

Pengaruh *Artificial Intelligence* dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Ekonomi

Tio Prasetyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRACT
<p>Histori Artikel:</p> <p>Diterima 02-07-2024 Direvisi 09-07-2024 Diterbitkan 20-09-2024</p>	<p><i>The development artificial intelligence will have impact on all employment sectors, one of which is economic sector. The threat many jobs being replaced by artificial intelligence has raised concerns about the decline in performance company employees. The aim research is to analyze and provide empirical evidence influence of artificial intelligence and digital literacy on employee performance in the economic sector. The research method used was quantitative with sample 235 people from 28 companies. The research results show that artificial intelligence has significant influence on employee performance. This is because artificial intelligence has changed the way employees work to become faster, more effective, accurate and innovative. So that the way working has impact on employee performance by producing better and maximum output quality and quantity work. And digital literacy has significant influence on employee performance. This is caused by employees' digital abilities in utilizing technology which has impact on the quality work and better work initiatives. So that digital literacy possessed by employees can influence employee performance to be more optimal. The novelty in this research uses research objects in economic companies such as accounting, taxation, auditing, accounting software, statistics and banking and uses examples of artificial intelligence applications related to the respondent's position in this research, such as virtual assistants, search engines, chatbots, etc.</i></p>
<p>Keyword:</p> <p>Artificial Intelligence Digital Literacy Employee performance Economics</p>	
<p>Corresponding Author:</p> <p>Tio Prasetyo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jalan Ciledug Raya, Jakarta Selatan, 12260, Indonesia Email: tio.prasetyo@budiluhur.ac.id</p>	

Pendahuluan

Negara Indonesia menempati urutan ketiga di dunia pada tahun 2023 dalam menggunakan aplikasi *Artificial Intelligence* (Databoks, 2024). Salah satu bentuk produk AI yang banyak digunakan yaitu *Chat GPT*. Aplikasi ini sangat membantu dalam dunia pekerjaan dari segi otomatisasi tugas, meningkatkan layanan kepada *customer*, menyediakan informasi *search engine*, dan membantu dalam penulisan *project*. Kehadiran AI atau kecerdasan buatan diprediksi akan memberikan sebuah dinamika gebrakan serta perubahan baru di berbagai sektor perusahaan. Dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM), inovasi munculnya AI akan menggantikan pekerjaan yang dikerjakan secara manual. Implementasi AI harus lebih optimal dilakukan oleh karyawan perusahaan dalam menghadapi perkembangan digitalisasi. SDM memegang peranan penting dalam kegiatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan. Motor penggerak tetap ada di manusia sebagai kunci keberhasilan. Sehingga kinerja karyawan yang maksimal dan optimal dibutuhkan oleh perusahaan di tengah gencarnya AI yang canggih. Pekerjaan yang akan tumbuh paling cepat menurut sebuah survei dalam lima tahun ke depan dari 2023 sampai 2027 yaitu yang bergerak dalam *sustainability* dan *business intelligence*. Seperti posisi *teller*

dalam perbankan, kasir dan layanan kantor pos. Tidak bisa dipungkiri percepatan digitalisasi telah memberikan dampak kepada kebutuhan dan keterampilan karyawan (Pradana, 2023). Kecanggihan AI dalam melakukan otomatisasi pekerjaan tanpa bantuan manusia serta kepintaran dalam mengadopsi kecerdasan manusia membuat karyawan merasa khawatir kehilangan pekerjaan (Prasetyo, 2022). Tingkat literasi kecerdasan buatan diukur dengan hasil memiliki keandalan yang tinggi (Celalettin, 2023).

