




Psychocentrum Review

ISSN 2656-8454 (Electronic) | ISSN 2656-1069 (Print)
Editor:  Yuda Syahputra

Publication details, including author guidelines

URL: <http://journal.unindra.ac.id/index.php/pcr/about/submissions#authorGuidelines>

Pengembangan Skala KOMPAS-AI : Pengukuran Kompetensi Kesiapan Psikologis Adaptif terhadap AI untuk Pekerja Indonesia

Tasya Augustiya¹, Kiki Sulistiya Rini², Novia Astuti Dewi³, Rizal Putra Setya⁴
Universitas Muhammadiyah Bandung, Bandung, Indonesia

Article History

Received : 05 Desember 2025

Revised : 27 Maret 2026

Accepted : 29 Maret 2026

How to cite this article (APA 6th)

1st Augustiya, T. 2nd Rini, K, S. 3rd Dewi, N, A. 4nd Setya R, P. (2026). Pengembangan Skala KOMPAS-AI : Pengukuran Kompetensi Kesiapan Psikologis Adaptif terhadap AI untuk Pekerja Indonesia. *Psychocentrum Review*, 8(1), 26-39. DOI: 10.26539/pqks8t20The readers can link to article via <https://doi.org/10.26539/pqks8t20>

Correspondence regarding this article should be addressed to:

Tasya Augustiya, Universitas Muhammadiyah Bandung, Bandung, Indonesia, E-mail: tasya.augustiya@umbandung.ac.id

SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE



Universitas Indraprasta PGRI (as Publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors, and are not the views of or endorsed by Universitas Indraprasta PGRI. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Copyright by Augustiya, T. Rini, K, S. Dewi, N, A. Setya R, P. (2026)

The authors whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent/licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

Original Article

Pengembangan Skala KOMPAS-AI : Pengukuran Kompetensi Kesiapan Psikologis Adaptif terhadap AI untuk Pekerja Indonesia

Tasya Augustiya^{1*}, Kiki Sulistiya Rini², Novia Astuti Dewi³, Rizal Putra Setya⁴

Universitas Muhammadiyah Bandung, Bandung, Indonesia

Abstract. Transformasi digital menuntut pekerja memiliki *psychological readiness* dan *adaptive competencies towards Artificial Intelligence (AI)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan KOMPAS-AI, yaitu instrumen dua domain yang mengukur *Psychological Readiness* (skala Likert) dan *AI Adaptability (Situational Judgment Test/SJT)*. Integrasi kedua subtes ini selaras dengan kerangka OCRBS, sehingga memungkinkan pemetaan kesiapan yang komprehensif, mencakup keyakinan internal serta kompetensi perilaku adaptif yang diperlukan dalam interaksi manusia–AI. Dengan menggunakan desain mixed-method, instrumen ini dikembangkan melalui analisis konten kualitatif yang diikuti dengan validasi kuantitatif yang melibatkan 311 pekerja Indonesia untuk memastikan kualitas psikometrik yang kuat. Analisis faktor konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis/CFA) menunjukkan bahwa model multidimensional dengan penyederhanaan item memiliki tingkat kecocokan model terbaik, yang mengonfirmasi bahwa kedua domain tersebut berfungsi sebagai satu kompetensi adaptif yang utuh. Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi, dengan nilai McDonald's Omega sebesar 0,933 untuk *psychological readiness* dan 0,855 untuk *AI Adaptability*. Temuan lain menunjukkan bahwa domain SJT memiliki invariansi pengukuran yang ketat antar gender, sehingga bebas dari bias. Hasil ini mengindikasikan bahwa KOMPAS-AI merupakan alat diagnostik yang kuat dan adil, serta siap diimplementasikan secara luas di berbagai sektor industri dan instansi pemerintah di Indonesia untuk menilai kesiapan tenaga kerja dan mendukung pengembangan sumber daya manusia di era AI.

Keywords: Artificial Intelligence; Pengembangan Instrumen; Psychological Readiness; Situational Judgment Test; Adaptive Performance.

