

## **PENGARUH PEMANFAATAN *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* DALAM MANAJEMEN KERJA SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI KABUPATEN GARUT**

**Siti Rahmawati<sup>1</sup>, Rohimat Nurhasan<sup>2</sup>, Riyad Sabilul Muminin<sup>3</sup>**  
**Universitas Garut**

[rsiti6130@gmail.com](mailto:rsiti6130@gmail.com)<sup>1</sup>, [rohimat.nurhasan@uniga.ac.id](mailto:rohimat.nurhasan@uniga.ac.id)<sup>2</sup>, [riyadhsyabil@uniga.ac.id](mailto:riyadhsyabil@uniga.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Garut. Pesatnya perkembangan teknologi AI dalam pengelolaan sumber daya manusia mendorong peningkatan efektivitas kerja, terutama bagi karyawan Generasi Z yang memiliki tingkat adaptasi teknologi yang tinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden yang dipilih melalui *purposive sampling*. Variabel pemanfaatan AI diukur melalui automasi proses SDM, personalisasi pengembangan karyawan, dan kualitas rekomendasi berbasis AI, sedangkan kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,880$ ;  $p < 0,05$ ), dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,627. Temuan ini menunjukkan bahwa AI berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan Generasi Z dan dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam mengoptimalkan penerapan teknologi AI di lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Artificial Intelligence*, Manajemen Kerja SDM, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Artificial Intelligence (AI) utilization in human resource management on the performance of Generation Z employees in Garut Regency. The rapid advancement of AI technology in human resource management has enhanced work effectiveness, particularly among Generation Z employees who demonstrate a high level of technological adaptability. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 100 respondents selected through purposive sampling. AI utilization was measured through HR process automation, employee development personalization, and AI-based recommendation quality, while employee performance was assessed based on work quality, work quantity, timeliness, and responsibility. Data were analyzed using simple linear regression with SPSS. The results indicate that AI utilization has a positive and significant effect on employee performance ( $\beta = 0.880$ ;  $p < 0.05$ ), with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.627. These findings suggest that AI contributes to improving the performance of Generation Z employees and can serve as a*

*consideration for organizations in optimizing the implementation of AI technology in the workplace.*

**Keywords:** *Artificial Intelligence, Human Resource Work Management, Employee Performance*

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, Artificial Intelligence (AI) dimanfaatkan untuk mendukung efektivitas pelaksanaan berbagai aktivitas kerja melalui peningkatan efisiensi operasional, penyediaan informasi yang mendukung pengambilan keputusan, serta optimalisasi kinerja karyawan. Kehadiran AI memungkinkan proses kerja berlangsung secara lebih sistematis, responsif, dan berbasis data. Sejumlah penelitian terdahulu memperlihatkan bahwasanya penerapan AI dalam pengelolaan SDM berdampak bagi eskalasi produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan, terutama karena teknologi ini mampu menyederhanakan tugas-tugas administratif serta meminimalkan potensi kesalahan yang disebabkan oleh faktor manusia Witaru,(2024).

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat turut memengaruhi komposisi tenaga kerja di berbagai organisasi, di mana Generasi Z kini menjadi salah satu kelompok yang mendominasi angkatan kerja. Generasi ini tumbuh pada era perkembangan internet dan teknologi digital yang intensif sehingga memiliki kedekatan yang kuat dengan berbagai perangkat dan aplikasi teknologi. Kondisi tersebut membentuk karakteristik Generasi Z sebagai individu yang memiliki literasi digital yang baik, mudah beradaptasi terhadap perubahan, serta lebih terbuka terhadap penggunaan teknologi dalam mendukung aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, kelompok ini cenderung lebih siap menerima dan memanfaatkan teknologi berbasis Artificial Intelligence (AI) dalam lingkungan kerja. Temuan penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwasanya penggunaan AI dapat membantu meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mendukung peningkatan kualitas hasil kerja, yang pada akhirnya berkontribusi bagi kinerja karyawan Generasi Z Rimadias et al., (2025).

Sejumlah penelitian telah mengkaji pandangan Generasi Z terhadap penggunaan Artificial Intelligence (AI) di lingkungan kerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kelompok generasi ini umumnya memandang AI sebagai teknologi yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efisien dan membantu meningkatkan kinerja individu Rimadias et al., (2025). Temuan lain yang dipaparkan oleh Trisandri et al., (2024) mengungkapkan bahwasanya penerapan AI dalam pengelolaan talenta dan manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus mendorong efektivitas operasional organisasi, khususnya pada perusahaan sektor jasa. Pemanfaatan teknologi tersebut diterapkan dalam berbagai fungsi

SDM, seperti proses rekrutmen, penilaian kinerja, hingga pengembangan kompetensi karyawan yang dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan objektif. Meskipun demikian, kajian yang ada masih lebih banyak berfokus pada organisasi sektor jasa secara umum. Penelitian mengenai pengaruh pemanfaatan AI dalam manajemen kerja SDM terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada konteks daerah masih relatif terbatas, terutama pada wilayah kabupaten seperti Kabupaten Garut.

Pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam manajemen kerja SDM diposisikan sebagai variabel independen (X). Variabel ini didefinisikan sebagai tingkat penggunaan teknologi AI oleh organisasi dalam mengelola aktivitas kerja SDM, yang meliputi pengelolaan dan pembagian tugas kerja, pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan, pemberian rekomendasi kerja berbasis data, serta peningkatan efisiensi proses kerja. Pemanfaatan AI dalam manajemen kerja SDM memungkinkan proses kerja menjadi lebih terstruktur, transparan, dan terukur, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pada studi ini, kinerja karyawan Generasi Z ditempatkan menjadi variabel terikat/dependen (Y). Variabel tersebut menggambarkan tingkat keberhasilan karyawan Generasi Z guna melakukan tugas serta tanggung jawab pekerjaan selaras dengan target dan standar yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara, (2021), kinerja bisa dipahami menjadi hasil kerja yang diraih individu baik dari sisi mutu ataupun kuantitas guna melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Armstrong, (2021) menambahkan bahwasanya kinerja bukan sekadar tercermin dari perolehan yang didapatkan, melainkan juga dari perilaku kerja yang diperlihatkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Dessler (2020) menjelaskan bahwasanya kinerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memenuhi standar kerja melalui penyelesaian tugas, pelaksanaan tanggung jawab, dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Berdasarkan pandangan tersebut, kinerja karyawan Generasi Z pada studi ini dilaksanakan pengukuran dengan sejumlah indikator, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas serta efisiensi kerja, sekaligus kapabilitas beradaptasi terhadap penggunaan teknologi dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja dipahami sebagai kombinasi antara hasil kerja serta perilaku kerja yang mencerminkan kemampuan karyawan Generasi Z dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif, produktif, dan responsif terhadap perkembangan teknologi.

Berbagai penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwasanya implementasi Artificial Intelligence (AI) pada manajemen SDM memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Melalui kajian systematic literature review, Witara, (2024) menemukan bahwasanya penggunaan AI pada berbagai fungsi SDM, seperti perencanaan pekerjaan, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan manajerial, mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan. Pemanfaatan

teknologi tersebut membantu organisasi menjalankan proses kerja secara lebih sistematis, efisien, dan berbasis informasi yang akurat. Kondisi ini memungkinkan karyawan mengalokasikan lebih banyak waktu pada aktivitas yang bersifat strategis dan bernilai tambah. Oleh karena itu, AI bukan sekadar bermanfaat menjadi sarana pendukung administrasi, melainkan turut berperan menjadi bagian dari faktor yang berdampak bagi eskalasi kinerja individu maupun pencapaian tujuan organisasi.

Studi lain yang dilaksanakan oleh Trisandri et al. (2024) memperlihatkan bahwasanya penerapan Artificial Intelligence (AI) dalam pengelolaan talenta pada perusahaan sektor jasa memberi dampak positif bagi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. AI membantu perusahaan dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, serta pengembangan keterampilan karyawan secara lebih cepat dan akurat. Selain itu, penggunaan AI juga mampu meningkatkan efisiensi operasional perusahaan sehingga proses kerja menjadi lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas kerja dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini memperkuat argumentasi bahwasanya pemanfaatan AI dalam manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

Sejalan dengan temuan tersebut, Kusworo (2025) dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia menemukan bahwasanya penerapan *Artificial Intelligence-Based Human Resource Management* berdampak signifikan positif bagi kinerja karyawan dengan meningkatkan akurasi evaluasi kerja, efisiensi administrasi SDM, dan pengembangan keterampilan digital pegawai. Selain itu, Komala et al. (2025) memperlihatkan bahwasanya manajemen kinerja berbasis kecerdasan buatan (*AI-driven performance management*) mampu meningkatkan produktivitas karyawan karena sistem AI menghasilkan penilaian kerja yang lebih objektif, cepat, dan transparan. Perolehan yang sama turut dipaparkan oleh Charli et al. (2024) yang mengungkapkan bahwasanya *Artificial Intelligence* berperan dalam memperkuat efektivitas praktik manajemen SDM sehingga berpengaruh positif bagi eskalasi kinerja pegawai. Maka dari itu, berbagai penelitian terdahulu baik internasional maupun nasional secara konsisten memperlihatkan bahwasanya pemanfaatan AI dalam manajemen SDM berkontribusi signifikan bagi peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan penelitian dalam kajian ini dirumuskan sejauh mana pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam manajemen kerja SDM berpengaruh bagi kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Garut. Berdasarkan permasalahan tersebut. Dengan bertolak dari kerangka konseptual tersebut peneliti mengajukan Hipotesis berikut untuk diuji:  
 $H_0$  : Pemanfaatan *Artificial Intelligence (AI)* dalam manajemen kerja SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Garut.

H<sub>1</sub> : Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam manajemen kerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Garut.

