

**PENGARUH KEYAKINAN DAN KECEMASAN DALAM
PENGUNAAN *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* TERHADAP
KESIAPAN BERUBAH DENGAN *HIGH PERFORMANCE
WORK SYSTEM* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada Karyawan PT. Semen Padang)**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi S1 (Strata Satu) Pada Program Studi Manajemen Universitas Negeri
Padang*

RAHMI NOVITA

19059098

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEYAKINAN DAN KECEMASAN DALAM PENGGUNAAN
ARTIFICIAL INTELLIGENCE TERHADAP KESIAPAN BERUBAH
DENGAN *HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEM* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

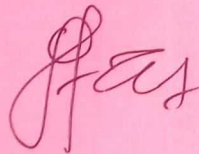
(Studi pada Karyawan PT. Semen Padang)

Nama : Rahmi Novita
Nim/Tm : 19059098/2019
Departemen : Manajemen S1
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, November 2023

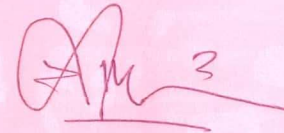
Disetujui Oleh:

Mengetahui,
Ketua Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, M.Si
NIP. 197209021998021001

Pembimbing,



Dr. Sulastris, M.Pd, MM
NIP. 195811111987032001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang

PENGARUH KEYAKINAN DAN KECEMASAN DALAM PENGGUNAAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE TERHADAP KESIAPAN BERUBAH DENGAN HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEM SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi pada Karyawan PT. Semen Padang)

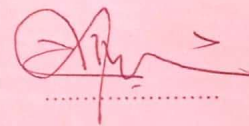
Nama : Rahmi Novita
Nim/Tm : 19059098/2019
Departemen : Manajemen SI
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, November 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

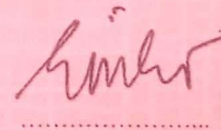
1. Dr. Sulastri, M.Pd, MM (Ketua)



2. Dr. Syahrizal, SE, M.Si (Penguji)



3. Rini Sarianti, SE, M.Si (Penguji)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmi Novita
Nim/Tm : 19059098/2019
Departemen : Manajemen S1
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Komplek Lolong Belanti, Gunung Pangilun
No Hp/Telp : 081271798570
Judul Skripsi : Pengaruh Keyakinan dan Kecemasan dalam Penggunaan *Artificial Intelligence* terhadap Kesiapan Berubah dengan *High Performance Work System* sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Pt. Semen Padang)

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Pada karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini Sah apabila telah ditandatangani Asli oleh pembimbing, tim penguji, dan Ketua Prodi.

Padang, November 2023
Penulis



Rahmi Novita
19059098

ABSTRAK

Rahmi Novita : **Pengaruh Keyakinan dan Kecemasan dalam Penggunaan *Artificial Intelligence* terhadap Kesiapan Berubah dengan *High Performance Work System* sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Semen Padang)**
(2019/ 19059098)

Dosen Pembimbing : **Dr. Sulastri, M.Pd, MM**

Tujuan- Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji: (1) Pengaruh Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang. (2) Pengaruh Kecemasan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang. (3) Pengaruh HPWS memoderasi hubungan antara Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang. (4) Pengaruh HPWS memoderasi hubungan antara Kecemasan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang.

Metodologi - Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Semen Padang pengguna produk berbasis AI dengan jumlah populasi 133 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 orang yang diambil menggunakan clustered simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Penganalisisan data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25.

Hasil - Hasil pengelolaan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Keyakinan dalam Penggunaan AI berpengaruh positif terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI. (2) Kecemasan dalam Penggunaan AI berpengaruh negatif terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI. (3) HPWS berpengaruh positif dan signifikan memoderasi hubungan antara Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI. HPWS memperlemah hubungan ini (4) HPWS berpengaruh negatif dan signifikan memoderasi hubungan antara Kecemasan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI. HPWS memperlemah hubungan ini.