Fenomena digitalisasi secara global dan pergerakan robotisasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap pasar kerja dan dunia kerja pada umumnya. Literasi AI sangat penting dipelajari untuk meningkatkan kemampuan menggunakan teknologi AI (Celik, 2023). Sehingga pemahaman AI diperlukan untuk dapat dilakukan penerapan dalam pekerjaan di dalam kantor. Contoh lain penerapan AI dalam perusahaan yang dapat membantu meringankan pekerjaan dan membuat menjadi lebih cepat yaitu *search engine*, *translator*, *chatbot*, *asisten virtual* dan sebagainya. Teknologi *chatbot* mampu melayani pelanggan dalam perusahaan jasa sehingga lebih menghemat waktu (Supriyadi, 2022). Fitur yang dikembangkan oleh AI termasuk menyesuaikan produk dengan kebutuhan (Sari, 2023). AI memiliki peranan yang lebih besar dalam proses *machine learning* yang mampu memprediksi dengan akurasi yang lebih besar. Terbantunya pekerjaan manusia dalam perusahaan berkat kecanggihan AI membuat karyawan harus memiliki kinerja yang lebih meningkat. Faktor penting lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu literasi digital. Hal ini berkorelasi dengan perubahan zaman di era *society 5.0*. menjadikan kebutuhan sumber daya manusia yang makin kompetitif. analisis data SDM sebagai pengambilan keputusan dalam peramalan tren sumber daya manusia menggunakan AI (Suwandita, 2023). Terdapat sumbangan efektif literasi digital dan regulasi diri terhadap produktivitas (Zakiyah, 2022). Literasi digital merupakan bentuk pengetahuan yang dimiliki manusia dalam kemampuan memanfaatkan berbagai mesin digital, alat komunikasi, dan internet (Devri, 2021). Hal ini dilakukan oleh karyawan perusahaan dalam usahanya untuk dapat bertahan dengan cara adaptasi dengan kemajuan teknologi yaitu literasi digital. Diperlukan pembelajaran untuk dapat menguasai literasi digital dengan baik dan cakup (Audrin, 2022). Perubahan ke arah yang lebih maju terkait revolusi digital diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menjadi lebih baik (Fauziah, 2023). Literasi digital memberikan dampak langsung kepada kemudahan penggunaan teknologi karyawan di perusahaan (Nikou, 2022). Kinerja dapat dilihat sebagai sebuah mutu dan sejumlah capaian hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan *jobdesc* sesuai dengan *responsibility* yang ditanggung (Pratama, 2023). Kinerja karyawan memengaruhi berapa besar kontribusi yang diberikan pada organisasi. Untuk meningkatkan kinerja, pemerintah telah mengaplikasikan program literasi digital sejak lima tahun terakhir dan telah diikuti oleh 22 juta peserta (OJK, 2024).