Studi ini memiliki kebaruan (*novelty*) pada beberapa aspek. Pertama, penelitian ini secara spesifik mengkaji pengaruh pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam manajemen kerja SDM pada konteks tenaga kerja Generasi Z di tingkat daerah, yang masih relatif terbatas dalam literatur sebelumnya yang umumnya berfokus pada organisasi besar atau konteks global.

Kedua, penelitian ini mengoperasionalkan pemanfaatan *Artificial Intelligence* tidak hanya sebagai teknologi pendukung, tetapi sebagai sistem kerja yang terintegrasi melalui dimensi automasi proses HR, personalisasi pengembangan SDM, dan kualitas rekomendasi berbasis data, sehingga memberikan perspektif yang lebih komprehensif guna menjabarkan keterkaitan di antara teknologi beserta kinerja karyawan.

Ketiga, studi ini memberi bukti empiris bahwasanya karakteristik Generasi Z sebagai digital native memperkuat pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap kinerja karyawan, sehingga memperlihatkan adanya kesesuaian (*fit*) antara teknologi dan karakteristik generasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi.

#### **METODE PENELITIAN**

Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei guna melaksanakan analisis akan dampak penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) pada manajemen kerja SDM bagi kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Garut. Pendekatan ini diambil, dikarenakan mampu menjelaskan korelasi kausal antarvariabel dengan empiris dengan pengujian hipotesis berbasis data numerik.

Populasi pada studi ini ialah semua karyawan yang bekerja pada berbagai organisasi di Kabupaten Garut yang telah memanfaatkan teknologi dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Unit analisis penelitian difokuskan pada pegawai yang tergolong dalam Generasi Z, yaitu seseorang berusia 18–28 tahun pada periode penelitian.

Penentuan responden pada studi ini dilaksanakan memanfaatkan teknik purposive sampling karena penelitian memerlukan partisipan yang memiliki karakteristik tertentu selaras dengan tujuan studi. Responden yang diambil ialah karyawan Generasi Z yang bekerja di Kabupaten Garut dan terlibat dalam penggunaan atau penerapan teknologi berbasis *Artificial Intelligence* (AI) dalam aktivitas kerja, terlebih yang berhubungan dengan pengelolaan SDM. Adapun kriteria yang digunakan meliputi: (1) berstatus sebagai karyawan yang bekerja di wilayah Kabupaten Garut, (2) berada pada rentang usia 18–28 tahun, dan (3) memiliki pengalaman menggunakan atau terdampak oleh pemanfaatan teknologi AI dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan kriteria tersebut, sampel yang diperoleh dinilai mampu merepresentasikan karakteristik responden yang relevan dengan fokus penelitian.

Banyaknya sampel pada studi ini sejumlah 100 responden. Ukuran sampel terkait dinilai memadai karena memenuhi kriteria minimal analisis regresi menurut Hair et al. (2019), yang merekomendasikan sedikitnya 100 responden untuk memperoleh estimasi parameter yang stabil dalam analisis multivariat. Selain itu, jumlah tersebut juga berada dalam rentang 5–10 kali jumlah indikator penelitian, sehingga telah memenuhi ketentuan rule of thumb dalam penelitian kuantitatif. Penentuan jumlah sampel ini juga selaras dengan pendapat Hafiez Sofyani (2023) yang mengungkapkan bahwasanya dalam penelitian kuantitatif, ukuran sampel dapat ditentukan menggunakan pendekatan rule of thumb, yaitu minimal 5–10 kali banyaknya indikator studi atau disesuaikan dengan kebutuhan analisis.

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner memanfaatkan skala Likert lima taraf, lewat kisaran skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Variabel bebas pada studi ini ialah pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam manajemen kerja SDM, yang dioperasionalkan melalui tiga dimensi utama, yaitu: (1) automasi proses HR, (2) personalisasi pengembangan SDM, dan (3) kualitas rekomendasi AI Supriyadi (2024). Sementara itu, variabel terikat ialah kinerja karyawan Generasi Z yang dilaksanakan pengukuran dengan lima dimensi, yaitu: (1) efisiensi layanan HR digital, (2) kualitas kerja, (3) kuantitas kerja, (4) ketepatan waktu, serta (5) produktivitas (Mangkunegara 2021).

Secara operasional, indikator pemanfaatan *Artificial Intelligence* mencakup proses kerja yang lebih cepat, pengurangan beban kerja manual, kemudahan penggunaan sistem, ketepatan hasil automasi, kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan, efektivitas materi pengembangan, akurasi rekomendasi AI, relevansi analisis AI, tingkat kepercayaan terhadap hasil AI, serta rendahnya tingkat kesalahan sistem. Adapun indikator kinerja karyawan mencakup kecepatan layanan HR digital, efisiensi respons kerja, ketelitian dan akurasi kerja, pencapaian target, volume pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, disiplin kerja, efisiensi kerja, output optimal, serta konsistensi dalam memenuhi target kerja.

