence, College student, Workplace well-being

Abstrak

Perkembangan teknologi, terutama dalam bentuk kecerdasan buatan (AI), telah menjadi fokus utama dalam era globalisasi. Tujuan utama dari AI adalah untuk mengembangkan sistem dan mesin yang memiliki kemampuan berpikir seperti manusia. Meskipun banyak manfaat yang ditawarkan oleh AI, perlu diakui bahwa ada juga dampak buruk yang harus diperhatikan. Walaupun demikian, penelitian juga menunjukkan bahwa AI memiliki potensi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dengan menyediakan dukungan personal dan mendorong keseimbangan hidup kerja yang sehat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan persepsi peluang kecerdasan buatan (AI) dengan kesejahteraan di tempat kerja pada mahasiswa magang di Jabodetabek. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik non-probability sampling, yaitu convenience sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang melibatkan 129 partisipan dari berbagai universitas. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi peluang AI dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Mahasiswa dengan persepsi peluang AI yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan di tempat kerja yang lebih baik. Penelitian ini menyarankan pentingnya pemahaman dan penerapan AI untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Kata kunci: Kecerdasan buatan, Kesejahteraan Kerja, Mahasiswa

Copyright (c) 2024 Olivia Rahadita Sumantri., dkk

Received 2024-06-20

Revised 2024-07-16

Accepted 2024-09-27



LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi sekarang ini, teknologi telah menjadi aspek yang sangat penting. Indonesia pada saat ini telah memasuki era digital dengan pertumbuhan teknologi yang pesat, di mana hal tersebut telah menciptakan peluang dan tantangan baru di berbagai sektor kehidupan ((Ningsih et al., 2023). Teknologi yang maju ini membuat perangkat menjadi lebih futuristik dan cerdas, bahkan dikembangkan untuk menyerupai kecerdasan manusia (Hikmawati et al., 2023) Kemajuan teknologi menawarkan peluang untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi di berbagai sektor (Tambos, 2023). Penggunaan teknologi mempercepat dan meningkatkan akurasi pekerjaan manusia, teknologi yang semakin canggih dibutuhkan untuk meminimalisir kesalahan manusia dalam mengerjakan tugas (Iskandar & Jayanto, 2022) Kehadiran teknologi memudahkan manusia dalam menjalankan aktivitasnya (Siergar & Nasution, 2020). Salah satu bentuk perkembangan teknologi adalah AI. Dalam buku berjudul AI (2023), dijelaskan bahwa AI adalah cabang dari ilmu komputer yang bertujuan mengembangkan sistem dan mesin yang mampu melakukan tugas-tugas yang biasanya memerlukan kecerdasan manusia.

Manusia dan AI dapat bekerja sama untuk membuat kepumettusan yang kurang dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi (Bullock, 2019). Selama beberapa dekade terakhir, AI telah berkembang pesat dan menjadi salah satu terobosan teknologi yang paling banyak dipelajari dan dianalisis, di mana AI telah membuka jalan bagi aplikasi nyata dengan kecepatan yang tak tertandingi (Agrawal et al., 2019; Sulartopo et al., 2023) Perkembangan yang pesat ini secara signifikan berdampak pada berbagai aspek kehidupan manusia (Afandi & Kurnia, 2023). Saat ini, terdapat berbagai aplikasi AI yang digunakan di industri, bisnis, kesehatan, pemerintahan, dan sektor lainnya (Misnawati, 2023). Dalam lanskap bisnis modern yang dinamis, AI muncul sebagai kekuatan transformatif, membentuk kembali paradigma operasional dan pengambilan keputusan strategis.

Tujuan utama dari AI adalah untuk mengembangkan alat atau mesin dengan kemampuan berpikir seperti manusia (Chang et al., 2022). AI semakin banyak dimanfaatkan dalam dunia bisnis dan industri (Goralski & Tan, 2020) Kemajuan teknologi dalam AI telah memberikan dampak yang dramatis di tempat kerja. Pertumbuhan pesat dalam AI dan robotika digunakan untuk mengotomatisasi tugas-tugas yang berulang, termasuk pekerjaan pabrik, tugas-tugas back-office, dan proses pengambilan keputusan yang kompleks seperti diagnosis medis yang cepat dan akurat melalui algoritma prediktif (Parry & Battista, 2019).