Corresponding author: Tasya Augustiya, tasya.augustiya@umbandung.ac.id, Bandung, Indonesia



This work is licensed under a CC-BY-NC

Pendahuluan

Transformasi digital memasuki fase baru yang ditandai oleh meningkatnya penetrasi sistem kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) ke dalam proses kerja, pengambilan keputusan, serta desain organisasi. *Artificial Intelligence (AI)* yaitu sistem yang mampu meniru fungsi kognitif manusia, seperti pembelajaran, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah (Russo, 2024). Pada era *Society 5.0*, perkembangan AI generatif, automasi kognitif, dan *machine learning* tidak lagi sekadar meningkatkan efisiensi, tetapi secara fundamental mendefinisikan ulang peran manusia di tempat kerja (Makarius et al., 2020). Transformasi digital dalam konteks ini merujuk pada proses integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek operasional organisasi yang mengubah cara kerja dan melibatkan kesiapan sumber daya manusia (Fawaid [et.al.](#), 2025).

Pergeseran ini menciptakan tuntutan baru bagi pekerja mereka tidak hanya perlu menguasai teknologi, tetapi juga memiliki kesiapan psikologis untuk menghadapi perubahan sistem, peran, dan struktur kerja yang kini semakin dikelola oleh algoritma. Ketidaksiapan psikologis terbukti memicu resistensi, *technostress*, rasa terancam akan kehilangan pekerjaan (*AI-related job insecurity*), dan penurunan performa adaptif dalam lingkungan kerja berbasis *Artificial Intelligence* (AI) (Jaiswal et al., 2022; Tarafdar et al., 2019).

McKinsey (2022) mencatat bahwa lebih dari 70% kegagalan transformasi digital dipicu oleh faktor psikologis dan resistensi budaya, bukan teknologinya. Data ini diperkuat oleh riset literasi AI yang membuktikan bahwa pemahaman teknis semata tidak cukup tanpa diimbangi oleh fleksibilitas kognitif dan kesadaran etis pekerja dalam berinteraksi dengan sistem algoritma (Long & Magerko, 2020). Temuan ini sejalan dengan teori *readiness for change* (Armenakis & Bedeian, 1999; Holt et al., 2007) yang menekankan bahwa kesiapan individu, meliputi keyakinan, persepsi manfaat, dan kapasitas psikologis, merupakan fondasi keberhasilan perubahan organisasi. Kesiapan individu tersebut dapat menjadi sebuah kunci keberhasilan transformasi digital, namun saat ini terdapat kesenjangan instrumen pengukuran psikometris yang spesifik, komprehensif, dan tervalidasi untuk memetakan kesiapan pekerja terhadap sistem *Artificial Intelligence* (AI).

Salah satu instrumen yang paling berpengaruh dalam pengukuran kesiapan perubahan adalah *Organizational Change Recipients' Beliefs Scale* (OCRBS) yang dikembangkan Armenakis et al., (2007). OCRBS mengukur empat keyakinan fundamental: *discrepancy*, *appropriateness*, *efficacy*, dan *principal support*, yang bersama-sama mencerminkan sejauh mana individu siap menerima dan menjalani perubahan. Meskipun OCRBS menjadi instrumen yang mapan dalam studi perubahan organisasi, konstruksi tersebut belum sepenuhnya memetakan dinamika perubahan yang bersifat *algorithm-driven*. Perubahan yang didorong oleh *Artificial Intelligence* (AI) memiliki karakteristik yang berbeda dari perubahan konvensional, seperti adanya *decision-making*, pergeseran kompetensi manusia-mesin, ketidakpastian tentang keadilan algoritmik, hingga delegasi tugas kepada sistem otonom.

Instrumen *readiness* yang ada saat ini juga memiliki keterbatasan lain. Model seperti *Technology Acceptance Model* (TAM; Venkatesh & Davis, 2000) atau *Technology Readiness Index* (TRI; Parasuraman, 2000) lebih berfokus pada penerimaan teknologi, bukan kesiapan menghadapi transformasi peran kerja akibat *Artificial Intelligence* (AI). TAM menekankan persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan sehingga dominan kognitif, sementara TRI relevan untuk konteks konsumen, bukan pekerja dalam organisasi. Kedua pendekatan ini tidak secara komprehensif menangkap aspek emosional maupun kompetensi adaptif pekerja.