Analisis data dilaksanakan dengan sejumlah langkah, ialah pengujian validitas memanfaatkan korelasi *Pearson Product Moment*, pengujian reliabilitas memanfaatkan *Cronbach's Alpha*, pengujian asumsi klasik yang mencakup pengujian normalitas, pengujian heteroskedastisitas, sekaligus analisis regresi linier sederhana guna melakukan uji akan pengaruh dari variabel independen bagi variabel terikat. Pengujian multikolinearitas tidak dilaksanakan karena model studi hanya melibatkan satu variabel bebas. Berikut model regresi yang digunakan pada studi ini dirumuskan:

$$Y = a + bX + e$$

Deskripsi:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Pemanfaatan *Artificial Intelligence*

e = Error / Residual

Uji hipotesis dilaksanakan memanfaatkan uji t guna mencari tahu pengaruh parsial variabel independen bagi variabel terikat, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melaksanakan pengukuran akan kapabilitas pemodelan dalam memaparkan variasi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas X**

| Item  | r hitung (Item–Total) | Sig.  | Keputusan |
|-------|-----------------------|-------|-----------|
| X.P1  | 0,660                 | 0,000 | Valid     |
| X.P2  | 0,660                 | 0,000 | Valid     |
| X.P3  | 0,620                 | 0,000 | Valid     |
| X.P4  | 0,610                 | 0,000 | Valid     |
| X.P5  | 0,700                 | 0,000 | Valid     |
| X.P6  | 0,660                 | 0,000 | Valid     |
| X.P7  | 0,620                 | 0,000 | Valid     |
| X.P8  | 0,610                 | 0,000 | Valid     |
| X.P9  | 0,690                 | 0,000 | Valid     |
| X.P10 | 0,630                 | 0,000 | Valid     |
| X.P11 | 0,650                 | 0,000 | Valid     |
| X.P12 | 0,650                 | 0,000 | Valid     |
| X.P13 | 0,700                 | 0,000 | Valid     |
| X.P14 | 0,680                 | 0,000 | Valid     |
| X.P15 | 0,660                 | 0,000 | Valid     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Y**

| Item | r hitung (Item–Total) | Sig.  | Keputusan |
|------|-----------------------|-------|-----------|
| Y.1  | 0,680                 | 0,000 | Valid     |
| Y.2  | 0,695                 | 0,000 | Valid     |
| Y.3  | 0,710                 | 0,000 | Valid     |
| Y.4  | 0,690                 | 0,000 | Valid     |
| Y.5  | 0,735                 | 0,000 | Valid     |
| Y.6  | 0,720                 | 0,000 | Valid     |
| Y.7  | 0,700                 | 0,000 | Valid     |
| Y.8  | 0,705                 | 0,000 | Valid     |
| Y.9  | 0,695                 | 0,000 | Valid     |
| Y.10 | 0,730                 | 0,000 | Valid     |
| Y.11 | 0,690                 | 0,000 | Valid     |
| Y.12 | 0,720                 | 0,000 | Valid     |

| Item | r hitung (Item–Total) | Sig.  | Keputusan |
|------|-----------------------|-------|-----------|
| Y.13 | 0,705                 | 0,000 | Valid     |
| Y.14 | 0,680                 | 0,000 | Valid     |
| Y.15 | 0,725                 | 0,000 | Valid     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Perolehan atas pengujian validitas memanfaatkan korelasi Pearson Product Moment memperlihatkan bahwasanya semua butir pernyataan yang dimanfaatkan pada studi ini mencukupi karakteristik validitas. Pada variabel pemanfaatan Artificial Intelligence (X), nilai koefisien korelasi item berkisar antara 0,610 hingga 0,700 melalui taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan (Y), skor koefisien korelasi tergolong dalam rentang 0,680 sampai 0,735 serta seluruhnya juga memiliki skor signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Melalui banyaknya responden sejumlah 100 orang, skor r tabel dengan tingkat signifikansi 5% ialah sejumlah 0,195. Seluruh skor r hitung yang diperoleh pada kedua variabel melebihi skor r tabel, yang nantinya setiap item pernyataan terbukti mampu merepresentasikan konstruk yang dilaksanakan pengukuran. Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya instrumen studi mempunyai taraf ketepatan yang memadai dalam mengukur variabel penelitian, sehingga seluruh item layak dipertahankan dan digunakan pada tahap analisis berikutnya.

### Pengujian Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reabilitas

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X.1  | 82.56                      | 273.239                        | .745                             | .978                             |
| X.2  | 82.60                      | 274.808                        | .741                             | .978                             |
| X.3  | 82.62                      | 274.905                        | .738                             | .978                             |
| X.4  | 82.56                      | 273.643                        | .743                             | .978                             |
| X.5  | 82.58                      | 272.468                        | .747                             | .978                             |
| X.6  | 82.56                      | 272.471                        | .779                             | .978                             |
| X.7  | 82.58                      | 274.529                        | .719                             | .978                             |
| X.8  | 82.60                      | 275.030                        | .713                             | .979                             |
| X.9  | 82.55                      | 271.462                        | .799                             | .978                             |
| X.10 | 82.53                      | 275.282                        | .712                             | .979                             |
| X.11 | 82.57                      | 270.692                        | .800                             | .978                             |
| X.12 | 82.52                      | 273.868                        | .705                             | .979                             |
| X.13 | 82.60                      | 273.192                        | .781                             | .978                             |
| X.14 | 82.46                      | 272.493                        | .773                             | .978                             |
| X.15 | 82.60                      | 273.636                        | .760                             | .978                             |
| Y.1  | 82.92                      | 270.620                        | .807                             | .978                             |
| Y.2  | 82.90                      | 272.475                        | .797                             | .978                             |
| Y.3  | 82.90                      | 271.949                        | .787                             | .978                             |

