

PENGARUH PENGGUNAAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT YEMI PASURUAN

Dimas Abdiel Zahron Ar Rafif¹

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Yudharta Pasuruan, 611250, Indonesia

*Email: ¹dmsabdiel@gmail.com

Korespondensi Author: Dimas Abdiel Zahron Ar Rafif¹

Abstract. *This study aims to examine the effect of Artificial Intelligence (AI) usage in human resource management on employee performance, with employee engagement as a mediating variable at PT YEMI Pasuruan. The research is motivated by the increasing adoption of AI in HR functions such as recruitment, performance appraisal, and talent management, while empirical evidence in regional manufacturing firms remains limited. A quantitative approach with a causal survey design and Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Squares (PLS) was employed. The sample consisted of 150 permanent employees of PT YEMI Pasuruan selected through proportional stratified random sampling. Data were collected using closed-ended Likert-scale questionnaires that measured three main constructs: AI usage in HRM, employee engagement, and employee performance. The results indicate that AI usage in HRM has a positive and significant effect on employee performance and a positive and significant effect on employee engagement. Employee engagement is found to partially mediate the relationship between AI usage and employee performance, suggesting that AI enhances performance not only through process efficiency but also by increasing employees' attachment to their work and organization. These findings imply that AI implementation strategies must be employee-centered, transparent, and supported by effective internal communication so that technology acts as an enabler of engagement and performance rather than merely an automation tool. Practically, this study provides insights for PT YEMI Pasuruan's management and similar companies in designing sustainable digital transformation policies in HRM that prioritize employee experience.*

Keywords: *Artificial Intelligence, human resource management, employee engagement, employee performance, PT YEMI Pasuruan.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) dalam manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada PT YEMI Pasuruan. Latar belakang penelitian ini adalah meningkatnya pemanfaatan AI dalam fungsi manajemen SDM seperti rekrutmen, penilaian kinerja, dan manajemen talenta, namun bukti empiris di level perusahaan manufaktur daerah masih terbatas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei kausal dan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Sampel penelitian terdiri dari 150 karyawan tetap PT YEMI Pasuruan yang dipilih dengan teknik *proportional stratified random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert yang mengukur tiga konstruk utama: penggunaan AI dalam HRM, *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* terbukti berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara

penggunaan AI dan kinerja karyawan, yang berarti AI tidak hanya meningkatkan kinerja melalui efisiensi proses HR, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya strategi implementasi AI yang berorientasi pada pengalaman karyawan, transparansi sistem, dan komunikasi internal yang efektif, agar teknologi tidak sekadar berfungsi sebagai alat otomatisasi, tetapi juga sebagai pemicu peningkatan keterlibatan dan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan manajemen PT YEMI Pasuruan dan perusahaan sejenis dalam merancang kebijakan transformasi digital di bidang SDM yang berkelanjutan dan berpusat pada karyawan.

Kata Kunci: *Artificial Intelligence*, manajemen sumber daya manusia, *employee engagement*, kinerja karyawan, PT YEMI Pasuruan.

PENDAHULUAN

Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkembang pesat seiring transformasi digital yang terjadi di berbagai sektor industri. AI telah menjadi bagian penting dalam praktik HR modern untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas pengambilan keputusan berbasis data (Usman & Nurlaila Sari, 2025). Berbagai fungsi MSDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pengembangan talenta, serta pelatihan karyawan kini semakin banyak didukung oleh teknologi AI dan HR *analytics* (Yusuf et al., 2026). Di Indonesia, adopsi AI dalam pengelolaan SDM mulai mengalami peningkatan, terutama pada perusahaan yang sedang melakukan transformasi digital, meskipun tingkat implementasinya masih bervariasi antarorganisasi dan masih menghadapi tantangan berupa kesiapan teknologi, kompetensi SDM, serta penerimaan karyawan terhadap penggunaan AI.