Kata Kunci: Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI, HPWS, Keyakinan dalam Penggunaan AI, Kecemasan dalam Penggunaan AI.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Keyakinan dan Kecemasan dalam Penggunaan *Artificial Intelligence* terhadap Kesiapan Berubah dengan *High Performance Work System* sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Semen Padang)** . Shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada Rasulullah SAW sebagai suri tauladan kehidupan didunia ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd,MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan, ilmu, perhatian, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan yang bermamfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Genefri, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang
4. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.SC, PH.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

6. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.SC, PH.D selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermamfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu dibidang administrasi.
9. Seluruh karyawan PT Semen Padang di Indarung Padang yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian ini.
10. Teristimewa untuk orang tua tercinta, Skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas cinta, doa, dorongan, semangat yang luar biasa dan pengorbananya sehingga penulis dapat meraih semua ini dan dapat memberikan kebanggaan yang luar biasa.
11. Teman-teman jurusan manajemen 2019, khusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia dikemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritik yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Padang, November 2023

Rahmi Novita

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
<u>BAB I</u> PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang.....	2
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II ERANGKA TEORI	15
A. Kajian Teori	15
1. <i>Social Cognitive Theory</i> (SCT).....	15
2. <i>Artificial Intelligence</i> (AI).....	18
3. Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI	24
4. <i>High Performance Work System</i> (HPWS).....	28
5. Keyakinan dalam Penggunaan AI	31
6. Kecemasan dalam Penggunaan AI.....	34
7. Pengaruh Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI	36
8. Pengaruh Kecemasan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI	37

9. Pengaruh HPWS Memoderasi Hubungan antara Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI	38
10. Pengaruh HPWS Memoderasi Hubungan antara Kecemasan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI	39
B. Penelitian yang Relevan	41
C. Kerangka Konseptual	43
D. Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Desain Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian	52
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
D. Populasi dan Sampel Penelitian	53
E. Jenis dan Sumber Data	55
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	56
G. Metode Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	68
B. Hasil Analisis Dekriptif.....	71
C. Analisis Statistik Inferensial	87
D. Pembahasan.....	103
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	116
A. Kesimpulan	116
B. Saran.....	117
C. Keterbatasan	122
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN.....	129

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Research Gap</i>	6
Tabel 2. Penelitian yang Relevan.....	41
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
Tabel 4. Rekapitulasi Jumlah Karyawan PT Semen Padang Pengguna AI di Kantor Indarung Kota Padang berdasarkan Departemen	53
Tabel 5. Rekapitulasi Sampel Karyawan PT Semen Padang Pengguna AI di Kantor Indarung Kota Padang berdasarkan Departemen	55
Tabel 6. Variabel dan Indikator Penelitian	57
Tabel 7. Daftar Skor Nilai Jawaban Pernyataan	57
Tabel 8. Kriteria Jawaban Respon (TCR).....	62
Tabel 9. Berdasarkan Divisi.....	71
Tabel 10. Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 11. Berdasarkan Umur	73
Tabel 12. Berdasarkan Status Pernikahan	74
Tabel 13. Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 14. Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 15. Berdasarkan Produk Berbasis AI yang digunakan	76
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI.....	77
Tabel 17. Distribusi Frekuensi HPWS	80
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Keyakinan dalam Penggunaan AI	84
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Kecemasan dalam Penggunaan AI	86

Tabel 20. Hasil Uji Validitas Data	88
Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Data	91
Tabel 22. Hasil Uji Normalitas.....	92
Tabel 23. Hasil Uji Multikolinieritas.....	93
Tabel 24. Hasil Uji Heteroskedastitas	94
Tabel 25. Hasil Uji Pengaruh Langsung.....	96
Tabel 26. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	98
Tabel 27. Hasil Uji Pengaruh HPWS Memoderasi Hubungan antara Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI	99
Tabel 28. Hasil Uji Pengaruh HPWS Memoderasi Hubungan antara Kecemasan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Triadic Reciprocal Determinisme	16
Gambar 2. Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 3. Logo PT Semen Padang	70
Gambar 4. Struktur Organisasi PT Semen Padang	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Observasi dan Penelitian	129
Lampiran 2. Surat Persetujuan Observasi dan Penelitian.....	130
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	131
Lampiran 4. Data Responden	140
Lampiran 5. Analisis Deskriptif	142
Lampiran 6. Hasil Uji Instrumen Penelitian	146
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik	164
Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	166
Lampiran 9. Hasil <i>Moderating Regression Analysis</i>	167
Lampiran 10. Tabulasi Data Penelitian	168

