

Human Resource Management dalam Menghadapi Fenomena AI Anxiety di Dunia Kerja Modern

Haery Mogat¹, Soemarno Hidayatullah S²

^{1,2}Universitas Patompo,

Email: haerymogat@gmail.com¹, soemarnohidayatullah@gmail.com²

Abstrak

Perkembangan Artificial Intelligence (AI) telah membawa perubahan besar terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia modern di berbagai sektor pekerjaan. Penggunaan AI dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, otomatisasi administrasi, dan pengambilan keputusan organisasi memberikan manfaat berupa peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja. Namun, di sisi lain, perkembangan tersebut memunculkan fenomena baru yang dikenal sebagai AI Anxiety, yaitu kecemasan individu terhadap dampak AI terhadap keamanan kerja, perubahan kompetensi, identitas profesional, dan masa depan karier. Artikel ini bertujuan menganalisis peran Human Resource Management (HRM) dalam menghadapi fenomena AI Anxiety di dunia kerja modern, khususnya dalam konteks transformasi digital dan kesiapan sumber daya manusia di Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (library research) melalui analisis berbagai jurnal nasional dan internasional terbaru terkait Artificial Intelligence, psikologi kerja, transformasi digital, dan Human Resource Management. Hasil kajian menunjukkan bahwa AI Anxiety berdampak pada menurunnya employee well-being, motivasi kerja, loyalitas organisasi, produktivitas, serta munculnya fenomena quiet quitting. Di Indonesia, AI Anxiety dipengaruhi oleh rendahnya literasi digital, ketidaksiapan kompetensi tenaga kerja, dan kekhawatiran terhadap otomatisasi pekerjaan. Oleh karena itu, HRM perlu menerapkan strategi adaptif berbasis human-centered technology melalui program reskilling dan upskilling, penguatan literasi AI, pembangunan psychological safety, kepemimpinan empatik, penguatan kecerdasan emosional, serta pengembangan budaya belajar berkelanjutan. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menjaga kesejahteraan psikologis, sosial, dan emosional sumber daya manusia secara berkelanjutan di era AI modern.

Kata Kunci: Artificial Intelligence, AI Anxiety, Human Resource Management, employee well-being, transformasi digital, human-centered technology.

Pendahuluan

Transformasi digital yang didorong oleh perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) telah mengubah paradigma dunia kerja modern secara signifikan. Teknologi AI kini digunakan dalam berbagai aktivitas organisasi, mulai dari rekrutmen, analisis kinerja, pengelolaan data karyawan, otomatisasi administrasi, hingga pengambilan keputusan strategis. Integrasi AI dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing global. ([Museo Naturalistico](#))

Namun, perkembangan AI juga memunculkan tantangan baru berupa kecemasan psikologis karyawan terhadap perubahan dunia kerja. Fenomena ini dikenal sebagai *AI Anxiety*, yaitu kondisi ketika individu merasa takut, khawatir, atau terancam akibat penggunaan teknologi AI dalam pekerjaan mereka. Kecemasan tersebut muncul karena adanya persepsi bahwa AI dapat menggantikan peran manusia, mengurangi kesempatan kerja, menurunkan relevansi kompetensi, dan menciptakan ketidakpastian karier di masa depan. ([Nature](#))

Fenomena *AI Anxiety* semakin meningkat seiring cepatnya perkembangan teknologi generative AI seperti *chatbot*, *machine learning*, dan otomatisasi berbasis algoritma. Banyak pekerja mulai mempertanyakan keberlanjutan profesi mereka di tengah munculnya sistem AI yang mampu menyelesaikan tugas secara lebih cepat dan efisien. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya stres kerja, menurunnya motivasi, kelelahan emosional, dan munculnya fenomena *quiet quitting* di berbagai organisasi modern. ([Emerald](#))

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa AI tidak hanya berdampak pada sistem kerja, tetapi juga memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan (*employee well-being*). Perubahan pola kerja berbasis AI dapat memunculkan ketakutan kehilangan identitas profesional, kecemasan belajar teknologi baru, serta tekanan untuk terus meningkatkan kompetensi digital. ([Nature](#))