Meskipun masih dalam tahap awal, penerapan baru AI di tempat kerja di masa depan menimbulkan permasalahan penting bagi peneliti, praktisi, pengusaha, dan pekerja keselamatan dan kesehatan kerja (Howard, 2019). Dalam beberapa tahun terakhir, ada kekhawatiran besar tentang dampak AI terhadap pekerjaan. Meskipun akan ada disruption keterampilan (Chuang, 2020), para pengamat telah memunculkan kekhawatiran di masyarakat umum tentang jenis pekerjaan dan keterampilan apa yang akan tergantikan, serta mendiskusikan bagaimana pekerjaan dapat diubah, dan

keterampilan baru apa yang akan dibutuhkan untuk bekerja di zaman yang baru ini (Tschang & Almirall, 2021) Large language models dan sistem AI lainnya yang telah dipelajari, dari pelatihan mereka, kemampuan untuk menipu melalui teknik seperti manipulasi, sycophancy, dan kecurangan dalam uji keamanan (Park et al., 2023). Menciptakan technostress dapat muncul dari tuntutan yang mendesak, ekspektasi karyawan yang tinggi, dan organisasi yang menghargai konektivitas dan akuntabilitas yang konstan (Bellmann & Hübler, 2020). Temuan ini menggarisbawahi perlunya pemahaman yang komprehensif tentang risiko yang terkait dengan integrasi AI di lingkungan perusahaan.

Dalam penerapannya, AI dapat meningkatkan efisiensi organisasi, kualitas, kepuasan pelanggan, dan laba atas investasi sambil memberdayakan karyawan (Malik et al., 2021). Misalnya, penelitian oleh Brynjolfsson et al (2019) menunjukkan bahwa AI dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dengan meningkatkan kemampuan manusia dan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk tugas-tugas yang membutuhkan banyak data. AI juga secara signifikan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah yang kreatif di antara karyawan, yang mengarah pada solusi yang lebih inovatif dalam skenario bisnis yang kompleks (Kim & Choi, 2019).

Hal ini menunjukkan bahwa AI tidak hanya meningkatkan pemikiran kreatif tetapi juga mendukung kesadaran kontekstual, kemampuan penalaran, keterampilan komunikasi, dan kemampuan pengaturan diri. Berdasarkan penelitian dalam "The Impact of AI on Employee Intelligence Enhancement," dikatakan bahwa AI dapat meningkatkan kecerdasan karyawan dengan memungkinkan mereka untuk memahami dan mengatasi situasi yang kompleks dengan lebih baik. Hal ini membantu dalam memberikan berbagai solusi alternatif, sehingga membantu dan berkolaborasi dalam proses pengambilan keputusan (Bader & Kaiser, 2019).

AI juga dapat meningkatkan personalisasi di tempat kerja, menyesuaikan tugas dan pengalaman dengan preferensi dan kebutuhan individu, sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan (Babu T et al., 2024). Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan prioritas utama bagi bisnis yang berinvestasi dalam perekrutan, pengembangan produk, retensi pelanggan, dan kesuksesan secara keseluruhan (Kour et al., 2019). Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang tinggi membuat karyawan lebih bahagia, lebih produktif, lebih loyal kepada perusahaan dan lebih antusias dalam bekerja (Agustin & Maryam, 2022)

Berdasarkan pendapat ahli, kesejahteraan psikologis di tempat kerja adalah suatu proses dimana individu dapat memaksimalkan kemampuannya sebagai cara untuk mencapai hasil dari tujuan organisasi yang telah disepakati (Cooper & Quick, 2017). Kesejahteraan psikologis di tempat kerja merupakan pandangan dari individu mengenai kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang berkaitan dengan kualitas serta keamanan fisik di tempat kerja, perasaan, iklim dan kondisi organisasi selama individu bekerja (Fridayanti et al., 2019) dan (Winkler et al., 2019). Misalnya, AI dapat memfasilitasi penyampaian umpan balik yang lebih

cepat. Memanfaatkan kapasitasnya untuk memproses kumpulan data yang luas dengan cepat, sistem yang digerakkan oleh AI dapat memberikan umpan balik secara real-time atau hampir real-time, memungkinkan karyawan untuk segera meningkatkan kinerja mereka (Duara et al., 2022). Penerapan teknologi AI di tempat kerja telah terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dengan memberikan dukungan pribadi dan mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kuncinya terletak pada menemukan keseimbangan yang optimal (Yam et al., 2020), meningkatkan kesejahteraan psikologis (Winkler et al., 2019).