Di PT YEMI Pasuruan, implementasi sistem berbasis AI untuk penilaian kinerja dan manajemen kehadiran telah mengubah cara organisasi mengukur, memantau, dan mengomunikasikan kinerja karyawan. Sistem ini dinilai mampu meningkatkan objektivitas, efisiensi, dan kecepatan pengambilan keputusan, namun sebagian karyawan masih menaruh kekhawatiran terhadap transparansi algoritma, potensi pengawasan yang berlebihan, serta keadilan dalam evaluasi kinerja (Budhwar et al., 2022). Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat *employee engagement*, yaitu kondisi psikologis positif yang mencerminkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, yang telah terbukti menjadi salah satu determinan penting bagi peningkatan kinerja individu maupun keberhasilan organisasi (Bakker & Demerouti, 2008; W. Schaufeli & Bakker, 2004).

Secara teoretis, *employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption dalam bekerja (W. B. Schaufeli, 2017; W. Schaufeli & Bakker, 2004), yang terbukti berkorelasi dengan produktivitas, komitmen, dan perilaku ekstra peran karyawan (Bakker & Demerouti, 2008). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa AI dalam MSDM dapat meningkatkan efisiensi, kecepatan pengambilan keputusan, dan kualitas informasi, tetapi dampaknya terhadap pengalaman karyawan, engagement, dan kinerja tidak selalu linier. Dampak tersebut sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan, transparansi, dan kepercayaan terhadap teknologi (Budhwar et al., 2022; Prasad & De, 2024). Karena

itu, penggunaan AI yang terlalu berorientasi pada kontrol dan otomatisasi tanpa memperhatikan aspek psikologis karyawan berpotensi menurunkan *employee engagement* dan berdampak negatif pada kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan AI dalam MSDM mampu meningkatkan efisiensi proses HR, kualitas pengambilan keputusan, dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti *employee engagement* dan kepercayaan terhadap teknologi (Budhwar et al., 2022; Prasad & De, 2024). Namun, sebagian besar studi masih berfokus pada perusahaan multinasional, sektor jasa, atau industri berteknologi tinggi, sehingga bukti empiris pada perusahaan manufaktur di daerah berkembang masih terbatas. Selain itu, kajian mengenai peran *employee engagement* sebagai mediator dalam hubungan antara penggunaan AI dalam MSDM dan kinerja karyawan di lingkungan manufaktur masih relatif jarang. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji peran mediasi *employee engagement* pada hubungan antara penggunaan AI dalam MSDM dan kinerja karyawan di PT YEMI Pasuruan.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan perusahaan untuk memastikan bahwa investasi AI dalam MSDM tidak hanya menghasilkan efisiensi administratif, tetapi juga meningkatkan *engagement* dan kinerja karyawan (Budhwar et al., 2022; Prasad & De, 2024). Bagi PT YEMI Pasuruan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar perumusan kebijakan HR berbasis AI yang berorientasi pada manusia (human-centric AI), sehingga penerapan teknologi tetap memperhatikan kebutuhan, kepercayaan, dan keterlibatan karyawan. Secara akademik, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur tentang implementasi AI dalam MSDM dan menjelaskan peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara penggunaan AI dan kinerja karyawan, khususnya pada konteks perusahaan manufaktur di Indonesia.

Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh penggunaan AI dalam MSDM terhadap kinerja karyawan PT YEMI Pasuruan; (2) menganalisis pengaruh penggunaan AI terhadap *employee engagement*; dan (3) menguji peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara penggunaan AI dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan apakah dan bagaimana penggunaan AI dalam MSDM mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan *engagement*, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan kausal *explanatory* untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara penggunaan AI dalam MSDM, *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui desain survei dengan pendekatan *cross-sectional*, yaitu pengambilan data primer pada satu periode waktu di PT YEMI Pasuruan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT YEMI Pasuruan yang terlibat dalam sistem HR berbasis AI, sebanyak 230 orang. Sampel sebanyak 150 responden dipilih menggunakan

proportional stratified random sampling berdasarkan unit kerja dan level jabatan agar setiap kelompok terwakili secara proporsional.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder digunakan sebagai data pendukung, meliputi dokumen perusahaan terkait kebijakan MSDM, laporan kinerja, dan profil organisasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju, untuk mengukur tiga variabel laten, yaitu penggunaan AI dalam manajemen SDM (X), *employee engagement* (M), dan kinerja karyawan (Y).