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab I ini penulis akan menjelaskan beberapa poin yaitu latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat dari pelaksanaan penelitian ini

A. Latar Belakang

Teknologi *Artificial Intelligence* (AI) telah menjadi fokus utama di banyak intensitas salah satunya bisnis. Diperkirakan pada tahun 2030 mendatang, 70 persen operasi bisnis mengadopsi beberapa bentuk AI dalam kegiatannya (Dwivedi *et al.*, 2021). AI merupakan bidang ilmu komputer yang memiliki penekanan pada penciptaan mesin cerdas yang dapat bekerja serta bereaksi seperti manusia (Savitri, 2019). AI sering digunakan dalam praktik HRM seperti kegiatan seleksi dan rekrutmen karyawan (van Esch *et al.*, 2019) contohnya software HireVue yang dapat menganalisis dan mensurvei potensi ribuan kandidat. AI dapat meningkatkan efisiensi, menciptakan peluang baru, dan mengurangi kesalahan manusia (Harteig, 2021 dalam Kaya *et al.*, 2022).

Penerapan AI dalam organisasi menimbulkan perubahan pada cara pelaksanaan bisnis (Budhwar *et al.*, 2022). Suatu organisasi akan bertahan bahkan memenangkan persaingan jika organisasi tersebut mampu beradaptasi terhadap perubahan ini. Sulastri (2018) menyatakan bahwa organisasi yang mampu bertahan

adalah organisasi yang selalu berubah atau beradaptasi dengan keadaan dan menguasai teknologi tinggi. Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan perubahan akan membuat kinerja karyawan dan kinerja organisasi tersebut meningkat. Namun, kegagalan organisasi dalam melaksanakan akan menimbulkan dampak negatif seperti penolakan terhadap AI dan penurunan kinerja karyawan.

Zhang & Dafoe dalam Kaya *et al.* (2022) melakukan penelitian terhadap 2.000 orang AS dan menemukan bahwa 41% peserta mendukung AI dan 22% lainnya menentang. Permasalahan ini juga terjadi di Indonesia. Microsoft Indonesia menemukan bahwa terdapat 14% organisasi yang mengimplementasikan AI (Indonesia, 2019). Alasan organisasi masih enggan mengadopsi AI karena dianggap dapat mengganggu lingkungan kerja. Kegagalan organisasi dalam mengadopsi AI dapat menyebabkan tingginya angka pergantian karyawan, penurunan bahkan kehilangan kepuasan kerja dan pelanggan serta meningkatkan biaya yang berdampak pada penurunan kinerja perusahaan (Justin *et al.*, 2019). Bank *et.al* dalam Alolabi *et al.* (2021) menyatakan bahwa kegagalan organisasi dalam merangkul perubahan menyebabkan hilangnya keunggulan kompetitif organisasi serta kegagalan dalam memastikan perubahan sesuai dengan kebutuhan dan permintaan pelanggan dan pemangku kepentingan. Kesiapan berubah sangat penting dalam menyukseskan perubahan untuk mengadopsi AI. Ketidakmampuan organisasi dalam menciptakan kesiapan berubah menjadi penyebab kegagalan dalam proyek perubahan (Joner, *et al*, 2005 dalam Frick, 2021).

Keberhasilan adopsi sangat dipengaruhi oleh tingkat kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan (Morland & Pettersen, 2018). Implementasi perubahan akan efektif jika didukung oleh karyawan (Alghizzawi & Ngah, 2021) karena karyawan merupakan penanggung jawab pelaksanaan perubahan (Alolabi *et al.*, 2021). Penolakan terhadap perubahan dapat diminimalisir jika karyawan memiliki kesiapan berubah. Brahmana & Christina (2021) menyatakan bahwa kesiapan berubah mempengaruhi kemampuan dalam melakukan perubahan atau keberhasilan proses perubahan. Individu dengan kesiapan tinggi akan mendukung inisiatif perubahan (Alqudah *et al.*, 2022).