Di sisi lain, implementasi AI yang tidak disertai komunikasi organisasi yang transparan dapat memperbesar ketidakpercayaan dan resistensi karyawan terhadap transformasi digital. Beberapa studi menunjukkan bahwa kecemasan terhadap AI muncul

bukan hanya karena teknologi itu sendiri, tetapi juga akibat kurangnya strategi organisasi dalam membangun *psychological safety* dan keterlibatan karyawan dalam proses perubahan. ([Academy of Management Journals](#))

Dalam konteks tersebut, peran *Human Resource Management* menjadi sangat strategis. HRM tidak lagi hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi SDM, tetapi juga sebagai pengelola perubahan organisasi, pengembang kompetensi digital, penjaga kesejahteraan psikologis karyawan, dan mediator antara manusia dengan teknologi. Organisasi membutuhkan pendekatan HRM yang adaptif, humanis, dan berorientasi pada keseimbangan antara inovasi teknologi dan keberlanjutan sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini membahas bagaimana *Human Resource Management* menghadapi fenomena *AI Anxiety* di dunia kerja modern serta strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, sehat, dan berkelanjutan di era AI.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*library research*). Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam fenomena *AI Anxiety* dalam konteks *Human Resource Management* modern.

Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber ilmiah berupa:

- jurnal internasional bereputasi,
- artikel nasional,
- buku ilmiah,
- prosiding konferensi,
- laporan penelitian, dan
- publikasi akademik terbaru terkait AI, HRM, psikologi kerja, dan transformasi digital.

Sumber literatur utama berasal dari publikasi tahun 2023–2026 agar penelitian memiliki relevansi terhadap perkembangan AI terkini.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Identifikasi literatur terkait *AI Anxiety* dan HRM.

2. Seleksi artikel berdasarkan relevansi topik.
3. Klasifikasi data berdasarkan tema penelitian.
4. Analisis isi (*content analysis*) terhadap hasil penelitian terdahulu.

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri atas:

- Reduksi data,
- Penyajian data, dan
- Penarikan kesimpulan.

Untuk menjaga validitas data, penelitian menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai hasil penelitian internasional dan nasional mengenai dampak AI terhadap dunia kerja dan pengelolaan SDM.

Hasil dan Pembahasan

1. Fenomena AI Anxiety dalam Dunia Kerja Modern

AI Anxiety merupakan bentuk kecemasan psikologis yang muncul akibat perkembangan Artificial Intelligence di lingkungan kerja. Fenomena ini berkembang seiring meningkatnya penggunaan otomatisasi, machine learning, dan generative AI dalam aktivitas organisasi.

AI Anxiety muncul dalam beberapa bentuk, antara lain:

- a. Ketakutan kehilangan pekerjaan.
- b. Kecemasan terhadap perubahan kompetensi kerja.
- c. Ketidakpastian masa depan karier.
- d. Kekhawatiran terhadap penilaian kerja berbasis algoritma.
- e. Tekanan untuk terus beradaptasi dengan teknologi baru.

Penelitian menunjukkan bahwa AI dapat menciptakan efek substitusi terhadap beberapa jenis pekerjaan rutin sehingga memunculkan rasa tidak aman (*job insecurity*) pada karyawan. ([Nature](#))

Selain itu, AI Anxiety juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti rendahnya kepercayaan diri digital, ketidakmampuan beradaptasi, dan minimnya literasi teknologi. Dalam beberapa kasus, karyawan merasa bahwa pengalaman kerja bertahun-tahun

menjadi kurang relevan akibat percepatan otomatisasi berbasis AI. ([Academy of Management Journals](#))

Fenomena ini semakin nyata pada generasi pekerja modern yang menghadapi tekanan produktivitas tinggi dan perubahan kompetensi yang sangat cepat.

2. Dampak AI Anxiety terhadap Karyawan dan Organisasi

AI Anxiety memberikan dampak multidimensional terhadap individu maupun organisasi.

a. Menurunnya Employee Well-Being

Kecemasan terhadap AI dapat menyebabkan:

- stres kerja,
- kelelahan emosional,
- penurunan kepuasan kerja, dan
- gangguan kesehatan mental.