Selain itu, sebagian besar instrumen *readiness* hanya mengandalkan skala Likert yang hanya menilai pernyataan sikap dan persepsi. Padahal, kesiapan menghadapi AI juga menuntut kemampuan pengambilan keputusan dalam kondisi ambigu, evaluasi risiko algoritmik, serta respons adaptif terhadap perubahan tugas dalam menghadapi situasi kerja berbasis teknologi (Long & Magerko, 2020; Nguyen & Elbanna, 2025). Oleh karena itu, *Situational Judgment Test* (SJT) menjadi pendekatan yang relevan untuk mengukur perilaku adaptif karena menilai bagaimana individu merespons skenario realistis. SJT telah terbukti efektif dalam menilai pengambilan keputusan, fleksibilitas, dan kemampuan adaptasi (Christian et al., 2010; Lievens & Patterson, 2011; Mcdaniel et al., 2007).

Pendekatan *multimethod* yang menggabungkan skala Likert dan SJT direkomendasikan untuk *mengurangi common method bias* dan memberikan gambaran yang lebih holistik (Podsakoff et al., 2003). Namun, hingga kini belum ada instrumen *readiness* terhadap AI yang mengintegrasikan skala sikap berbasis teori *readiness* (misalnya OCRBS) dengan pengukuran perilaku adaptif berbasis SJT. Oleh karena itu, penelitian ini mengadaptasi dan memperluas kerangka OCRBS agar lebih relevan untuk konteks perubahan berbasis *Artificial Intelligence* (AI). Prinsip-prinsip dasar OCRBS tetap digunakan, khususnya kepercayaan terhadap perubahan, persepsi manfaat, dan keyakinan kemampuan diri, namun dikontekstualisasikan dalam interaksi manusia-AI yang lebih kompleks.

Seiring dengan masifnya penerapan *Artificial Intelligence* (AI) dalam berbagai sektor di Indonesia, urgensi untuk mengembangkan instrumen yang relevan secara kultural dan spesifik terhadap fenomena ini juga semakin mendesak. Studi domestik masih berfokus pada digitalisasi secara umum (Alam & Dewi, 2024), sementara organisasi di Indonesia telah mulai menerapkan *Artificial Intelligence* (AI) dalam rekrutmen, layanan publik, pendidikan, dan sistem manajemen kerja. Berdasarkan kebutuhan tersebut, peneliti mengembangkan KOMPAS-AI (Kompetensi Kesiapan Psikologis Adaptif terhadap AI), sebuah instrumen dua-domain subtes yang mengintegrasikan (1) Skala Kesiapan Psikologis terhadap AI berbasis konsep *readiness* yang diadaptasi dari OCRBS dalam bentuk *skala likert*, dan (2) Skala Adaptabilitas terhadap AI berbasis SJT untuk menilai kemampuan pengambilan keputusan dan respons adaptif dalam skenario interaksi manusia–AI. Kombinasi kedua metode memberikan pemetaan kesiapan psikologis yang lebih lengkap, mencakup aspek afektif–kognitif dan perilaku adaptif yang diperlukan dalam menghadapi transformasi kerja berbasis AI. Alat ukur ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan maupun pemerintah di Indonesia dalam melihat kesiapan psikologis karyawan terhadap AI, baik dalam praktik rekrutmen maupun pengembangan internal sumber daya manusia.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain pengembangan instrumen psikologis dengan pendekatan survei kuantitatif *cross-sectional*.

Partisipan

Pengumpulan data empiris skala luas dilakukan untuk menguji struktur faktor dan kualitas psikometrik instrumen. Pengambilan data dilakukan menggunakan teknik *convenience sampling* melalui penyebaran kuesioner daring secara *cross-sectional*. Kriteria inklusi partisipan ditetapkan secara ketat, yaitu individu pekerja di Indonesia yang secara aktif memiliki paparan terhadap penggunaan teknologi kecerdasan buatan dalam aktivitas kerja maupun proses pengambilan keputusan sehari-hari. Dari total respons yang masuk, sebanyak 311 partisipan dinyatakan memenuhi kriteria dan kelayakan data untuk dianalisis.