Penelitian sebelumnya menghasilkan temuan bahwa penggunaan kecerdasan buatan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja SDM di era digital. Hal ini didukung dengan hasil riset mengenai literasi digital berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Lestari, 2023). Semakin banyak profesi pekerjaan di bidang ekonomi yang terbantuan dengan adanya AI. Seperti perangkat lunak akuntansi bagi akuntan perusahaan serta otomatisasi dalam dunia perbankan dan pelayanan jasa di bidang investasi. Sehingga muncul kekhawatiran akan tergantikannya profesi pekerjaan di bidang ekonomi. Fenomena AI dan literasi digital bisa berdampak negatif atau positif bagi hasil kerja yang dicapai seorang karyawan perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kehadiran AI telah membuat revolusi SDM ketika mengerjakan tugas harian rutin di era perkembangan digital, riset tersebut dilakukan dengan melibatkan berbagai industri di Indonesia (Pratama, 2023). Sedangkan untuk hasil penelitian sebelumnya mengenai literasi digital memberikan temuan bahwa literasi digital memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) (Dahman, 2023). Selain itu penelitian sebelumnya mendapatkan hasil riset yaitu bahwa Literasi digital memiliki pengaruh dengan arah positif dan dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan Konveksi (Fauziah, 2023). Adapun pendekatan yang dilakukan penulis dalam upaya memecahkan masalah dalam penelitian ini menggunakan empat indikator dalam pemahaman AI, yaitu mempermudah pekerjaan, membantu pekerjaan dengan lebih cepat, pemanfaatan teknologi, dan memecahkan masalah (Pratama, 2023), menggunakan tiga indikator dalam pengukuran literasi digital, yaitu *infrastructure*, *skill and training*, dan *content* (Muhadib, 2023) dan menggunakan lima indikator dalam pengukuran kinerja karyawan, yaitu *quality of work*, *communication*, *promptness*, *capability* dan *initiative* (Muhadib, 2023) menggunakan *cluster random sampling*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh *artificial intelligence* dan literasi digital terhadap kinerja karyawan di bidang ekonomi. Nilai baru dari riset yang penulis lakukan yaitu menggunakan variabel yang kental dengan muatan teknologi informasi dalam menghadapi era *society 5.0* yaitu kombinasi AI dan literasi digital, menggunakan objek penelitian pada perusahaan bidang ekonomi, seperti akuntansi, perpajakan, audit, *software* akuntansi, statistik dan perbankan dan menggunakan contoh aplikasi AI yang erat dengan posisi jabatan responden dalam penelitian ini, seperti *asisten virtual*, *search engine*, *chatbot* dll.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara *online* dalam bentuk *google form*. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Kurniawan, 2016). Populasi dalam penelitian yaitu yaitu karyawan perusahaan yang bekerja di bidang ekonomi wilayah DKI Jakarta dan Tangerang. Yaitu dengan posisi jabatan di bidang akuntansi, perpajakan, audit, *software* akuntansi, statistik dan perbankan. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak yaitu dipilih secara random berdasar dari cluster kelompok (Kurniawan, 2016). Jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 235 orang.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini terdiri dari lima belas butir pernyataan yang terdiri dari masing-masing indikator yaitu sebagai berikut:

1. Variabel X1 (*artificial intelligence*) yaitu pemahaman dalam konsep AI. Dengan aplikasi penggunaan AI oleh responden dalam riset ini untuk menunjang profesi pekerjaan yang dilakukan seperti *asisten virtual*, *GPS navigation*, layanan konsumen virtual atau *chatbot*, *search engine*, media sosial, *mbanking*, dan *translator*. Indikator yang digunakan yaitu mempermudah pekerjaan, membantu pekerjaan dengan lebih cepat, pemanfaatan teknologi, dan memecahkan masalah (Pratama, 2023).
2. Variabel X2 (literasi digital) yaitu kemampuan serta wawasan individu dalam aspek pemanfaatan alat komunikasi, teknologi perkembangan mesin digital, membuat dan dilakukan evaluasi informasi. Dengan memperhatikan indikator akses internet, kemampuan, dan isi informasi (Muhadib, 2023).
3. Variabel Y (kinerja karyawan) yaitu hasil kerja karyawan sesuai tanggung jawab posisi di bidang ekonomi. Dengan menggunakan indikator kualitas pekerjaan, komunikasi, kecepatan, kemampuan dan inisiatif (Muhadib, 2023).

Model dalam riset ini untuk menjelaskan hubungan di antara variabel yang dipakai oleh peneliti dapat dijabarkan dalam rumusan persamaan statistik regresi berikut:

$$KK = a + \beta_1 AI + \beta_2 LD + \varepsilon$$

Keterangan:

KK	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
β (1,2)	: Koefisien regresi
AI	: <i>Artificial Intelligence</i>
LD	: Literasi Digital
ε	: Error

Teknik analisis data yang dipakai dalam riset ini yaitu skala interval berbentuk checklist dengan skala likert 5 poin yaitu simbol SS Sangat Setuju (5), simbol S Setuju (4), simbol N Netral (3), simbol TS Tidak Setuju (2), simbol STS Sangat Tidak Setuju (1) (Sugiyono, 2019). Kemudian data deskriptif riset dibuat tabulasi menggunakan microsoft excel. Selanjutnya butir pernyataan kuesioner dilakukan pengujian analisis cermat memakai SPSS versi 22. Riset ini memakai tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$). Analisis data dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Parsial dan Uji Simultan.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil dari penelitian ini melibatkan 235 orang dengan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, domisili bekerja, jabatan bekerja, lama bekerja, dan bidang pekerjaan serta hasil pengolahan dan analisa data riset secara parsial dan simultan. Terdapat 28 Perusahaan dan Instansi tempat bekerja para responden yang mengisi kuesioner melalui *google form*. Daftar nama perusahaan dan instansi tersebut disajikan pada tabel 1 di bawah ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Nama Perusahaan Responden Penelitian