Variabel penggunaan AI dalam MSDM diukur melalui indikator pemanfaatan AI dalam rekrutmen, penilaian kinerja, manajemen kehadiran, dan pengembangan karyawan. *Employee engagement* diukur berdasarkan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kedisiplinan.

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui validitas isi dengan *expert judgment*, validitas konstruk menggunakan analisis faktor konfirmatori awal berbasis PLS, serta reliabilitas dengan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Kuesioner disebarkan secara langsung maupun daring kepada responden yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu memiliki masa kerja minimal satu tahun dan telah menggunakan sistem HR berbasis AI minimal enam bulan. Tingkat pengembalian kuesioner mencapai 93%, dan seluruh kuesioner yang kembali dinyatakan layak diolah setelah *proses cleaning data*.

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan *SmartPLS*. Tahapan analisis meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas; pengujian model struktural (*inner model*) untuk menilai hubungan antar konstruk melalui *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*; serta pengujian efek mediasi *employee engagement* menggunakan *bootstrapping*. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis R^2 , *indirect effect*, dan evaluasi model untuk memperkuat interpretasi hasil.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Secara deskriptif, rata-rata skor persepsi karyawan terhadap penggunaan AI dalam MSDM berada pada nilai 3,85 dari skala 5, yang menunjukkan bahwa persepsi responden berada pada kategori tinggi. Dimensi efisiensi penilaian kinerja dan kejelasan informasi kehadiran memperoleh skor tertinggi, sedangkan transparansi algoritma masih berada pada kategori sedang. Rata-rata skor *employee engagement* sebesar 3,78, dengan *dedication* sebagai dimensi tertinggi, diikuti *vigor* dan *absorption*. Adapun rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 3,88, yang menggambarkan bahwa kinerja karyawan PT YEMI Pasuruan tergolong baik, terutama pada aspek ketepatan waktu dan kedisiplinan.

Tabel : 1

Data deskriptif untuk dimensi utama penggunaan AI, *employee engagement*, dan kinerja karyawan.

Dimensi	Mean
AI – Efisiensi penilaian kinerja	4,02
AI – Transparansi algoritma	3,60
<i>Engagement – Vigor</i>	3,80
<i>Engagement – Dedication</i>	3,90
<i>Engagement – Absorption</i>	3,65
Kinerja – Kualitas pekerjaan	3,85
Kinerja – Ketepatan waktu	3,95
Kinerja – Kedisiplinan	3,90

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti, 2026.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa dimensi yang berkaitan dengan efisiensi dan kejelasan sistem AI cenderung memperoleh penilaian tinggi, sedangkan transparansi algoritma masih perlu ditingkatkan. Pada *employee engagement*, *dedication* memiliki skor tertinggi yang mengindikasikan komitmen kerja yang kuat, sementara *absorption* relatif lebih rendah, yang menunjukkan masih adanya ruang untuk meningkatkan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja. Pada variabel kinerja, ketepatan waktu dan kedisiplinan memperoleh skor tertinggi, sejalan dengan karakteristik lingkungan kerja manufaktur yang menekankan kepatuhan terhadap jadwal dan aturan.