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.4  | 82.88                      | 271.844                        | .766                             | .978                             |
| Y.5  | 82.84                      | 270.237                        | .817                             | .978                             |
| Y.6  | 82.88                      | 270.167                        | .807                             | .978                             |
| Y.7  | 82.91                      | 272.345                        | .767                             | .978                             |
| Y.8  | 82.90                      | 271.162                        | .789                             | .978                             |
| Y.9  | 82.89                      | 272.766                        | .770                             | .978                             |
| Y.10 | 82.88                      | 269.521                        | .819                             | .978                             |
| Y.11 | 82.90                      | 270.253                        | .812                             | .978                             |
| Y.12 | 82.87                      | 271.549                        | .797                             | .978                             |
| Y.13 | 82.89                      | 271.553                        | .791                             | .978                             |
| Y.14 | 82.86                      | 272.404                        | .749                             | .978                             |
| Y.15 | 82.91                      | 269.679                        | .805                             | .978                             |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berpedoman atas perolehan dari uji reliabilitas memanfaatkan *Cronbach's Alpha* serta skor *Corrected Item-Total Correlation*, diperoleh bahwasanya semua butir pernyataan pada variabel X serta variabel Y mempunyai tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Pada variabel X (X.1 sampai dengan X.15), skor *Corrected Item-Total Correlation* ada pada kisaran 0,705 hingga 0,800. Sementara itu, pada variabel Y (Y.1 sampai dengan Y.15), skor *Corrected Item-Total Correlation* ada pada kisaran 0,749 hingga 0,819. Semua skor tersebut melebihi batas minimal yang ditetapkan ( $\geq 0,30$ ), yang nantinya memperlihatkan bahwasanya tiap butir pernyataan mempunyai keterkaitan yang kuat dengan skor keseluruhan.

Selain itu, skor *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada semua item, baik variabel X ataupun variabel Y berada pada kisaran 0,978–0,979, yang memperlihatkan taraf reliabilitas yang sangat tinggi. Perihal tersebut membuktikan bahwasanya penghapusan item manapun tidak meningkatkan nilai reliabilitas secara signifikan, sehingga seluruh item dinilai konsisten dalam mengukur konstruk yang sama.

Maka dari itu, bisa ditarik simpulan bahwasanya semua item pernyataan pada variabel X dan variabel Y terbukti reliabel, sehingga instrumen studi layak dimanfaatkan menjadi instrumen guna mengumpulkan data pada studi ini.

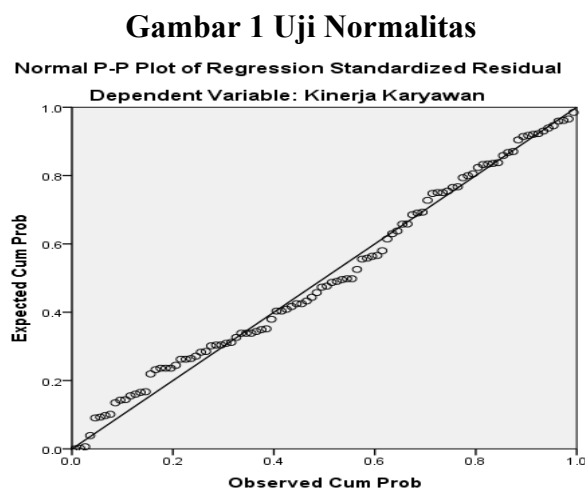
### Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Uji Normalitas

|                       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       | Shapiro-Wilk |     |      |
|-----------------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|------|
|                       | Statistic                       | df  | Sig.  | Statistic    | df  | Sig. |
| Standardized Residual | .071                            | 100 | .200* | .972         | 100 | .229 |

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Perolehan atas uji normalitas memperlihatkan bahwasanya residual model regresi mencukupi asumsi distribusi normal. Perihal tersebut terlihat dari grafik Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual, di mana sebagian besar titik observasi berada di sekitaran garis referensi serta mengikuti pola dari penyebaran yang cukup searah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya residual tidak terkena penyimpangan dengan berarti dari distribusi normal. Perolehan tersebut didukung oleh pengujian Shapiro–Wilk yang menciptakan skor signifikansi sejumlah  $0,229 > 0,05$ . Meskipun terdapat sedikit deviasi pada bagian awal maupun akhir distribusi, penyimpangan tersebut tidak memperlihatkan pola yang sistematis atau ekstrem. Maka dari itu, residual bisa dianggap berdistribusi normal yang nantinya pemodelan regresi mencukupi satu di antara asumsi dasar yang diperlukan untuk pelaksanaan analisis parametrik lebih lanjut.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 5.986                       | 1.968      |                           | 3.042 | .003 |
| Pemanfaatan AI | -.033                       | .043       | -.077                     | -.768 | .444 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Perolehan atas uji heteroskedastisitas memanfaatkan metode Glejser memperlihatkan bahwasanya variabel Pemanfaatan AI mempunyai skor koefisien B sejumlah -0,033, skor Beta sejumlah -0,077, serta skor signifikansi sejumlah 0,444.