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1	Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan	15	PT Bursa Berjangka Jakarta
2	Kementerian Keuangan Republik Indonesia	16	PT Artamulia Tata Pratama
3	Badan Pusat Statistik	17	PT Eurokars Artha Utama
4	Telkom Indonesia	18	PT Fit and Health Indonesia
5	Zahir Internasional	19	PT Global Teknik Perkasa Indonesia
6	Bank DKI Syariah	20	PT Idea Besar Komunika
7	Bank Central Asia	21	PT Indo Lima Perkasa
8	Bank Negara Indonesia	22	PT Indo Sakti Sejati
9	Metro TV	23	PT Royal Haskoning Indonesia
10	PT Kalbe Farma	24	PT Surveyor Indonesia
11	PT Kikijaya Airconindo	25	PT Suryacipta Swadaya
12	PT Kino Indonesia	26	PT Suryaprabha Jatisatya
13	PT Mitra Angkasa Pratama	27	Manura Botanical Indonesia
14	PT Pins Indonesia	28	PT Tropica Mas Pharmaceuticals

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berikut diuraikan oleh penulis mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini dikategorikan dalam dua klasifikasi yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil dari pengumpulan data telah diperoleh bahwa responden laki-laki berjumlah 122 orang (52%) sedangkan responden perempuan 113 orang (48%). Mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 122 orang dari jumlah keseluruhan responden.

b. Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini dikategorikan dalam tiga klasifikasi yaitu usia 20 s.d 30 Tahun, usia 31 s.d 40 Tahun, dan usia > 40 Tahun. Hasil dari pengumpulan data telah diperoleh bahwa usia 20 s.d 30 Tahun berjumlah 42 orang (18%), usia 31 s.d 40 Tahun berjumlah 133 orang (57%), dan usia > 40 Tahun berjumlah 60 orang (26%). Mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh usia 31 s.d 40 Tahun berjumlah 133 orang dari jumlah keseluruhan responden.

c. Berdasarkan Domisili Bekerja

Pada penelitian ini dikategorikan dalam dua klasifikasi yaitu DKI Jakarta dan Tangerang. Hasil dari pengumpulan data telah diperoleh bahwa domisili bekerja DKI Jakarta berjumlah 159 orang (68%) dan domisili Tangerang berjumlah 76 orang (32%). Mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan domisili bekerja di DKI Jakarta berjumlah 159 orang dari jumlah keseluruhan responden.

d. Berdasarkan Jabatan Posisi Bekerja

Pada penelitian ini dikategorikan dalam tiga klasifikasi yaitu staf, supervisor dan manajer. Hasil dari pengumpulan data telah diperoleh bahwa jabatan sebagai staf berjumlah 138 orang (59%), jabatan sebagai supervisor berjumlah 24 orang (10%) dan jabatan sebagai manajer berjumlah 73 orang (31%). Mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan jabatan posisi dalam bekerja sebagai staf berjumlah 138 orang dari jumlah keseluruhan responden.

e. Berdasarkan Lama Bekerja

Pada penelitian ini dikategorikan dalam tiga klasifikasi yaitu < 5 Tahun, ≥ 5 Tahun, dan ≥ 10 Tahun. Hasil dari pengumpulan data telah diperoleh bahwa lama bekerja < 5 Tahun berjumlah 37 orang (16%), lama bekerja ≥ 5 Tahun berjumlah 46 orang (20%) dan lama bekerja ≥ 10 Tahun berjumlah 152 orang (65%). Mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja di perusahaan ≥ 10 Tahun berjumlah 152 orang dari jumlah keseluruhan responden.

f. Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Pada penelitian ini dikategorikan dalam enam klasifikasi yaitu akuntansi, perpajakan, audit, software akuntansi, statistik dan perbankan. Hasil dari pengumpulan data telah diperoleh bahwa responden yang bekerja di bidang akuntansi berjumlah 140 orang (60%), bidang perpajakan berjumlah 13 orang (6%), bidang audit berjumlah 34 orang (14%), bidang *software* akuntansi berjumlah 9 orang (4%), bidang statistik berjumlah 9 orang (4%), dan bidang perbankan berjumlah 30 orang (13%). Mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang bekerja di bidang ekonomi yaitu akuntansi sebagai *accounting* berjumlah 140 orang dari jumlah keseluruhan responden.

Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

a. Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya butir-butir pernyataan pada kuesioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r table maka instrument atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 235, dan didapat $df = 235-2-1$ maka didapat r tabel sebesar 0,128. Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas *Artificial Intelligence* (X1)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,766	0,128	Valid
Instrumen 2	0,628	0,128	Valid
Instrumen 3	0,610	0,128	Valid
Instrumen 4	0,814	0,128	Valid
Instrumen 5	0,763	0,128	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Melihat hasil tabel 1 dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan *artificial intelligence* valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 2. Uji Validitas Literasi Digital (X2)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,616	0,128	Valid
Instrumen 2	0,862	0,128	Valid
Instrumen 3	0,741	0,128	Valid
Instrumen 4	0,404	0,128	Valid
Instrumen 5	0,658	0,128	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 2 dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan literasi digital valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,895	0,128	Valid
Instrumen 2	0,877	0,128	Valid
Instrumen 3	0,919	0,128	Valid
Instrumen 4	0,869	0,128	Valid
Instrumen 5	0,804	0,128	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil tabel 3 dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja karyawan valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Apabila nilai Cronbach's Alpha suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
<i>Artificial Intelligence</i> (X1)	0,881	0,60	Reliabel
Literasi Digital (X2)	0,844	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,952	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 yang berarti dapat dikatakan

bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Regresi Linier Berganda, Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel *artificial intelligence* (X1), literasi digital (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-47.830	20.617
	<i>Artificial_Intelligence</i>	.850	.047
	Literasi_Digital	.169	.049

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 47.830 + 0.850X_1 + 0.169X_2 + \varepsilon$$

- Konstanta a sebesar 47.830, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel *artificial intelligence* (X1) dan literasi digital (X2) nilainya 0 maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 47.830.
- Nilai koefisien regresi variabel *artificial intelligence* (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0.850. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel *artificial intelligence* (X1), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.850 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel literasi digital (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0.169. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel literasi digital (X2), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.169 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Uji Koefisien Determinasi, analisis ini bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerapkan variasi Variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.849	.721	.719

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 6 didapatkan nilai R Square sebesar 0,721 atau 72,1%. Artinya adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh *artificial intelligence* dan literasi digital sebesar 72,1%. Sedangkan sisanya yaitu 27,9% (100%-72,1%) dipengaruhi oleh faktor lain seperti variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Uji Parsial. Pengaruh parsial variabel independen dalam memperjelas variabel dependen diuji dengan menggunakan uji signifikansi parsial, yang sering dikenal sebagai uji t (secara individual).

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model	Sig.
1 (Constant)	.021
<i>Artificial_Intelligence</i>	.000
Literasi_Digital	.001