Tabel 1. Data Demografi Partisipan

No.	Data Demografi	Kriteria	Frekuensi	%
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	110	35.4%
		Perempuan	201	64.6%
2.	Usia	18-23	75	24 %
		24-29	193	62 %
		30-35	29	9 %
		36-41	8	3%
		42-47	4	1%
		48-53	2	1%
3.	Lama Bekerja	<1 Tahun	74	23.8 %
		1-3 Tahun	159	51.1 %
		3-5 Tahun	48	15.4 %
		>5 Tahun	30	9.6 %
4	Domisili	Jawa Barat	132	42%
		DKI Jakarta	71	23%
		Banten	26	8%

Jawa Tengah	25	8%
Jawa Timur	23	7%
DI Yogyakarta	14	5%
Sumatera	11	4%
Kalimantan	4	1%
Sulawesi	3	1%
Lampung	2	1%

Instrumen

Instrumen yang dikembangkan, yaitu KOMPAS-AI (Kompetensi Kesiapan Psikologis Adaptif terhadap AI), terdiri dari dua subtes domain: subtes Kesiapan Psikologis terhadap AI (berformat skala Likert) yang terdiri dari lima indikator perilaku berdasarkan teori OCRBS, dan subtes Adaptabilitas terhadap AI (berformat SJT). Kedua subtes digabungkan sebagai satu paket alat ukur karena kompetensi kesiapan psikologis adaptif terhadap AI secara teoretis mencakup *integrasi affective–cognitive–behavioral readiness*, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka OCRBS.

Pengembangan instrumen KOMPAS-AI dimulai dengan studi kualitatif yang bertujuan membangun indikator awal berdasarkan teori *Organizational Change Readiness Behavior Scale* (OCRBS) serta pengalaman nyata pengguna AI. Tahap ini melibatkan penyebaran kuesioner *open-ended* kepada 50 pekerja yang telah menggunakan AI dalam bekerja dan proses pengambilan keputusan. Temuan tematik dari data empiris ini kemudian disinergikan dengan teori *Organizational Change Recipients' Belief Scale* (OCRBS) untuk menyusun indikator konstruk yang komprehensif, mencakup penyusunan item Likert maupun skenario *Situational Judgment Test* (SJT).

Draf awal instrumen kemudian dievaluasi melalui validitas konten oleh delapan pakar ahli (psikometri, psikologi industri-organisasi, dan praktisi AI). Kelayakan item dievaluasi menggunakan indeks kesepakatan *Aiken's V*, di mana hanya item dengan nilai $\geq 0,70$ yang dipertahankan. Tahap berikutnya adalah uji keterbacaan (*cognitive debriefing*) terhadap 15 partisipan sasaran guna memastikan kejelasan semantik dan instruksi sebelum instrumen diujicobakan.

Analisis Data

Guna memastikan ketangguhan metodologi, prosedur analisis statistik dilakukan secara spesifik. Pengujian validitas konstruk menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) multidimensi. Mengingat instrumen menghasilkan data berskala ordinal, model CFA dieksekusi menggunakan estimator *Weighted Least Squares Mean and Variance-adjusted* (WLSMV) untuk memberikan estimasi parameter yang lebih tidak bias dan stabil dibandingkan estimator maksimum likelihood tradisional. Kecocokan model (*goodness of fit*) dievaluasi melalui indeks komparatif dan absolut (CFI, TLI, RMSEA, dan SRMR). Selanjutnya, kualitas reliabilitas instrumen dievaluasi tidak hanya menggunakan *Cronbach's Alpha*, tetapi juga *McDonald's Omega* (ω) untuk memberikan estimasi konsistensi internal yang lebih presisi pada struktur data multidimensi.