Namun, memanfaatkan AI secara efektif untuk mendorong pemberdayaan dan keterlibatan karyawan membutuhkan pendekatan yang bijaksana. Sebuah studi penting oleh Huang & Rust (2020), yang diterbitkan dalam "Journal of the Academy of Marketing Science", menyoroiti bagaimana AI dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dengan mengotomatiskan tugas-tugas rutin, sehingga memungkinkan karyawan untuk fokus pada aktivitas yang lebih menarik dan bermakna. Dalam studi Tursunbayeva & Renkema (2023)), AI meningkatkan efisiensi operasional dan juga meningkatkan efektivitas organisasi. AI adalah teknologi yang kuat dengan potensi untuk meningkatkan kehidupan kita dalam banyak hal (Nazareno & Schiff, 2021).

Dengan mempertimbangkan tantangan AI secara cermat, kita dapat mengembangkan sistem AI yang aman, andal, dan bermanfaat bagi masyarakat (Babu T et al., 2024). Hal ini menyoroiti potensi transformatif AI dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesehatan mental karyawan. Didukung dari studi Xu et al. (2023) dalam kerangka integrasi AI, penerimaan individu untuk memanfaatkan peluang akan menjadi katalisator untuk keterlibatan aktif mereka dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi profesional pribadi mereka, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kesejahteraan psikologis di tempat kerja (WWB).

Fenomena ini tentu saja juga mempengaruhi peluang karir di masa depan bagi para pemegang yang mewakili tenaga kerja masa depan di berbagai industri atau perusahaan. Hal ini dianggap penting karena di dunia modern saat ini, kehidupan kerja menghabiskan sebagian besar waktu dari kehidupan sebagian besar individu (Bartels et al., 2019). Kesempatan yang dirasakan untuk berkarya dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai kesempatan mereka untuk berkarya dalam pekerjaan mereka (Wingerden & Niks, 2017) Bagi karyawan magang yang tenggelam dalam lingkungan kerja yang digerakkan oleh AI, persepsi mereka tentang peluang sangat terkait dengan interaksi mereka dengan sistem cerdas, akses ke sumber daya pembelajaran, dan paparan terhadap pengalaman profesional yang beragam.

Selain itu, dampak AI terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja juga tidak dapat diremehkan. Ketakutan individu akan teknologi yang menggantikan pengambilan keputusan manusia, keraguan mereka akan ketergantungan chatbot, dan perasaan mereka bahwa

pekerjaan mereka berada dalam bahaya adalah penyebab utama resistensi psikologis (Dwivedi et al., 2021) terutama bagi para pekerja magang. Pekerja magang yang menavigasi ruang kerja yang diaktifkan oleh AI dapat mengalami berbagai emosi dan hasil, mulai dari kepuasan kerja yang meningkat karena proses yang disederhanakan hingga kekhawatiran tentang keamanan kerja dan implikasi etis dari algoritma AI. Oleh karena itu, wawasan ini menyoroiti pentingnya memahami hubungan antara persepsi peluang AI dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Dari penelitian yang ada tentang korelasi antara persepsi peluang AI dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja, belum ada penelitian khusus yang menyoroiti korelasi ini di antara peserta magang. Temuan ini menggaris bawahi urgensi dari penelitian kami, karena peserta magang berada pada tahap yang krusial dalam menentukan karir mereka di tengah semua teknologi yang terus berkembang. Dalam dunia kerja, walau AI dapat menciptakan peluang kerja baru, memberikan pelatihan ulang pada pekerja untuk peran-peran ini dapat menjadi sebuah tantangan. Namun persepsi peluang AI dan kesadaran dapat memfasilitasi ketahanan karir. Dari perspektif kemampuan dinamis, ketika karyawan merasakan efek substitusi AI, mereka akan meningkatkan kemampuan mengatasi dan daya saing mereka dengan meningkatkan ketahanan karir (Kong et al., 2023).

Di mana, hal tersebut mempengaruhi peserta magang secara tidak langsung. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam penelitian, dalam usaha memahami bagaimana persepsi kecerdasan buatan (AI) terhadap kesejahteraan di tempat kerja pada mahasiswa magang yang secara spesifik memanfaatkan teknologi pintar di wilayah jabodetabek. Keterbaruan penelitian ini terletak pada kekurangan studi yang meneliti dampak teknologi pintar terhadap mahasiswa magang dalam konteks globalisasi dan perkembangan pesat teknologi AI. Meskipun banyak penelitian mengeksplorasi dampak teknologi pada karyawan umum, penelitian ini memberikan wawasan baru dengan mengkaji mahasiswa magang. Rumusan masalah penelitian ini adalah gambaran hubungan persepsi peluang AI dan kesejahteraan di tempat kerja pada mahasiswa magang yang menggunakan teknologi pintar.