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

- Artificial intelligence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini disebabkan karena AI telah mengubah cara kerja karyawan menjadi lebih cepat, efektif, akurat dan inovatif. Sehingga cara kerja berdampak pada kinerja karyawan dengan menghasilkan kualitas dan

kuantitas pekerjaan menjadi output yang lebih baik dan maksimal. Dampak penggunaan aplikasi AI oleh responden pada penelitian ini dirasakan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki jabatan posisi di bidang ekonomi seperti akuntansi, audit, perpajakan, *software* akuntansi, perbankan dan statistik menjadi sangat terbantu dalam menjalankan kegiatan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunjang *job description* karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk perusahaan. Oleh karena itu AI berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini disebabkan oleh kemampuan digital karyawan dalam memanfaatkan teknologi memberikan pengaruh kepada kualitas pekerjaan dan inisiatif pekerjaan menjadi lebih baik. Sehingga literasi digital yang dimiliki oleh karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Karyawan dapat meningkatkan keunggulan dirinya untuk bersaing secara kompetitif dengan cara memiliki literasi digital yang semakin baik. Oleh karena itu literasi digital berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan), untuk menguji apakah salah satu faktor independen memiliki pengaruh pada variabel dependen secara bersamaan atau dalam kombinasi.

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan

	Model	Sig.
1	Regression Residual Total	.000 ^b

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *artificial intelligence* dan literasi digital secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga *artificial intelligence* dan literasi digital secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di bidang ekonomi.

Kesimpulan

Percepatan teknologi memberikan penawaran kemudahan dalam melakukan kegiatan pekerjaan di perusahaan. Hal ini memberikan dampak terhadap kecerdasan buatan dan kemampuan karyawan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dengan maksimal. Adaptasi dilakukan dengan cepat dan menggunakan aplikasi AI serta memiliki literasi digital yang baik untuk menghasikan kinerja yang bagus. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *artificial intelligence* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta literasi digital memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Khususnya di bidang ekonomi seperti akuntansi, audit, perpajakan, *software* akuntansi, perbankan dan statistik. Pengembangan hasil penelitian selanjutnya dapat mengkaji dengan menggunakan variabel lain seperti motivasi kerja, pelatihan digital dan *big data*.

Referensi

- Audrin, C. (2022). Key factors in digital literacy in learning and education: a systematic literature review using text mining. *Education and Information Technologies*, 27, 7395–7419.
- Celalettin. (2023). Artificial Intelligence Literacy: An Adaptation Study. *Instructional Technology and Lifelong Learning*, 4(2), 291–306.
- Celik, I. (2023). Exploring the Determinants of Artificial Intelligence (AI) Literacy: Digital Divide, Computational Thinking, Cognitive Absorption. *Telematics and Informatics*, 83.
- Dahman. (2023). Peran Literasi Digital, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2).
- Databoks. (2024). *Daftar Negara Pengguna AI di Dunia*. Kata Data Media Network. <https://databoks.katadata.co.id>
- Devri. (2021). Peran Literasi Digital di Masa Pandemi. *Libria*, 13(1), 1–16.
- Fauziah. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 178–187.

- Kurniawan. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva Buku. Kementerian Investasi/BKPM. Industri Manufaktur Untuk Percepatan Pertumbuhan Ekonomi.
- Lestari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(6), 1120–1124.
- Muhadib. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 195–204.
- Nikou, S. (2022). Workplace literacy skills—how information and digital literacy affect adoption of digital technology. *Journal of Documentation*, 78(7).
- OJK. (2024). *Kominfo Dorong Keterampilan SDM Guna Optimalkan Konektivitas Digital*. Otoritas Jasa Keuangan. <https://www.ojk.go.id>
- Pradana. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital Digital-Based Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Age. *COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(09), 1806–1817.
- Prasetyo. (2022). The Effect of Artificial Intelligence (AI) on Human Capital Management in Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 168–174.
- Pratama. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4).
- Sari. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence Awareness dan Servant Leadership terhadap Work Engagement yang Dimediasi oleh Job Crafting. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3(7).
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta.
- Supriyadi. (2022). Implementasi Artificial Intelligence (AI) di Bidang Administrasi Publik Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sosial Dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Bandung*, 2(2), 12–23.
- Suwandita. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2161>
- Zakiah. (2022). Hubungan Literasi Digital, Regulasi Diri Dengan Produktivitas Dosen Di Kota Kediri Dalam Situasi Normal Baru. *Happines*, 6(1).