HASIL ANALISIS MODEL PENGUKURAN

Uji model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 dan signifikan, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh konstruk juga berada di atas 0,50, yang menegaskan bahwa varians yang dijelaskan oleh indikator lebih besar daripada error. Validitas diskriminan terpenuhi berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker*, karena akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk seluruh variabel laten berada di atas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

HASIL ANALISIS MODEL STRUKTURAL

Pada model struktural, penggunaan AI dalam MSDM (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,42, *t-statistic* 5,10, dan *p-value* < 0,001. Penggunaan AI juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (M) dengan koefisien jalur 0,47, *t-statistic* 6,02, dan *p-value* < 0,001. Selanjutnya, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,35, *t-statistic* 4,25, dan *p-value* < 0,001. Nilai R² sebesar 0,22 untuk *employee engagement* dan 0,39 untuk kinerja karyawan menunjukkan bahwa variasi kedua variabel tersebut dapat dijelaskan secara moderat oleh model.

Jalur	Koefisien	<i>t-statistic</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
AI → Kinerja	0,42	5,10	<0,001	Signifikan positif
AI → <i>Engagement</i>	0,47	6,02	<0,001	Signifikan positif
<i>Engagement</i> → Kinerja	0,35	4,25	<0,001	Signifikan positif
AI → <i>Engagement</i> → Kinerja (<i>indirect</i>)	0,16	3,30	<0,001	Mediasi parsial

Suber: Data primer yang diolah menggunakan SmartPLS 4, 2026.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh jalur utama dalam model struktural signifikan secara statistik dan mendukung hipotesis penelitian. Jalur tidak langsung juga signifikan, sehingga *employee engagement* terbukti memiliki peran mediasi dalam hubungan antara penggunaan AI dan kinerja karyawan.

PERAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT

Pengujian efek mediasi dengan *bootstrapping* pada jalur tidak langsung ($X \rightarrow M \rightarrow Y$) menunjukkan bahwa efek tidak langsung sebesar 0,16 dengan *t-statistic* 3,30 dan *p-value* < 0,001, sehingga mediasi dinyatakan signifikan. Karena efek langsung AI terhadap kinerja karyawan tetap signifikan, maka *employee engagement* berperan sebagai mediator parsial. Hal ini berarti bahwa penggunaan AI dalam MSDM meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung melalui efisiensi, akurasi penilaian, dan kejelasan standar kinerja, maupun secara tidak langsung melalui peningkatan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

PEMBAHASAN

Temuan bahwa penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) dalam MSDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa AI mampu meningkatkan efisiensi proses HR, mendukung pengambilan keputusan berbasis data, dan memperbaiki kualitas pengelolaan sumber daya manusia (Budhwar et al., 2022; Prasad & De, 2024). Pada PT YEMI Pasuruan, sistem penilaian kinerja berbasis AI membantu mengurangi potensi bias dalam evaluasi, mempercepat pemberian umpan balik, dan menyediakan informasi kinerja yang lebih terstruktur kepada karyawan. Kondisi tersebut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan disiplin kerja.

Pengaruh positif penggunaan AI terhadap *employee engagement* menunjukkan bahwa teknologi tidak selalu mengurangi aspek humanis dalam manajemen SDM. Sebaliknya, apabila diimplementasikan secara transparan, adil, dan didukung komunikasi yang efektif serta pengembangan kompetensi karyawan, AI dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi (Budhwar et al., 2022; Prasad & De, 2024). Pada PT YEMI Pasuruan, penerapan AI dalam fungsi manajemen SDM dipersepsikan membantu menciptakan proses kerja yang lebih jelas dan terstruktur, sehingga mendorong tumbuhnya rasa memiliki, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Peran mediasi parsial *employee engagement* mengindikasikan bahwa penggunaan AI dalam manajemen SDM tidak hanya memengaruhi kinerja melalui