METODE PENELITIAN

Desain dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Metode korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan pengumpulan data untuk menentukan apakah dan sejauh mana ada hubungan antara dua variabel atau lebih yang dikuantifikasikan (Pratama et al., 2023). Responden diperoleh melalui teknik *non-probability sampling*, yaitu *convenience sampling*. *Convenience sampling* atau pengambilan sampel berdasarkan kesempatan adalah teknik di mana sampel diambil dari bagian populasi yang dekat, mudah didapat, atau nyaman (Issac, 2023).

Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form dari tanggal 8 hingga 26 April 2024, dengan total 129 responden yang mengisi kuesioner dan semuanya memenuhi kriteria partisipan yang telah

ditetapkan. Kuesioner disebarikan melalui WhatsApp, Line, dan Instagram. Partisipasi bersifat sukarela, kerahasiaan data responden dijaga, dan partisipan memiliki hak untuk mengundurkan diri kapan saja selama survei, sesuai dengan informed consent yang disetujui oleh responden sebelum memulai kuesioner. Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif, baik perempuan maupun laki-laki, dari berbagai perguruan tinggi di sekitar Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi, yang bekerja menggunakan teknologi pintar, tanpa batasan usia minimal, jenis kelamin, jurusan, atau lama magang.

Pengukuran

Untuk mengukur AI opportunity perception dengan skala yang dikembangkan oleh Highhouse & Payam (1996) dan direvisi oleh Zheng et al. (2015) dengan lima item. Kami mengukur item-item dalam skala Likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Salah satu pertanyaan dalam kuesioner ini berbunyi, "Penerapan teknologi pintar oleh perusahaan bermanfaat bagi saya". Kemudian, untuk kesejahteraan psikologis di tempat kerja dapat dilihat melalui Workplace Well-being Scale (WWB) yang dikembangkan oleh Zheng et al. (2015). Pengukuran ini berisi enam item yang menggunakan skala Likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Salah satu item dalam kuesioner ini berbunyi "Saya puas dengan tanggung jawab pekerjaan saya".

Dalam menguji validitas diskriminan antara 2 variabel, yaitu AI opportunity perception dan WWB, peneliti melakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan untuk membuktikan ketepatan item-item pertanyaan dalam instrumen penelitian Utami et al. (2023) hasil r hitung akan dibandingkan dengan r tabel, jika hasil r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel, dimana $df = (n-2)$ dengan tingkat signifikansi 5%. Semakin tinggi validitas instrumen, maka semakin akurat alat ukur tersebut dalam mengukur suatu data. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut valid (r tabel = 0.1729, $r < 0.05$).

Kemudian, peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap AI opportunity perception dan WWB. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi item-item dalam instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian (Hakim et al., 2021) dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Slamet & Wahyuningsih, 2022). Menurut Ghazali (2016) (dalam Amanda et al., 2019), suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel reliabel dengan Cronbach's Alpha AI opportunity perception sebesar 0,836 dan Cronbach's Alpha WWB sebesar 0,824.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20. Data dianalisis dengan tahap analisis awal uji reliabilitas dengan menggunakan pendekatan cronbach's alpha. Kemudian dilanjutkan dengan uji normalitas atau

asumsi melalui pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Terakhir, uji Korelasi Pearson dilakukan untuk menguji korelasi atau hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 129 partisipan yang merupakan mahasiswa aktif yang sedang melakukan magang. Partisipan terdiri dari 69,8% perempuan (90 orang) dan 9,2% laki-laki (39 orang). Sebagian besar partisipan bekerja di kota Jakarta (51,2%), diikuti oleh 24,9% di Bekasi, 10,9% di Bogor dan Tangerang, dan 2,3% di Depok. Para peserta berasal dari berbagai macam pekerjaan, termasuk ritel, manufaktur, layanan masyarakat, food and beverage (F&B), perbankan, kesehatan, dan e-commerce.