Armenakis *et al.* (1993) menyatakan bahwa karyawan yang siap untuk berubah akan percaya bahwa organisasi akan mengalami kemajuan apabila organisasi tersebut melakukan perubahan. Mereka juga memiliki sikap positif terhadap perubahan organisasi dan memiliki keinginan untuk terlibat dalam pelaksanaan perubahan organisasi tersebut. Kesiapan berubah merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk mau menerima perubahan (Rafferty, 2019). Organisasi akan mengalami kegagalan dalam menjalankan bisnis jika tidak mampu meningkatkan kesiapan berubah pada karyawan untuk mengadopsi AI. Oleh karena itu, penilaian kesiapan berubah untuk mengadopsi AI perlu dilakukan agar tidak terjadi perlawanan yang berdampak pada terancam nya implikasi perubahan (Wang *et al.*, 2020).

Teori SCT milik Bandura menyatakan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara faktor pribadi, faktor lingkungan, dan perilaku. Menurut Teori SCT Bandura, cara berperilaku seseorang yaitu Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI dipengaruhi oleh faktor personal yaitu apa yang dipercayai berupa Keyakinan dalam Penggunaan AI dan apa yang dirasakan berupa Kecemasan dalam Penggunaan AI. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil bahwa Keyakinan dalam Penggunaan AI berpengaruh pada Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI. Suseno *et al.* (2021) melakukan penelitian kepada manajer SDM menemukan bahwa Keyakinan terhadap AI secara positif dan signifikan memprediksi Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI. Rafferty (2019) juga menemukan bahwa Keyakinan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Berubah. Selain Keyakinan dalam Penggunaan AI, Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI juga dipengaruhi oleh Kecemasan dalam Penggunaan AI. Kecemasan dalam Penggunaan AI berpengaruh terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Suseno *et al.* (2021) yaitu Kecemasan terhadap AI secara negatif memprediksi Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI dan penelitian lain yang menemukan bahwa Kecemasan mempengaruhi Kesiapan Berubah (Suseno *et al.*, 2020; Adikosewanto *et al.*, 2022; Donmez-turan, 2020).

Terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian terkait Pengaruh Kecemasan terhadap Kesiapan Berubah. Beberapa penelitian menemukan bahwa Kecemasan berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Berubah dan beberapa

lainnya menemukan bahwa Kecemasan tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Berubah. Berikut tabel *research gap* dari penelitian terdahulu.

Tabel 1. Research Gap

Pengarang	Judul	Hasil
Ittner <i>et al.</i> (2019)	<i>Swiss Principals Emotions, Basic Needs Satisfaction And Readiness For Change During Curriculum Reform</i>	Kecemasan tidak berpengaruh terhadap Kesiapan untuk Berubah
M.A. Ayanwale <i>et al.</i> (2022)	<i>Teachers Readiness and Intention to Teach Artificial Intelligence in School</i>	Kecemasan tidak berpengaruh terhadap Kesiapan untuk mengimplementasikan AI
Suseno <i>et al.</i> (2020)	<i>Employee attitudes, technological anxiety, and change readiness for artificial intelligence adoption</i>	Kecemasan teknologi secara negatif memprediksi Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI
Suseno <i>et al.</i> (2021)	<i>Beliefs, anxiety and change readiness for artificial intelligence adoption among human resource managers: the moderating role of high-performance work systems</i>	Kecemasan AI berpengaruh negatif terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI

Perbedaan hasil penelitian pada tabel 1 terjadi karena adanya faktor lingkungan. Pada Teori SCT Bandura, perilaku bukan hanya dipengaruhi oleh faktor pribadi tetapi juga faktor lingkungan. Bandura (1986) dalam Abdullah (2019) menyatakan bahwa faktor lingkungan mampu mengembangkan dan memodifikasi harapan, keyakinan, emosi, dan kompetensi kognitif seseorang. Ketika pengaruh lingkungan kuat maka pengaruh faktor personal tidak terlalu mendominasi dalam memutuskan sesuatu.