Hasil

Studi Kualitatif : Pengembangan Item Instrumen

Tabel 2. Rangkuman Temuan Kualitatif Pengembangan Konstruk

Core Category	Category	Sub-category
Kesiapan Psikologis terhadap AI	Kebutuhan terhadap Perubahan (<i>Discrepancy</i>)	Menyadari urgensi adaptasi; Merasa tertinggal jika tidak mengikuti perkembangan AI; Persepsi adanya gap keterampilan saat ini vs tuntutan pekerjaan
	Kesesuaian Implementasi AI (<i>Appropriateness</i>)	AI relevan dengan tugas kerja; Keyakinan bahwa AI memperbaiki proses kerja; Keraguan terhadap ketepatan penerapan AI di unit kerja
	Efikasi Diri terhadap Penggunaan AI (<i>Self-Efficacy</i>)	Keyakinan mampu mempelajari AI; Pengalaman positif menggunakan AI; Merasa bingung/minder dengan fitur AI
	Dukungan Organisasi terhadap Penggunaan AI	Pelatihan penggunaan AI; Akses terhadap tools AI berlisensi; Dukungan atasan; Norma tim untuk menggunakan AI
Adaptabilitas terhadap AI	Manfaat Personal dari AI (<i>Valence</i>)	AI menghemat waktu; AI meningkatkan kinerja; AI membantu kreativitas; Kekhawatiran ketergantungan pada AI
	Literasi AI (<i>AI Literacy</i>)	Pemahaman fungsi dasar AI; Kemampuan menilai kualitas output AI; Membedakan fakta vs halusinasi AI
	Kesadaran Etis dalam Penggunaan AI (<i>Ethical Awareness</i>)	Privasi & keamanan data; Menghindari plagiarisme; Batas etis penggunaan AI dalam pekerjaan; Transparansi penggunaan AI
	Keterlibatan Kritis terhadap AI (<i>Critical Engagement</i>)	Mengajukan prompt yang efektif; Mengevaluasi & menyunting hasil AI; Kolaborasi manusia-AI; Tidak menerima output AI secara mentah

Analisis tematik terhadap hasil studi kualitatif yang melibatkan 50 pekerja pengguna AI menghasilkan 2 *core category* yang menggambarkan pengalaman, persepsi, dan kebutuhan adaptif mereka terhadap penggunaan AI dalam pekerjaan. Seluruh temuan tersebut kemudian direduksi dan direstrukturisasi ke dalam kategori dan sub-kategori sebagaimana tercantum pada Tabel 1.

Validitas Isi

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai Aiken's V untuk setiap butir instrumen pada setiap kategori memiliki nilai yang sedang dan tinggi (0,67-0,91). Aitem dengan nilai Aiken's V diatas 0,70 dianggap valid. Keseluruhan butir instrumen KOMPAS-AI telah memenuhi kriteria validitas isi berdasarkan penilaian ahli, dimana nilai Aiken's V paling tinggi terdapat pada item (A2) *psychological readiness* (0,91).

Model Fit

Tabel 3. Tabel Perbandingan Model Fit

Model	CFI	TLI	RMSEA [90% CI]	SRMR
Model A (Kesiapan Psikologis – Unidimensi)	0.837	0.825	0.088 [0.084–0.093]	0.090
Model B (Kesiapan Psikologis – Unidimensi)*	0.856	0.844	0.097 [0.091–0.102]	0.087
Model C (Adaptabilitas AI – Unidimensi)	0.949	0.942	0.050 [0.040–0.059]	0.065
Model D (Adaptabilitas AI- Unidimensi)*	0.984	0.981	0.035 [0.017–0.049]	0.051
Model E (Kompas AI – Multidimensi)	0.886	0.881	0.050 [0.047–0.054]	0.088
Model F (Kompas AI- Multidimensi)*	0.928	0.924	0.048 [0.044–0.053]	0.077

Keterangan. Model A = 32 item; Model B = 27 item; Model C = 19 item; Model D = 15 item; Model E = 51 item; Model F = 42. *pemangkasan item berdasarkan nilai *factor loading* pada tabel ...