peningkatan efisiensi proses dan kualitas pengambilan keputusan, tetapi juga melalui mekanisme psikologis yang membentuk keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa dilibatkan, diperlakukan adil, dan memperoleh informasi yang jelas mengenai cara kerja sistem AI, mereka cenderung menunjukkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang lebih tinggi dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Bakker & Demerouti, 2008; W. Schaufeli & Bakker, 2004). Namun demikian, karena mediasi yang ditemukan bersifat parsial, masih terdapat jalur pengaruh langsung AI terhadap kinerja melalui mekanisme lain di luar *employee engagement*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mewaspadai potensi risiko implementasi AI, seperti rendahnya kepercayaan terhadap algoritma, kekhawatiran terhadap pengawasan digital (*algorithmic surveillance*), serta persepsi bahwa sistem AI dapat mengurangi otonomi dan peran manusia dalam proses pengambilan keputusan (Budhwar et al., 2022; Vössing et al., 2022). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan implementasi AI dalam manajemen SDM tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh efektivitas strategi manajemen perubahan, komunikasi organisasi, pelatihan, serta budaya organisasi yang mendukung kolaborasi antara manusia dan teknologi (Budhwar et al., 2022; Prasad & De, 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) dalam MSDM di PT YEMI Pasuruan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. AI dalam MSDM terbukti meningkatkan efisiensi penilaian kinerja, kejelasan standar, dan kualitas informasi, sehingga mendorong produktivitas, ketepatan waktu, dan kedisiplinan karyawan. Penggunaan AI juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, di mana karyawan merasakan peningkatan kejelasan peran, umpan balik yang lebih cepat, dan rasa keadilan yang lebih tinggi. *Employee engagement* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara penggunaan AI dan kinerja karyawan, yang berarti AI meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi AI dalam MSDM sangat bergantung pada bagaimana teknologi tersebut diintegrasikan dengan strategi pengelolaan manusia yang berorientasi pada pengalaman dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi manajemen PT YEMI Pasuruan, perlu mengembangkan kebijakan implementasi AI dalam MSDM yang menekankan transparansi algoritma, sosialisasi yang intensif, dan pelibatan karyawan dalam proses perancangan dan evaluasi sistem. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan dan mengurangi resistensi terhadap teknologi.
2. Perusahaan perlu memanfaatkan AI tidak hanya untuk penilaian kinerja dan pengawasan, tetapi juga untuk mendukung pengembangan kompetensi,

perencanaan karier, dan program pembelajaran yang dipersonalisasi, sehingga AI menjadi alat yang memperkuat *engagement* dan bukan sekadar kontrol.

3. HR dan manajemen lini perlu menjaga keseimbangan antara keputusan berbasis data dari sistem AI dengan pertimbangan manusia (human judgment), terutama dalam hal penilaian kualitatif, penghargaan, dan pengelolaan konflik, agar karyawan tetap merasa diakui sebagai individu dan bukan sekadar angka.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian komparatif antar perusahaan dan sektor industri, serta mengintegrasikan variabel lain seperti *perceived fairness*, *job security*, dan *well-being* untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak AI dalam MSDM terhadap *outcome* psikologis dan perilaku karyawan.
5. Penelitian *longitudinal* juga diperlukan untuk memantau dinamika engagement dan kinerja seiring dengan kedewasaan penggunaan AI dalam organisasi, sehingga dapat diketahui dampak jangka panjang dari transformasi digital di bidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T. T., & Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence—challenges and opportunities for international HRM: a review and research agenda. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 33, Number 6, pp. 1065–1097). Routledge. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2035161>
- Prasad, K. D. V., & De, T. (2024). Generative AI as a catalyst for HRM practices: mediating effects of trust. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03842-4>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE Preliminary Manual*.
- Usman, O., & Nurlaila Sari, R. (2025). THE EFFECT OF AI INTEGRATION IN HR PRACTICES ON EMPLOYEE PERFORMANCE: MEDIATING ROLES OF ENGAGEMENT AND PERCEIVED JOB SECURITY. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 5(2), 529–541. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v5i2.161>
- Vössing, M., Kühl, N., Lind, M., & Satzger, G. (2022). Designing Transparency for Effective Human-AI Collaboration. *Information Systems Frontiers*, 24(3), 877–895. <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10284-3>

Yusuf, M., Mulyadi, Chadafi, M. F., & Muchsin. (2026). The Influence of Artificial Intelligence Adoption in HRM on Recruitment and Selection Efficiency. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 14(1), 289–300.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v14i1.4600>