High performance work system (HPWS) menjadi faktor lingkungan yang menyebabkan adanya *research gap*. HPWS dapat mengurangi dampak faktor personal yaitu Kecemasan terhadap Kesiapan Berubah. Suseno *et al.* (2021) menjadikan HPWS sebagai variabel moderasi yang membuat dampak Kecemasan dalam Penggunaan AI pada Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI menjadi lemah sehingga Kecemasan dalam Penggunaan AI tidak terlalu berdampak pada Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI. Suseno *et al.* (2021) menemukan bahwa HPWS dapat mengurangi dampak negatif antara Kecemasan AI individu dan Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI. Hasil serupa juga ditemukan oleh Suseno *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa HPWS dapat mengurangi dampak negatif dari Kecemasan teknologi terhadap Kesiapan Berubah karyawan untuk mengadopsi AI. HPWS dapat meningkatkan keberhasilan implementasi perubahan dengan melibatkan individu dalam memperjuangkan perubahan (Kalyal & Grabarski, 2020). Tujuan dari HPWS yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan melalui peningkatan motivasi, keterampilan, dan kesempatan untuk berkontribusi (Van de Voorde & Beijer, 2015 dalam Bowo, 2022). Praktik pemberian pelatihan dalam HPWS dapat mengurangi perasaan negatif karyawan terhadap perubahan (Brougham & Haar, 2020) yang menjadi penghalang keberhasilan adopsi teknologi canggih.

HPWS sebagai faktor lingkungan juga dapat memperkuat pengaruh Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap kesiapan berubah. Berdasarkan teori

SCT sebagian pembelajaran terjadi di lingkungan. Seseorang dapat memperoleh Keyakinan melalui pengamatan (Naniek, 2022). Salah satu praktik HPWS yaitu pelatihan dapat meningkatkan dan menyelaraskan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan (Bayo-Morienes & de Cerio, 2001). Fjeldhus (2017) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa organisasi mereka memiliki praktik SDM yang dapat meningkatkan kemampuan mereka seperti pelatihan dan pengembangan maka kesiapan berubah mereka cenderung lebih tinggi. Melalui pelatihan karyawan akan mendapatkan pengalaman sehingga Keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menghadapi perubahan menjadi meningkat yang berdampak pada Kesiapan Berubah karyawan menjadi semakin tinggi. Oleh karena itu, penerapan HPWS yang baik akan memperkuat hubungan antara Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk mengadopsi AI pada karyawan sehingga karyawan tersebut lebih siap untuk berubah. Namun, penelitian terkait hal ini masih jarang diteliti (Suseno *et.,al* 2021). Oleh karena itu, HPWS perlu diteliti sebagai kondisi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara Keyakinan dan Kecemasan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI

PT Semen Padang merupakan anak usaha Semen Indonesia yang bergerak dalam bidang produksi semen. PT Semen Padang menjadi perusahaan penghasil semen terbesar di wilayah di Asia Tenggara per 2023. PT Semen Padang memiliki visi untuk menjadi perusahaan persemenan yang andal, unggul, dan berwawasan lingkungan di Indonesia bagian barat dan Asia Tenggara. Salah satu misi PT Semen

Padang yaitu meningkatkan kemampuan rekayasa dan engineering untuk mengembangkan industri semen Nasional. Hal inilah yang membuat PT Semen Padang selalu berupaya meningkatkan penggunaan teknologi canggih dalam kegiatan bisnisnya salah satunya teknologi AI. Teknologi AI yang digunakan di PT Semen Padang meliputi Power BI, Plan Optimizer, ChatGPT, dan Microsoft 365. Penelitian ini fokus pada karyawan PT Semen Padang yang menggunakan produk berbasis AI dalam bekerja.