Karena skor signifikansi tersebut melebihi 0,05, maka variabel bebas tidak berdampak dengan signifikan bagi skor absolut residual. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas. Maka dari itu, asumsi homoskedastisitas telah tercukupi, yang memperlihatkan bahwasanya varians residual akan lebih konstan pada seluruh taraf pengamatan. Oleh karena itu, model regresi dinilai mencukupi satu di antara asumsi klasik serta dapat dimanfaatkan guna analisis berkelanjutan. Maka dari itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya asumsi klasik homoskedastisitas (varian residual yang konstan) telah tercukupi, yang nantinya model regresi layak dimanfaatkan guna analisis berkelanjutan.

**Tabel 6 Uji Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)   | .599                        | 3.155      |                           | .190   | .850 |
| Pemanfaatan AI | .880                        | .069       | .792                      | 12.828 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Persamaan pada regresi linear sederhana ialah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Skor koefisien regresi ditampilkan oleh tabel Coefficients, ialah:

a (konstanta) = 0,599

Artinya, apabila tidak ditemukan Pemanfaatan AI (X), maka skor Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,599.

b (koefisien regresi) = 0,880

Artinya, tiap bertambahnya 1 satuan Pemanfaatan AI (X) mampu menaikkan Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,880.

Menjadikan persamaan regresinya ialah:

$$\hat{Y} = 0,599 + 0,880X$$

**Tabel 7 Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .792 <sup>a</sup> | .627     | .623              | 5.827                      |

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan AI

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Berpedoman dari perolehan atas analisis regresi linear sederhana didapatkan skor R Square sejumlah 0,627 yang mengartikan bahwasanya 62,7% variasi kinerja karyawan bisa dijabarkan oleh pemanfaatan *Artificial Intelligence*, sedangkan 37,3% dikenai pengaruh oleh variabel lainnya di luar studi.

## Pengujian Hipotesis

### Uji T

**Tabel 8 Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)   | .599                        | 3.155      |                           | .190   | .850 |
| Pemanfaatan AI | .880                        | .069       | .792                      | 12.828 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2026)

Mengacu pada perolehan atas uji t (parsial) oleh tabel Coefficients, diketahui bahwasanya variabel Pemanfaatan AI memiliki skor koefisien regresi Unstandardized Coefficients (B) sejumlah 0,880, skor Standardized Coefficients (Beta) sejumlah 0,792, skor t hitung sejumlah 12,828, serta tingkat signifikansi (Sig.) 0,000 ( $< 0,05$ ). Skor Unstandardized Coefficients (B) memperlihatkan besarnya pengaruh variabel dalam satuan asli data, sedangkan Standardized Coefficients (Beta) memperlihatkan besarnya pengaruh yang sudah distandarisasi. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya dengan parsial Pemanfaatan AI berpengaruh signifikan positif bagi Kinerja Karyawan.

Mengartikan bahwasanya tiap naiknya satu satuan pada Pemanfaatan AI akan menaikkan Kinerja Karyawan sejumlah 0,880 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Lebih dari itu, skor Beta sejumlah 0,792 memperlihatkan bahwasanya pengaruh Pemanfaatan AI terhadap Kinerja Karyawan tergolong kuat.

Berikut Rumusan Hipotesis yang dimanfaatkan:

**H<sub>0</sub>** : Pemanfaatan *Artificial Intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z.

**H<sub>1</sub>** : Pemanfaatan *Artificial Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z.

Mengacu pada perolehan atas data sebelumnya, ditampilkan bahwasanya t hitung sejumlah 12,828 melalui skor Sig. 0,000, mengartikan bahwasanya skor signifikansi di bawah skor probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ), yang menjadikan bisa diambil simpulan bahwasanya penolakan bagi H<sub>0</sub> serta penerimaan bagi H<sub>1</sub>, berarti Pemanfaatan *Artificial Intelligence* berdampak signifikan bagi Kinerja Karya Ywan Generasi Z di Kabupaten Garut. Karena perolehan atas koefisien regresi bernilai positif (0,880), maka pengaruh Pemanfaatan *Artificial Intelligence* bagi Kinerja Karyawan sifatnya positif, yang berarti apabila variabel X naik, juga mampu menaikkan variabel Y.