Analisis *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* menggunakan *Estimator Weighted Least Squares Mean and Variance-adjusted (WLSMV)* dilakukan untuk mengevaluasi struktur faktor konstruk kesiapan karyawan menghadapi AI pada dua domain yang diusulkan: kesiapan psikologis dan adaptabilitas. Penggunaan WLSMV sesuai dengan karakter data yang bersifat ordinal, sehingga menghasilkan estimasi yang lebih stabil dan tidak bias. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh model yang diuji dapat diterima, tetapi tingkat kecocokannya berbeda secara substantif sehingga diperlukan evaluasi komparatif untuk menentukan model yang paling representatif terhadap struktur laten.

Model unidimensi kesiapan psikologis (model A dan B) menunjukkan kecocokan moderat. Nilai CFI berkisar 0.837–0.856 dan TLI 0.825–0.844, sedikit di bawah batas ideal 0.90, sementara RMSEA berada pada rentang 0.088–0.097, yang mengindikasikan adanya misfit ringan. SRMR masih berada pada batas toleransi (<0.10), sehingga model tetap dapat diterima secara umum. Sebaliknya, model unidimensi adaptabilitas AI melalui SJT (model C dan D) menunjukkan kecocokan yang sangat kuat. Khususnya pada model D, nilai CFI dan TLI mencapai 0.984 dan 0.981, sementara RMSEA turun hingga 0.035 dan SRMR sebesar 0.051—seluruhnya berada dalam kategori “sangat baik” menurut kriteria (Hu & Bentler, 1999). Ketika kedua domain tersebut digabungkan dalam satu model multidimensi, kecocokan model meningkat signifikan. Model gabungan full item menunjukkan kecocokan yang baik (CFI = 0.886; RMSEA = 0.050), sementara model gabungan dengan pemangkasan item memberikan kecocokan terbaik dibanding seluruh model yang diuji (CFI = 0.928; TLI = 0.924; RMSEA = 0.048; SRMR = 0.077). Hasil ini mengindikasikan bahwa memisahkan konstruk menjadi dua faktor yaitu kesiapan psikologis dan adaptabilitas terhadap AI menjadi representasi struktural yang paling tepat.

Factor Loading

Analisis *factor loading* pada model awal menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki muatan faktor yang kuat dan signifikan, namun terdapat lima item (A3, A8, A9, A18, dan A22) yang menunjukkan kontribusi yang lemah terhadap konstruk kesiapan psikologis terhadap AI. Item-item tersebut memiliki loading di bawah batas minimal 0.40, interval kepercayaan yang memotong nol, atau nilai z yang tidak signifikan, sehingga secara statistik maupun teoretis tidak merefleksikan variabel laten dengan memadai. Konsisten dengan rekomendasi Stevens, (2009) dan Brown (2015), item-item ini kemudian dieliminasi dalam proses pemurnian skala. Setelah pemangkasan, model final menunjukkan pola *factor loading* yang jauh lebih stabil, dengan seluruh item berada pada kisaran 0.407–0.726 dan signifikan pada $p < .001$.

Analisis *factor loading* pada model awal menunjukkan bahwa sebagian besar indikator SJT memiliki kontribusi yang memadai terhadap konstruk adaptabilitas menghadapi AI, dengan

nilai muatan berkisar 0.194–0.731. Namun, empat item (SJT1, SJT10, SJT18, dan SJT11_2) menunjukkan nilai muatan di bawah ambang batas teoretis 0.40 yang umumnya digunakan sebagai kriteria minimal kelayakan indikator (Hair et al., 2019). Selain itu, dua item (SJT1 dan SJT18) memiliki interval kepercayaan yang relatif dekat dengan nol, sementara SJT11_2 memiliki muatan negatif, yang secara konseptual mengindikasikan bahwa respons justru berlawanan arah dengan *trait* adaptabilitas. Pola ini menunjukkan bahwa keempat item tersebut tidak merepresentasikan konstruk secara konsisten. Setelah pemangkasan item, model faktor menunjukkan peningkatan struktural yang sangat jelas. Seluruh indikator pada model akhir memiliki nilai muatan yang stabil, signifikan ($p < .001$), dan berada pada rentang 0.316–0.723, yang menandakan kontribusi moderat sampai kuat dalam membentuk konstruk adaptabilitas. Interval kepercayaan seluruh item juga sepenuhnya berada di atas nol, menunjukkan stabilitas dan ketepatan estimasi.