Penggunaan teknologi AI di PT Semen Padang akan terus mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer departemen SDM diketahui bahwa PT Semen Padang akan meningkatkan penggunaan AI tingkat tinggi. Teknologi AI yang digunakan bukan hanya menampilkan hasil analisis otomatis tetapi juga melakukan pengambilan keputusan dan tindakan secara mandiri. Penggunaan teknologi AI ini baru diterapkan di Indarung VI dan akan diterapkan di Indarung IV dan Indarung V. Penerapan teknologi ini akan menimbulkan perubahan pada kegiatan bisnis di PT Semen Padang sehingga penting bagi setiap karyawan memiliki Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI agar tidak terjadi penolakan atau kegagalan dalam implementasi perubahan yang berdampak buruk pada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Semen Padang diketahui bahwa penerapan AI di PT Semen Padang dapat meningkatkan efisiensi dan menghemat biaya. Karyawan PT Semen Padang umumnya tidak menolak perubahan sehingga dapat dikatakan memiliki Kesiapan Berubah. Namun, Kesiapan

Berubah karyawan untuk mengadopsi AI dapat menurun jika perubahan untuk mengadopsi AI dianggap mengganggu pekerjaan mereka. Menurut Robins dan Judge (2008) dalam Tumpia *et al.* (2021) penolakan terhadap perubahan terjadi karena adanya perasaan terancam, bayaran yang tidak sesuai, dan rasa takut karena ketidakpastian.

HPWS bisa memperlemah dampak Kecemasan dalam Penggunaan AI pada karyawan PT Semen Padang. PT Semen Padang memberikan pelatihan sebelum menerapkan teknologi yang benar-benar baru. Penggunaan AI akan memberikan hasil yang menguntungkan jika perusahaan bisa menyediakan pelatihan yang tepat, membantu karyawan menghadapi ketakutan dan melakukan manajemen perubahan (Budhwar *et al.*, 2022).

PT Semen Padang sebagai perusahaan yang menggunakan banyak teknologi dalam kegiatan bisnisnya dan sebagai perusahaan yang selalu berupaya meningkatkan daya saingnya terutama disaat semakin tingginya kemajuan teknologi seperti AI. Hal inilah yang menyebabkan karyawan harus selalu siap melakukan perubahan untuk mengadopsi AI agar implementasinya berjalan sesuai harapan. Sehingga penting untuk melakukan penelitian terkait Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang. Penelitian ini berfokus pada Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang pengguna AI di kantor Indarung Padang.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka penulis merasa tertarik dan perlu untuk

melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Keyakinan dan Kecemasan dalam Penggunaan *Artificial Intelligence* terhadap Kesiapan Berubah dengan *High Performance Work System* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Semen Padang)’”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Kesiapan Berubah karyawan untuk mengadopsi AI sangat penting dalam menyukseskan perubahan untuk mengadopsi AI. Kesiapan Berubah karyawan untuk mengadopsi AI dipengaruhi oleh Keyakinan dan Kecemasan mereka dalam Penggunaan AI.
2. Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh Kecemasan terhadap Kesiapan Berubah.
3. Terdapat kemungkinan penurunan Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang ketika perubahan untuk mengadopsi AI dianggap mengganggu pekerjaan mereka.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah perlu dilakukan untuk memperjelas dan memerinci permasalahan yang diteliti. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan

dias, maka penulis membatasi variabel yang mempengaruhi Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang yaitu Keyakinan dalam Penggunaan AI dan Kecemasan dalam Penggunaan AI dan moderasi berupa HPWS.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keyakinan dalam Penggunaan AI berpengaruh terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang?
2. Apakah Kecemasan dalam Penggunaan AI berpengaruh terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang?
3. Apakah HPWS memoderasi hubungan antara Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang?
4. Apakah HPWS memoderasi hubungan antara Kecemasan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi pada AI karyawan PT Semen Padang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh:

1. Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang.
2. Kecemasan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang.
3. HPWS memoderasi hubungan antara Keyakinan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang.
4. HPWS memoderasi hubungan antara Kecemasan dalam Penggunaan AI terhadap Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan PT Semen Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai Keyakinan dan Kecemasan dalam Penggunaan AI, HPWS dan Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI. Selain itu, penelitian ini juga dapat

membantu penulis dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku kuliah.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber manusia khususnya tentang pentingnya mempertimbangkan Keyakinan dan Kecemasan dalam Penggunaan AI, dan HPWS dalam meningkatkan Kesiapan Berubah untuk Mengadopsi AI pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Semen Padang dan organisasi lainnya dalam mengambil kebijakan terutammengenai permasalahan yang serupa. Tulisan ini juga dapat dijadikan sebagai salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam memecahkan permasalahan yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian dengan bidang yang sama.