## PEMBAHASAN

Perolehan atas analisis regresi memperlihatkan bahwasanya pemanfaatan Artificial Intelligence pada manajemen kerja SDM memiliki dampak signifikan positif bagi kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Garut. Perihal tersebut ditunjukkan oleh skor Standardized Coefficients (Beta) sejumlah 0,792 melalui tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang mengartikan bahwasanya tiap naiknya pemanfaatan AI akan diikuti oleh naiknya kinerja karyawan. Adapun nilai Unstandardized Coefficients (B) digunakan untuk memperlihatkan besarnya pengaruh dalam satuan asli data, sedangkan nilai Beta memperlihatkan besarnya pengaruh yang telah distandarisasi.

Lebih dari itu, skor koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejumlah 0,627 menampilkan bahwasanya 62,7% variasi kinerja karyawan mampu dipaparkan oleh pemanfaatan Artificial Intelligence. Nilai ini tergolong kuat dalam penelitian kuantitatif sosial, sehingga mengindikasikan bahwasanya AI mempunyai kontribusi yang dominan guna menaikkan kinerja karyawan Generasi Z, walaupun masih ditemukan 37,3% variabel lain di luar model yang turut memberi dampak. Secara lebih mendalam, kekuatan pengaruh ini dapat dijelaskan melalui karakteristik Generasi Z menjadi digital native yang mempunyai tingginya tingkat literasi teknologi serta kapabilitas adaptasi dengan cepat akan sistem berbasis digital. Kondisi tersebut membuat pemanfaatan *Artificial Intelligence* bukan sekadar dimanfaatkan menjadi dalam bantu kerja, melainkan telah tergolong dalam bagian integral dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga berdampak melainkan terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja.

Dilihat dari aspek operasionalnya, pengaruh tersebut terutama berasal dari dimensi automasi proses HR yang mampu mengurangi beban kerja administratif serta meningkatkan efisiensi kerja. Selanjutnya, personalisasi pengembangan SDM memungkinkan karyawan memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, sehingga meningkatkan kompetensi secara lebih terarah. Sementara itu, kualitas rekomendasi AI berperan dalam meningkatkan akurasi pengambilan keputusan serta mempercepat penyelesaian pekerjaan. Perolehan ini selaras dengan studi Davenport et al. (2023), Brynjolfsson dan McAfee (2022), Witara (2024), Kusworo (2025), Komala et al. (2025) serta Charli et al. (2024) yang secara konsisten memperlihatkan bahwasanya pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam manajemen SDM berpengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja dan kinerja karyawan, terutama melalui automasi proses kerja, pengambilan keputusan berbasis data, dan peningkatan efisiensi operasional.

Penelitian ini memberikan kebaruan bahwasanya pengaruh *Artificial Intelligence* tidak hanya bersifat umum terhadap kinerja, tetapi bekerja secara lebih spesifik melalui dimensi automasi proses HR, personalisasi pengembangan SDM, dan kualitas rekomendasi AI. Ketiga dimensi tersebut terbukti berkontribusi langsung bagi meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta produktivitas

karyawan Generasi Z di Kabupaten Garut. Maka dari itu, perolehan studi ini memperkuat sekaligus memperluas temuan sebelumnya dengan memperlihatkan bahwasanya karakteristik Generasi Z sebagai digital native turut memperkuat efektivitas pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara empiris, pemanfaatan AI dalam manajemen kerja SDM telah banyak diterapkan pada perusahaan sektor jasa yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan efisiensi layanan. Implementasi tersebut dapat dilihat pada Telkom Indonesia yang memanfaatkan sistem digital dalam pengelolaan talenta, Bank Central Asia yang menggunakan teknologi dalam evaluasi serta pengembangan karyawan, serta Gojek yang menerapkan pendekatan berbasis data dalam manajemen SDM. Selain itu, Unilever Indonesia juga telah mengimplementasikan AI dalam proses rekrutmen dan seleksi berbasis digital assessment guna meningkatkan efisiensi dan objektivitas. Fenomena ini memperlihatkan bahwasanya AI bukan hanya konsep teoritis, melainkan telah menjadi praktik nyata dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM di berbagai sektor.

Dari perspektif praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwasanya organisasi perlu mengintegrasikan *Artificial Intelligence* secara lebih sistematis dalam manajemen SDM, khususnya pada aspek automasi proses kerja, pengembangan karyawan berbasis data, dan sistem pendukung keputusan. Implementasi yang optimal tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga bisa memicu guna menaikkan kinerja karyawan dengan berkelanjutan.

Meskipun demikian, pemanfaatan AI juga perlu diimbangi dengan pengembangan kompetensi karyawan, terutama dalam aspek kemampuan berpikir kritis dan analitis. *World Economic Forum* (2023) menyatakan bahwasanya meningkatnya adopsi *Artificial Intelligence* menyebabkan pergeseran kebutuhan kompetensi tenaga kerja, di mana keterampilan berpikir tingkat tinggi menjadi semakin penting karena pekerjaan rutin semakin banyak diotomatisasi. Perihal tersebut selaras dengan studi McKinsey (2023) yang memperlihatkan bahwasanya penggunaan AI dalam organisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja, namun juga berpotensi mengurangi keterlibatan kognitif pada pekerjaan tertentu apabila tidak diimbangi dengan penguatan kapasitas sumber daya manusia.