Penelitian pada lingkungan kerja berbasis AI menunjukkan bahwa tekanan psikologis akibat ketidakpastian teknologi dapat memengaruhi emosi dan motivasi kerja karyawan. ([Nature](#))

b. Munculnya Quiet Quitting

AI Anxiety juga berkontribusi terhadap fenomena *quiet quitting*, yaitu kondisi ketika karyawan hanya bekerja sebatas kewajiban minimum tanpa keterlibatan emosional terhadap organisasi. ([Emerald](#))

Karyawan yang merasa terancam oleh AI cenderung kehilangan motivasi untuk berkembang karena merasa posisinya sewaktu-waktu dapat digantikan teknologi.

c. Menurunnya Organizational Commitment

Kurangnya transparansi organisasi dalam implementasi AI dapat menurunkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Akibatnya, loyalitas dan komitmen organisasi menjadi melemah.

d. Resistensi terhadap Transformasi Digital

Ketakutan terhadap perubahan dapat menyebabkan resistensi terhadap kebijakan digitalisasi organisasi. Karyawan menjadi kurang terbuka terhadap inovasi dan sulit beradaptasi dengan sistem kerja baru.

3. Peran Human Resource Management dalam Mengatasi AI Anxiety

Menghadapi fenomena *AI Anxiety*, *Human Resource Management* memiliki peran strategis dalam menciptakan keseimbangan antara transformasi teknologi dan kesejahteraan manusia.

4. Strategi HRM dalam Menghadapi AI Anxiety

a. Reskilling dan Upskilling Karyawan

Organisasi perlu menyediakan program pelatihan digital secara berkelanjutan agar karyawan mampu beradaptasi dengan perkembangan AI.

Program tersebut meliputi:

- literasi AI,
- data analytics,
- digital communication,
- critical thinking, dan
- problem solving.

Strategi *reskilling* membantu mengurangi ketakutan karyawan karena mereka merasa memiliki kompetensi yang relevan di era AI.

b. Membangun Psychological Safety

HRM perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis sehingga karyawan merasa nyaman menyampaikan kekhawatiran mereka terhadap AI.

Psychological safety dapat dibangun melalui:

- komunikasi terbuka,
- kepemimpinan empatik,
- keterlibatan karyawan, dan
- budaya organisasi yang suportif. ([Academy of Management Journals](#))

c. Human-Centered Leadership

Pemimpin organisasi harus mampu menempatkan manusia sebagai pusat transformasi digital.

Pendekatan *human-centered leadership* menekankan:

- empati,
- kolaborasi,
- kesejahteraan karyawan, dan
- pengembangan potensi manusia.

AI seharusnya diposisikan sebagai alat pendukung (*augmentation*), bukan pengganti manusia sepenuhnya.

d. Transparansi Implementasi AI

Organisasi harus menjelaskan secara terbuka:

- tujuan penggunaan AI,
- dampaknya terhadap pekerjaan,
- serta peluang pengembangan karier bagi karyawan.

Kurangnya transparansi dapat memperbesar kecemasan dan ketidakpercayaan karyawan terhadap organisasi. ([Nature](#))

e. Penguatan Employee Well-Being

HRM modern perlu mengembangkan program kesejahteraan psikologis seperti:

- konseling kerja,
- mental health support,
- work-life balance, dan
- manajemen stres digital.

Pendekatan ini penting untuk menjaga kesehatan mental karyawan di tengah percepatan transformasi teknologi.

5. Masa Depan Human Resource Management di Era AI

Perkembangan AI akan terus mengubah ruang lingkup *Human Resource Management*. HRM masa depan tidak hanya fokus pada administrasi SDM, tetapi juga:

- pengelolaan perubahan,

- pengembangan kompetensi digital,
- penguatan emotional intelligence, serta
- pengelolaan hubungan manusia dan teknologi.

Organisasi yang berhasil di era AI bukanlah organisasi yang sepenuhnya menggantikan manusia dengan mesin, tetapi organisasi yang mampu menciptakan kolaborasi harmonis antara AI dan *human capital*.

Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan HRM dalam mengelola aspek psikologis, sosial, dan emosional karyawan.