Berdasarkan data yang diperoleh, karakteristik demografis partisipan dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dibaca pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Partisipan

| Demografi | | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|-----------|---------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 39 | Jenis kelamin |
| | Perempuan | 90 | |
| Usia | 19 | 3 | Usia |
| | 20 | 56 | |
| | 21 | 49 | |
| | 22 | 16 | |
| | 23 | 4 | |
| | 25 | 1 | |
| Domisili | Jakarta | 66 | Domisili |
| | Bogor | 14 | |
| | Depok | 3 | |
| | Tangerang | 14 | |
| | Bekasi | 32 | |

Kemudian peneliti melakukan uji statistik deskriptif yang dapat dilihat hasilnya pada tabel 2. Pada AI opportunity perception memiliki rentang skor sebesar 6 - 25 ($M = 21.35$, $SD = 2.822$) dan rentang skor WWB ada pada 8 - 30 ($M = 24.89$, $SD = 3.355$)

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

| Variabel | N | Min. | Max. | Mean | Std. Deviation |
|---------------------------|-----|------|------|-------|----------------|
| AI opportunity perception | 129 | 6 | 25 | 21.35 | 2.822 |
| WWB | 129 | 8 | 30 | 24.89 | 3.355 |

Sebelum melakukan uji korelasi, peneliti melakukan uji asumsi. Pertama dilakukan uji normalitas untuk melihat sebaran data apakah terdistribusi normal atau tidak. Dengan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov test*, data dikatakan normal jika memiliki hasil $p > 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil tes Kolmogorov-Smirnov

| Variabel | Kolmogorov-Smirnov Z | Sig (p) |
|---------------------------|----------------------|---------|
| AI opportunity perception | 1.157 | 0.13 |
| WWB | 0.986 | 0.28 |

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel AI opportunity perception dan WWB berdistribusi normal dengan nilai signifikan (p) variabel AI opportunity perception sebesar 0,138 ($p > 0,05$) dan nilai signifikan variabel WWB sebesar 0,28 ($p > 0,05$).

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

| Variable | | AI opportunity perception | WWB |
|---------------------------|---------------------|---------------------------|--------|
| AI opportunity perception | Pearson Correlation | 1 | .495** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 129 | 129 |
| WWB | Pearson Correlation | .495** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 129 | 129 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil pada tabel 4 di atas menunjukan korelasi sebesar 0.495 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.01$), sehingga menunjukan hipotesis yang diajukan oleh penelitian ini dapat diterima. Terdapat hubungan positif antara AI opportunity perception dengan Workplace well-being (WWB) pada mahasiswa magang yang menggunakan teknologi pintar.

Kemudian, dilakukan uji parsial untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas, yaitu AI opportunity perception terhadap variabel terikat, yaitu Workplace well-being (WWB). Hasil uji parsial AI opportunity perception terhadap Workplace well-being (WWB) menunjukkan Beta standar koefisiensi 0.495 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai T hitung 6.421 $>$ 1.978. Berdasarkan hasil uji parsial, AI opportunity perception memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat WWB mahasiswa magang yang menggunakan teknologi pintar.

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara AI opportunity perception dan Workplace Well-Being (WWB) pada mahasiswa magang yang menggunakan teknologi pintar. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji korelasi yang peneliti lakukan dan menunjukan nilai koefisien korelasi sebesar 0.495 ($\text{sig. } 0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti ini dapat diterima. Artinya, semakin tinggi AI opportunity perception, maka semakin tinggi pula WWB yang dirasakan oleh mahasiswa magang, dan sebaliknya.

Perkembangan AI yang pesat menyebabkan persepsi mengenai AI buruk (Chen et al., 2018), dimana AI akan menggantikan beberapa pekerjaan, mempengaruhi pekerjaan dan pendapatan seseorang yang akan menyebabkan stres yang cukup besar. Stres tidak berasal dari

Kemudian uji asumsi yang kedua adalah uji linieritas untuk mengetahui hubungan linier antara variabel independen, yaitu AI opportunity perception dan variabel dependen, yaitu WWB. Hasil uji linieritas menunjukan bahwa nilai F pada linearity adalah sebesar 5.348 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$), sehingga dapat dikatakan kedua variabel yang diteliti adalah linier.

Untuk menguji hipotesis, peneliti melakukan uji korelasi antara AI opportunity perception dengan Workplace well-being, hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.

situasi itu sendiri—itu adalah perasaan subjektif yang terjadi ketika orang merasa bahwa mereka kekurangan sumber daya untuk mengatasi dengan situasi penting bagi mereka. Seperti ancaman pada pendapatan, dan otonomi (Xu et al., 2023).