Di Indonesia, kondisi ini juga tercermin dalam laporan transformasi digital yang memperlihatkan bahwasanya percepatan adopsi teknologi di sektor kerja menuntut peningkatan literasi digital dan kemampuan berpikir kritis tenaga kerja agar bukan sekadar berperan sebagai pengguna sistem, melainkan turut bisa mengambil keputusan berbasis data perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya pengembangan kompetensi karyawan tetap mempunyai faktor krusial guna memastikan pemanfaatan *Artificial Intelligence* berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwasanya pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam manajemen kerja SDM tidak hanya relevan

secara teoritis, melainkan turut mempunyai pengaruh nyata bagi peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada kelompok Generasi Z di tingkat daerah.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, penggunaan Artificial Intelligence (AI) pada manajemen SDM mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Garut. Perolehan tersebut mengindikasikan bahwasanya penggunaan AI berpotensi mendukung peningkatan kinerja karyawan, meskipun kinerja juga bisa dikenai pengaruh oleh sejumlah faktor lainnya yang tidak diteliti pada studi ini.

Hubungan tersebut tercermin pada meningkatnya efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, mengelola pekerjaan, serta memanfaatkan teknologi untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya karyawan Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap penerapan teknologi berbasis Artificial Intelligence di lingkungan kerja. Lebih dari itu, skor koefisien determinasi memperlihatkan bahwasanya pemanfaatan AI berkontribusi dengan cukup besar guna menjabarkan variasi kinerja responden, walaupun masih ditemukan sejumlah faktor lainnya di luar model studi yang turut memberi pengaruh bagi hasil tersebut.

Secara teoritis, temuan penelitian ini menguatkan perspektif bahwasanya penggunaan teknologi pada manajemen SDM dapat mendukung peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja. Meskipun demikian, studi ini masih mempunyai keterbatasan dikarenakan sekadar berfokus pada satu variabel independen. Maka dari itu, studi berikutnya diberi masukan guna mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempunyai potensi berdampak bagi efektivitas pemanfaatan Artificial Intelligence, seperti tingkat adopsi teknologi, kesiapan digital organisasi, dan kompetensi digital karyawan. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif bisa dipertimbangkan guna mendapatkan pengertian dengan lebih mendetail terkait pengalaman, persepsi, serta respons karyawan Generasi Z terhadap penerapan AI di lingkungan kerja, termasuk implikasinya terhadap kepuasan kerja dan keberlanjutan kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2022). The business of artificial intelligence. *Harvard Business Review*, 1, 25–35. <https://hbr.org>
- Charli, C. O. . S. L. (2024). Analyzing the Effect of Green HRM on Employee Performance: The Mediating Role of Artificial Intelligence. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 24–30. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3693>
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2023). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 1, 108–116. <https://hbr.org/2018/01/artificial-intelligence-for-the-real-world>

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Komala, E., Widuri, I. L., Adrian, M., Hastini, R. Y., & Hartati, S. (2025). The Impact of Artificial Intelligence-Driven Performance Management on Employee Productivity: The Mediating Role of Job Crafting in a Multi-Sector Study Across Indonesia. *Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 50–57.
- Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2023). *Literasi Digital Nasional dan Transformasi Digital SDM Indonesia*.
- Kusworo. (2025). Artificial Intelligence-Based Human Resource Management and Employee Performance: The Mediating Role of Digital Skills and the Moderating Effect of Technology Acceptance in Indonesian Manufacturing Firms. *International Journal of Business, Law, and Education*, 7(1), 22–29. <https://doi.org/10.56442/ijble.v7i1.1328>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- McKinsey Global Institute. (2023). *The State of AI in 2023: Generative AI's Breakout Year*.
- Santi Rimadias, Fahiya Arsy H., Sayidina Emir, R. N. (2025). Persepsi Generasi Z terhadap pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*. 1, 417–432. <https://doi.org/10.63822/d11c2792>
- Sofyani, H. (2023). Penentuan Jumlah Sampel pada Penelitian Akuntansi dan Bisnis Berpendekatan Kuantitatif. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, Vol 7 No.(2), 311–319. <https://doi.org/10.18196/rabin.v7i2.19031>
- Supriyadi, A. (2024). Pemanfaatan artificial intelligence dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 8(2), 115–128.
- Trisandri, M. I. R., Widitya, R. A., & Fahrezy, H. R. (2024). Peran Artificial Intelligence dalam Pengelolaan Talenta dan Produktivitas Kerja: Studi pada Perusahaan Sektor Jasa. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4), 173–176. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.39135>
- Witara, I. W. (2024). *Artificial Intelligence dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dan Transformasi Digital Organisasi*. Elex Media Komputindo.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*.