6. AI Anxiety dalam Perspektif Dunia Kerja Indonesia

Fenomena *AI Anxiety* tidak hanya terjadi di negara maju, tetapi juga mulai dirasakan di Indonesia seiring meningkatnya penggunaan teknologi *Artificial Intelligence* dalam berbagai sektor pekerjaan. Perkembangan AI di Indonesia semakin cepat melalui penggunaan chatbot, otomatisasi administrasi, sistem analisis data, hingga penerapan AI pada sektor pendidikan, kesehatan, bisnis, dan pemerintahan. Kondisi ini menciptakan perubahan pola kerja yang menuntut pekerja memiliki kemampuan adaptasi digital yang tinggi.

Di Indonesia, kecemasan terhadap AI dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

- a. Rendahnya literasi digital sebagian tenaga kerja.
- b. Ketidaksiapan kompetensi menghadapi otomatisasi.
- c. Ketakutan terhadap pengurangan tenaga kerja.
- d. Ketimpangan akses teknologi antarwilayah.
- e. Kurangnya pemahaman organisasi terhadap dampak psikologis transformasi digital.

Penelitian mengenai perilaku penggunaan AI di Indonesia menunjukkan bahwa kecemasan terhadap AI berpengaruh terhadap rendahnya kepercayaan diri individu dalam menggunakan teknologi baru. Faktor gender, pengalaman digital, dan kesiapan teknologi juga memengaruhi tingkat penerimaan AI di lingkungan kerja. ([CoLab](#))

Selain itu, diskursus publik di Indonesia menunjukkan adanya kekhawatiran bahwa AI dapat menggantikan pekerjaan manusia, terutama pekerjaan administratif dan rutin. Di sisi lain, sebagian masyarakat melihat AI sebagai peluang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. ([Reddit](#))

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa transformasi AI di Indonesia masih berada pada fase adaptasi sosial dan psikologis. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek human-centered management agar digitalisasi tidak menimbulkan tekanan psikologis berkepanjangan bagi pekerja.

7. Pentingnya Emotional Intelligence dalam Menghadapi AI Anxiety

Salah satu pendekatan penting dalam menghadapi AI Anxiety adalah penguatan *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional membantu individu mengelola stres, kecemasan, dan perubahan akibat perkembangan teknologi.

Dalam konteks *Human Resource Management*, kecerdasan emosional menjadi kompetensi penting karena:

- a. membantu pekerja menghadapi ketidakpastian,
- b. meningkatkan kemampuan adaptasi,
- c. memperkuat komunikasi interpersonal, serta
- d. menjaga stabilitas psikologis di lingkungan kerja digital.

Kajian terbaru di Indonesia menekankan bahwa integrasi antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan Artificial Intelligence dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan humanis. Pendekatan ini membantu organisasi menjaga keseimbangan antara efisiensi teknologi dan kebutuhan emosional manusia. ([E-Jurnal Unikarta](#))

Kecerdasan emosional juga penting bagi pemimpin organisasi agar mampu:

- a. memahami kecemasan karyawan,
- b. membangun komunikasi empatik,
- c. mengurangi resistensi perubahan, dan
- d. menciptakan budaya kerja yang suportif.

Dengan demikian, penguatan emotional intelligence menjadi strategi penting dalam menjaga stabilitas organisasi di era AI.

8. Strategi Human Resource Management Berbasis Human-Centered Technology

Transformasi digital yang terlalu berorientasi pada teknologi tanpa mempertimbangkan aspek manusia dapat memperbesar *AI Anxiety*. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pendekatan *human-centered technology* dalam praktik *Human Resource Management*.

Pendekatan ini menempatkan manusia sebagai pusat pengembangan teknologi organisasi. AI diposisikan sebagai alat pendukung (*augmentation*), bukan sepenuhnya pengganti manusia.

Strategi HRM berbasis *human-centered technology* meliputi:

a. Partisipasi Karyawan dalam Transformasi Digital

Karyawan perlu dilibatkan dalam proses implementasi AI agar mereka merasa menjadi bagian dari perubahan organisasi.

b. Transparansi Kebijakan AI

Organisasi harus menjelaskan:

- tujuan penggunaan AI,
- dampaknya terhadap pekerjaan, serta
- peluang pengembangan karier bagi pekerja.

c. Penguatan Budaya Belajar Berkelanjutan

Perubahan teknologi yang cepat menuntut organisasi membangun budaya *continuous learning*. Karyawan perlu didorong untuk terus meningkatkan kompetensi digital mereka.

d. Pendekatan Humanistik dalam Kepemimpinan

Pemimpin organisasi harus mengedepankan empati, komunikasi terbuka, dan dukungan psikologis terhadap pekerja yang mengalami kecemasan teknologi.