Penggunaan AI telah mempengaruhi lapangan kerja, dengan otomatisasi menggantikan pekerjaan manusia (Masrichah, 2023). Telah terdapat beberapa orang yang telah kehilangan pekerjaannya dikarenakan AI. Hal ini juga menimbulkan kecemasan di kalangan kaum muda yang belum siap menghadapi tantangan dari dunia kerja baru yang lebih menuntut (Pabubung, 2023). Keterbatasan akses ini juga dapat membuat lahir kelas-kelas ekonomi serta sosial yang baru, di mana dapat memperdalam jurang-jurang sosial karena akses terhadap AI yang tidak setara (Girasa, 2020) Namun, Zhu et al. (2011) berargumen bahwa mengejar peningkatan atau kemajuan pada pekerjaan keterampilan relevan dengan AI kondusif bagi karyawan untuk eliminasi pekerjaan yang berulang dan rumit, menghasilkan pengalaman psikologis yang menyenangkan, seperti perasaan kompeten dan berkembang di pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hubungan antara AI opportunity perception dan WWB karyawan oleh Xu et al., (2023), yang menyarankan agar perusahaan mengambil langkah-langkah untuk membantu karyawan mengevaluasi transformasi AI sebagai “peluang” yang kondusif untuk meningkatkan WWB mereka. Studi ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan WWB karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka biasanya mengalami tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi di tempat kerja (Xu et al., 2023). Kesimpulan penelitian ini konsisten dengan temuan kami.

Persepsi merupakan suatu rangsangan yang diterima oleh individu melalui panca inderanya untuk menilai sesuatu (Koa & Mutia, 2021). Persepsi yang dirasakan memberikan pengaruh terhadap perasaan. Persepsi hadir dalam bentuk

pandangan atau gambaran seperti rasa takut, harapan, dan rasa bangga mengenai sesuatu (Koa & Mutia, 2021). Kehadiran teknologi pintar di era globalisasi berpotensi membawa ancaman dan peluang yang bersamaan. Ancaman tersebut dapat dirasakan langsung oleh mahasiswa, khususnya mahasiswa magang. Di mana, manusia dan AI dalam peran sosial timbal balik sering kali menghasilkan persepsi pikiran dan emosi yang paling ekstrim (Shank et al., 2019).

Dalam hasil penelitian kami, mengenai adanya korelasi antara *AI opportunity perception* dan *Workplace Well-Being* (WWB) telah menunjukkan bahwa WWB yang dialami oleh mahasiswa magang merupakan pengaruh dari sudut pandang mereka terhadap AI itu sendiri. Dengan persepsi yang baik terhadap AI, WWB mereka akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya. Jika persepsi mereka buruk terhadap AI, WWB mereka akan semakin rendah.

Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa *AI opportunity perception* berpengaruh positif signifikan terhadap *Workplace Well-Being* (WWB) mahasiswa magang yang menggunakan teknologi pintar dari hasil uji parsial. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa magang terhadap peluang yang ditawarkan oleh AI, semakin tinggi pula tingkat WWB yang dirasakan mahasiswa magang yang menggunakan teknologi pintar. Hasil ini menunjukkan bahwa teknologi pintar dan peluang yang dihasilkan oleh AI dapat meningkatkan kesejahteraan (*well-being*) mahasiswa magang di lingkungan kerja mereka.

Penggunaan AI juga memberikan peluang bagi mahasiswa magang dalam menjalankan aktivitasnya. Penggunaan AI dapat meningkatkan personalisasi di lingkungan kerja, menyesuaikan tugas dan pengalaman dengan preferensi dan kebutuhan individu, sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kesejahteraan (*well-being*) psikologis secara keseluruhan (Babu T et al., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *AI opportunity perception* dan *workplace well-being* (WWB) mahasiswa magang yang menggunakan teknologi pintar di Jabodetabek. Implikasi dari hasil ini adalah bahwa organisasi perlu mempertimbangkan pengelolaan untuk mengurangi *burnout* dan meningkatkan *work engagement*. Selain itu, penelitian kami memperluas penelitian sebelumnya tentang hubungan antara *AI opportunity perception* dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja, dan hasil penelitian kami mendukung hubungan antara *AI opportunity perception* dan WWB mahasiswa magang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kami berharap hasil penelitian kami dapat membantu para peneliti selanjutnya untuk mereplikasi dan memperluas penelitian kami. Selain itu, kami juga berharap penelitian kami dapat membantu merumuskan kebijakan yang memandu peserta magang untuk mengenali teknologi AI dan mengadopsi langkah-langkah yang efektif untuk mengatasi teknologi yang