Hasil pengujian model Kompas AI secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki *standardized factor loading* yang tinggi (0.55–0.72), sehingga secara kuat merefleksikan konstruk kesiapan adaptif terhadap AI. Beberapa item seperti A14, A20, A26, A27, serta SJT12 dan SJT17 tampil sebagai indikator paling kuat, sesuai teori bahwa kemampuan kognitif-adaptif dan kesiapan mengambil keputusan adaptif merupakan inti dari kesiapan psikologis menghadapi teknologi baru.

Reliabilitas

Tabel 4. Reliabilitas Skala KOMPAS-AI

Instrumen	ω McDonald	α Cronbach	Rentang Item-total
Kesiapan Psikologis terhadap AI	0.933	0.932	0.348 – 0.639
Adaptabilitas terhadap AI	0.855	0.854	0.343 – 0.595

Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Skala Likert kesiapan psikologis terhadap AI memperoleh nilai $\omega = 0.933$ dan $\alpha = 0.932$, yang menunjukkan bahwa item-itemnya stabil dalam mengukur konstruk kesiapan psikologis. Rentang korelasi item-total (0.348–0.639) menunjukkan bahwa semua item berkontribusi positif, dan sebagian besar memiliki hubungan kuat dengan konstruk laten. Item dengan korelasi lebih rendah, seperti 0.348, masih dapat diterima dalam konteks psikometri perilaku karena tetap berada di atas batas minimal 0.30. Instrumen SJT adaptabilitas terhadap AI juga menunjukkan konsistensi internal yang memadai, dengan $\omega = 0.855$ dan $\alpha = 0.854$. Bagi persoalan SJT, yang secara alamiah mengandung ragam konteks situasional, nilai reliabilitas di atas 0.80 dianggap sangat baik. Rentang *item-test correlation* (0.343–0.595) mengonfirmasi bahwa setiap item memberikan kontribusi positif terhadap pengukuran adaptabilitas, dengan variabilitas yang wajar berdasarkan jenis skenario.

Secara keseluruhan, kedua instrumen reliabel dan mampu mengukur dua domain utama kompetensi kesiapan psikologis adaptif menghadapi AI, yaitu (1) Kesiapan psikologis (berbasis keyakinan, persepsi, dan sikap), dan (2) Adaptabilitas terhadap AI (berbasis kompetensi dan respons perilaku dalam skenario). Dengan demikian, instrumen dapat digunakan sebagai alat ukur yang stabil dan konsisten dalam penelitian maupun praktik asesmen terkait kesiapan sumber daya manusia menghadapi perkembangan teknologi AI.

Uji Invariansi

Tabel 5. Hasil Uji Invariansi Adaptabilitas terhadap AI Berdasarkan Jenis Kelamin

Level	Chi-square/df	CFI	ΔCFI	TLI	RMSEA [90% CI]	ΔRMSEA	SRMR
<i>Configural</i>	1.208*	0.977	–	0.979	0.037 [0.016–0.052]	–	0.069
<i>Metric</i>	1.193*	0.982	0.005	0.980	0.035 [0.011–0.052]	–0.002	0.074
<i>Scalar</i>	1.100	0.988	0.006	0.990	0.025 [0.00–0.043]	–0.010	0.071
<i>Strict</i>	1.100	0.988	0.000	0.990	0.025 [0.00–0.043]	0.000	0.071

Hasil uji invariansi multi-kelompok menunjukkan bahwa model SJT adaptabilitas AI stabil antar gender pada seluruh level uji invariansi *configural*, *metric*, *scalar*, dan *strict*. Peningkatan nilai CFI dan penurunan RMSEA ketika constraint ditambahkan mengindikasikan bahwa struktur model yang unidimensional dan respons yang homogen antar gender membuat model semakin fit ketika batasan diberlakukan. Pola ini lazim terjadi pada model unidimensional berbasis WLSMV, di mana threshold item tersusun konsisten dan varians error antar kelompok tidak berbeda secara signifikan. Dengan demikian, strict invariance dapat diterima, menunjukkan bahwa instrumen SJT mengukur adaptabilitas AI secara setara pada laki-laki dan perempuan.