Pendekatan *human-centered technology* diyakini mampu menciptakan hubungan harmonis antara manusia dan teknologi di era transformasi digital.

9. Reskilling dan Upskilling sebagai Solusi Strategis

Salah satu penyebab utama AI Anxiety adalah kekhawatiran pekerja bahwa kompetensi mereka tidak lagi relevan. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengembangkan program *reskilling* dan *upskilling* secara sistematis.

Reskilling

Reskilling merupakan proses pelatihan ulang untuk membantu pekerja memperoleh keterampilan baru yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa depan.

Upskilling

Upskilling merupakan proses peningkatan kompetensi agar pekerja mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kerja modern.

Beberapa kompetensi penting di era AI meliputi:

- a. Literasi digital.
- b. Data analytics.
- c. Critical thinking.
- d. Problem solving.
- e. Emotional intelligence.
- f. Collaborative skills.
- g. AI literacy.

Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang adaptif terhadap perkembangan teknologi menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi di era Industri 4.0. ([Kolibi](#)) Selain itu, penggunaan teknologi dalam manajemen SDM juga terbukti membantu meningkatkan efisiensi organisasi apabila didukung kompetensi digital pekerja yang memadai. ([Jurnalisticomah](#))

Dengan demikian, strategi pengembangan kompetensi menjadi langkah utama HRM dalam mengurangi AI Anxiety dan meningkatkan kesiapan tenaga kerja menghadapi masa depan kerja berbasis AI.

10. Masa Depan Human Resource Management di Era Artificial Intelligence

Perkembangan AI akan terus mengubah ruang lingkup *Human Resource Management* di masa depan. HRM tidak lagi hanya berfokus pada administrasi tenaga kerja, tetapi juga menjadi:

- pengelola transformasi digital,
- fasilitator pengembangan kompetensi,
- pengelola kesehatan mental karyawan, serta
- penjaga keseimbangan antara manusia dan teknologi.

Di masa depan, HRM modern akan semakin mengedepankan:

- a. Employee well-being.
- b. Human-centered leadership.
- c. Psychological safety.
- d. Agile workforce.
- e. Sustainable human capital development.

Organisasi yang berhasil bukanlah organisasi yang sepenuhnya menggantikan manusia dengan AI, tetapi organisasi yang mampu menciptakan kolaborasi efektif antara kecerdasan manusia dan kecerdasan buatan.

Kesimpulan

Fenomena *AI Anxiety* merupakan tantangan nyata dalam dunia kerja modern yang muncul akibat percepatan penggunaan *Artificial Intelligence* dalam berbagai aktivitas organisasi. Kecemasan terhadap AI tidak hanya berkaitan dengan ketakutan kehilangan pekerjaan, tetapi juga menyangkut ketidakpastian karier, perubahan kompetensi kerja, tekanan adaptasi digital, serta kekhawatiran terhadap menurunnya relevansi peran manusia di era otomatisasi. Dalam konteks Indonesia, fenomena ini semakin kompleks karena dipengaruhi oleh tingkat literasi digital yang belum merata, kesiapan SDM yang berbeda-beda, dan masih terbatasnya pemahaman organisasi mengenai dampak psikologis transformasi digital terhadap pekerja.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa *AI Anxiety* dapat berdampak pada menurunnya *employee well-being*, motivasi kerja, loyalitas organisasi, produktivitas, hingga munculnya fenomena *quiet quitting*. Oleh karena itu, Human Resource Management

memiliki peran strategis dalam menciptakan keseimbangan antara inovasi teknologi dan keberlanjutan sumber daya manusia. HRM modern tidak lagi hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi tenaga kerja, tetapi juga sebagai pengelola perubahan organisasi, fasilitator pengembangan kompetensi digital, penjaga kesehatan mental karyawan, dan mediator hubungan manusia dengan teknologi.