berubah dengan cepat dan semakin maju, sehingga meningkatkan *Workplace well-being* (WWB) mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. R., & Kurnia, H. (2023). Academy of social science and global citizenship journal revolusi teknologi: Masa depan kecerdasan buatan (AI) dan dampaknya terhadap masyarakat. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 3(1), 9–13. <https://doi.org/10.47200/AoSsSaGCJ.v3il.1837>
- Agrawal, A., Gans, J. S., & Goldfarb, A. (2019). Artificial intelligence: The ambiguous labor market impact of automating prediction. In *Journal of Economic Perspectives* (Vol. 33, Issue 2, pp. 31–50). American Economic Association. <https://doi.org/10.1257/jep.33.2.31>
- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). Well-being workplace for pt x employees in sidoarjo. *Academia Open*, 6. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179–189.
- Babu T, N. S., Marda, K., Mishra, A., Bhattar, S., & Ahluwalia, A. (2024). The impact of artificial intelligence in the workplace and its effect on the digital wellbeing of employees. *Journal for Studies in Management and Planning*, 10(4). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10936348>
- Bader, V., & Kaiser, S. (2019). Algorithmic decision-making? The user interface and its role for human involvement in decisions supported by artificial intelligence. *Organization*, 26(5), 655–672. <https://doi.org/10.1177/1350508419855714>
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, 14(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Bullock, J. B. (2019). Artificial intelligence, discretion, and bureaucracy. *American Review of Public Administration*, 49(7), 751–761. <https://doi.org/10.1177/0275074019856123>
- Chang, Q., X. P., Manikandan, N., & Ramesh, S. (2022). Artificial intelligence technologies for teaching and learning in higher education. *International Journal of Reliability, Quality and Safety Engineering*, 29(05). <https://doi.org/10.1142/S021853932240006X>
- Chen, H., Xu, X., & Phillips, P. (2018). Emotional intelligence and conflict management styles. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(2).
- Chuang, S. (2020). An empirical study of displaceable job skills in the age of robots. *European Journal of Training and Development*, 45(6–7), 617–632. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0183>
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *The handbook of stress and health : A guide to research and practice*. John Wiley & Sons, Incorporated.
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., Duan, Y., Dwivedi, R., Edwards, J., Eirug, A., Galanos, V., Ilavarasan, P. V., Janssen, M., Jones, P., Kar, A. K., Kizgin, H., Kronemann, B., Lal, B., Lucini, B., ... Williams, M. D. (2021). Artificial intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 57. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002>
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>
- Girasa, R. (2020). *Artificial intelligence as a disruptive technology economic transformation and government regulation*.
- Goralski, M. A., & Tan, T. K. (2020). Artificial intelligence and sustainable development. *International Journal of Management Education*, 18(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100330>
- Hakim, R. Al, Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>