Strategi *Human Resource Management* dalam menghadapi *AI Anxiety* perlu dilakukan melalui pendekatan *human-centered technology* yang menempatkan manusia sebagai pusat transformasi digital. Beberapa strategi penting yang dapat diterapkan organisasi meliputi:

1. Program *reskilling* dan *upskilling* berbasis literasi AI dan kompetensi digital.
2. Penguatan *psychological safety* di lingkungan kerja.
3. Penerapan *human-centered leadership* yang empatik dan komunikatif.
4. Transparansi organisasi dalam implementasi teknologi AI.
5. Penguatan *employee well-being* dan kesehatan mental pekerja.
6. Pengembangan budaya belajar berkelanjutan (*continuous learning culture*).
7. Peningkatan kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi digital karyawan.

Selain itu, penguatan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) menjadi faktor penting dalam membantu pekerja menghadapi tekanan psikologis akibat transformasi teknologi. Organisasi yang mampu mengintegrasikan kecerdasan manusia dengan kecerdasan buatan secara harmonis akan lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja masa depan.

Dengan demikian, keberhasilan implementasi *Artificial Intelligence* di dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola aspek psikologis, sosial, emosional, dan kompetensi sumber daya manusia secara berkelanjutan. *Human Resource Management* yang adaptif, humanis, dan berbasis kesejahteraan manusia menjadi kunci utama dalam menciptakan organisasi yang inovatif, produktif, dan berkelanjutan di era AI modern.

Daftar Pustaka

- Aisyah, N., Al Kautsar, M. D., Hidayat, A., & Koto, F. (2026). "Grounding AI-in-Education Development in Teachers' Voices: Findings from a National Survey in Indonesia." [AI in Education Indonesia Survey](#)
- Andriani, D., Nurfadhlini, N., & Supratikta, H. (2024). "Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Menghadapi Peluang dan Tantangan di Era Industri 4.0." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 320–327. [Jurnal Neraca SDM Era Industri 4.0](#)
- Chatterjee, S., et al. (2024). "A Systematic Review of Artificial Intelligence (AI) And Impact on Human Resource Management (HRM): Challenges, Risks and Opportunities." [Naturalista Campano Journal](#)
- Chen, L., Xu, M., & Li, X. (2024). "Promethean Anxiety from AI Adoption: Employees' Need for Self-Actualization and Turnover Intention." [Academy of Management Proceedings](#)
- Dima, J., Gilbert, M. H., & Dextras-Gauthier, J. (2024). "The Effects of Artificial Intelligence on Human Resource Activities and the Roles of the Human Resource Triad." [Frontiers in Psychology](#)
- Gill, A., Mathur, A., & Bhadouria, S. (2024). "Investigating Emotional Intelligence and Employees' Well-Being in an AI-Enhanced Workplace." [International Journal of Management and Humanities](#)
- Gupta, R., & Banerjee, P. (2025). "Can Artificial Intelligence Anxiety Lead to Quiet Quitting Intention?" [Emerald Publishing](#)
- Hermanto, M. (2024). "Mengintegrasikan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Buatan dalam Praktik-Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Bisnis." *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1). [JEMI Universitas Kutai Kartanegara](#)
- Iskandar. (2024). "Mengintegrasikan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Buatan dalam Praktik-Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Bisnis." *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(2). [JEMI Vol 24 No 2](#)
- Jin, G., Jiang, J., & Liao, H. (2024). "The Work Affective Well-Being under the Impact of AI." [Scientific Reports Nature](#)
- Prasad, K. D. V., & De, T. (2024). "Generative AI as a Catalyst for HRM Practices: Mediating Effects of Trust." [Humanities and Social Sciences Communications](#)
- Soulami, M., Benchebkroun, S., & Galiulina, A. (2024). "Exploring How AI Adoption in the Workplace Affects Employees: A Bibliometric and Systematic Review." [Frontiers in Artificial Intelligence](#)
- Sadeghi, S. (2024). "Employee Well-being in the Age of AI: Perceptions, Concerns, Behaviors, and Outcomes." [arXiv Research](#)
- Viskova-Robertson, A. (2024). "The AI Effect: Transforming Workplace Well-Being?" [Academy of Management Proceedings](#)
- Wijaya, S., & Rizkiyah, A. D. (2024). "Penggunaan Teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 1(3), 35–47. [JKMI Teknologi dan MSDM](#)