- Highhouse, S., & Payam, Y. (1996). Perspectives, perceptions, and risk-taking behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 65(2), 159–167. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0014>
- Hikmawati, N., Sufiyanto, M. I., & Jamilah. (2023). Konsep dan implementasi kecerdasan buatan (artificial intelligence) dalam manajemen kurikulum sd/mi. *ABUYA: Jurnal Pendidikan Dasar*, 1. <https://jurnal.inkadha.ac.id/index.php/abuya>
- Howard, J. (2019). Artificial intelligence: Implications for the future of work. In *American Journal of Industrial Medicine* (Vol. 62, Issue 11, pp. 917–926). Wiley-Liss Inc. <https://doi.org/10.1002/ajim.23037>
- Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2020). A strategic framework for artificial intelligence in marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30–50. <https://doi.org/10.1007/s11747-020-00749-9>/Published
- Iskandar, R., & Jayanto, D. N. (2022). Analisis pengaruh kemampuan dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi terhadap kinerja karyawan. *JURIMEA*, 2(1). <http://journal.sinov.id/index.php/sinoveka/indexHalamanUTAMAJurnal:https://journal.sinov.id/index.php>
- Issac, E. (2023). Convenience and purposive sampling techniques: Are they the same? . *International Journal of Innovative Social & Science Education Research*, 11(1), 1–7. www.seahipaj.org
- Kim, Y., & Choi, S. (2019). The impact of artificial intelligence on creative problem solving: An empirical study . *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 567–582. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09675-8>
- Koa, Johannes V. A. A., & Mutia, K. D. L. (2021). Pengaruh persepsi, motivasi, minat dan pengetahuan tentang pajak mahasiswa program studi akuntansi universitas nusa cendana terhadap pilihan berkarir di bidang perpajakan. *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 9(2), 131–143.
- Kong, H., Jiang, X., Zhou, X., Baum, T., Li, J., & Yu, J. (2023). Influence of artificial intelligence (ai) perception on career resilience and informal learning. *Tourism Review*, 79(1), 219–233. <https://doi.org/10.1108/tr-10-2022-0521>
- Kour, J., El-Den, J., & Sviratanaviriyakul, N. (2019). The role of positive psychology in improving employees' performance and organizational productivity: An experimental study. *Procedia Computer Science*, 161, 226–232. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.118>
- Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, 39(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.09.002>
- Masrichah, S. (2023). Ancaman dan peluang artificial intelligence (AI). *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 3(3), 83–101. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i3>
- Misnawati. (2023). Chat GPT: Keuntungan, risiko, dan penggunaan bijak dalam era kecerdasan buatan. *Jurnal Prosiding Mateandrua*, 2(1), 54–67.
- Nazareno, L., & Schiff, D. S. (2021). The impact of automation and artificial intelligence on worker well-being. *Technology in Society*, 67. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101679>
- Ningsih, W. T., Chayatun Machsunah, Y., Ayuningtyas, A., Dewi Retnowati, N., & Nugraheny, D. (2023). Pengenalan kecerdasan buatan: Bagaimana ai mempengaruhi kehidupan manusia. *Communnity Development Journal*, 4(6)
- Pabubung, M. R. (2023). Era kecerdasan buatan dan dampak terhadap martabat manusia dalam kajian etis. *Jurnal Filsafat Indonesia* |, 6(1).
- Park, P. S., Goldstein, S., O'Gara, A., Chen, M., & Hendrycks, D. (2023). AI Deception: A survey of examples, risks, and potential solutions. <http://arxiv.org/abs/2308.14752>
- Parry, E., & Battista, V. (2019). The impact of emerging technologies on work: a review of the evidence and implications for the human resource function. *Emerald Open Research*, 1, 5. <https://doi.org/10.12688/emeraldopenres.12907.1>
- Pratama, R., Aisyah, S. A., Putra, A. M., Sirodj, R., & Afgan, M. W. (2023). Correlational research. *JIP; Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(3), 1754–1759. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i3.1420>
- Shank, D. B., Graves, C., Gott, A., Gamez, P., & Rodriguez, S. (2019). Feeling our way to machine minds: People's emotions when perceiving mind in artificial intelligence. *Computers in Human Behavior*, 98, 256–266. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.04.001>
- Siergar, L. Y., & Nasution, M. I. P. (2020). Perkembangan teknologi informasi terhadap peningkatan bisnis online. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 71–75. <https://doi.org/10.30606/hjimb>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan realibilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Sulartopo, S., Kholifah, S., Danang, D., & Santoso, J. T. (2023). Transformasi proyek melalui keajaiban kecerdasan buatan: mengeksplorasi potensi ai dalam project management. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 363–392. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.2477>
- Tambos, C. A. (2023). Insinyur teknik informatika: Kini dan masa depan. *Jurnal Kependudukan Dan Pembangunan Lingkungan*, 4(1). <http://jkpl.ppi.unp.ac.id/index.php/JKPL/index>
- Tschang, F. T., & Almirall, E. (2021). Artificial intelligence as augmenting automation: implications for employment. *Academy of Management Perspectives*, 35(4), 642–659.
- Tursunbayeva, A., & Renkema, M. (2023). Artificial intelligence in health-care: implications for the job design of healthcare professionals. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(4), 845–887. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12325>
- Utami, Y., Rasmana, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji validitas dan uji reliabilitas instrument penilaian kinerja dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Wingerden, V. J., & Niks, I. M. W. (2017). Construction and validation of the perceived opportunity to craft scale. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00573>
- Winkler, C., Schlosser, F., & Muschalla, B. (2019). The impact of artificial intelligence on digital well-being in the workplace: A longitudinal study. . *Computers in Human Behavior*, 97, 292–300. <http://doi.org/10.1016/j.chb.2019.03.007>
- Xu, G., Xue, M., & Zhao, J. (2023). The relationship of artificial intelligence opportunity perception and employee workplace well-being: A moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph20031974>
- Yam, K. C., Jackson, J. C., Barnes, C. M., Lau, J., Qin, X., & Lee, H. Y. (2020). The rise of covid-19 cases is associated with support for world leaders. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(41), 25429–25433. <https://doi.org/10.1073/pnas.2009252117/-DCSupplemental>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. . *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zhu, X., Wang, S., & He, Q. (2011). Impact of skill requirements on employees' thriving at work: From the perspective of artificial intelligence embedding. . *Foreign Econ. Manag*, 43, 15–25. <https://doi.org/10.16538/j.cnki.fem.20210330.106>