Berbeda dengan SJT adaptabilitas AI yang dapat diuji hingga tingkat invariansi strict, konstruk kesiapan psikologis terhadap AI tidak dapat dilanjutkan ke analisis invariansi multi-kelompok karena model dasarnya hanya mencapai moderate fit dan tidak memenuhi kriteria *goodness of fit* yang diperlukan untuk melakukan uji invariansi. Pada tahap awal (*configural model*), beberapa indeks seperti CFI, TLI, dan RMSEA menunjukkan bahwa model belum cukup stabil untuk memastikan bahwa struktur faktor yang sama berlaku pada kedua kelompok gender. Dalam analisis invariansi, configural fit adalah syarat utama; ketika model belum memenuhi standar ini, uji *metric*, *scalar*, dan *strict invariance* tidak dapat dilanjutkan secara valid.

Ketidakkemampuan mencapai *goodness of fit* tersebut berkaitan dengan pola *loading item* yang kurang konsisten. Beberapa item kesiapan psikologis menunjukkan loading rendah atau mendekati batas minimal teori, sehingga struktur faktornya menjadi rapuh ketika dipisahkan berdasarkan gender. Secara teoretis, hal ini dapat dipahami karena komponen psikologis seperti persepsi kesiapan, keyakinan, dan optimisme teknologi cenderung lebih rentan dipengaruhi faktor sosial-psikologis, termasuk perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan. Temuan ini sejalan dengan literatur tentang *technology perception* yang menunjukkan bahwa konstruk berbasis persepsi sering menghasilkan model yang lebih sensitif terhadap variabilitas antar kelompok (Gefen & Straub, 1997; Venkatesh & Davis, 2000). Dengan demikian, alasan utama tidak dilakukannya uji invariansi pada konstruk kesiapan psikologis AI adalah ketidakmampuan model mencapai kelayakan konstruktual (*goodness of fit*) sebagai prasyarat analisis multi-kelompok. Secara metodologis, uji invariansi tidak dapat diterapkan pada model yang belum stabil; dan secara teoretis, temuan ini menekankan bahwa kesiapan psikologis terhadap AI merupakan konstruk yang lebih heterogen, sehingga memerlukan penyempurnaan indikator agar struktur faktornya lebih kuat dan konsisten antar gender.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan memvalidasi instrumen pengukuran kesiapan adaptif pekerja Indonesia dalam menghadapi teknologi AI, yang dalam penelitian ini disebut sebagai instrumen KOMPAS-AI. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa konstruk kesiapan psikologis terhadap AI dapat diartikulasikan melalui dua domain yang berbeda namun saling melengkapi: kesiapan psikologis dan adaptabilitas terhadap AI. Temuan ini sejalan dengan kerangka teoretis *readiness for change* yang membedakan antara komponen berbasis

keyakinan dan komponen berbasis kompetensi (Holt et al., 2007), serta konsisten dengan model *adaptive performance* dari Pulakos et al. (2000) yang menekankan bahwa adaptasi kerja efektif mensyaratkan integrasi antara kesediaan (*willingness*) dan kemampuan (*ability*) untuk beradaptasi.

Secara substantif, kemunculan tiga kategori baru dalam domain adaptabilitas—yaitu Literasi AI, Kesadaran Etis, dan Keterlibatan Kritis—merupakan kontribusi penting penelitian ini yang membedakannya dari model-model *readiness* sebelumnya yang dikembangkan di konteks Barat, seperti OCRBS (Armenakis & Bedeian, 1999) dan TAM (Davis, 1989). Model-model tersebut umumnya berfokus pada penerimaan teknologi secara umum tanpa mengakomodasi kekhasan teknologi AI yang bersifat generatif, otonom, dan rentan menghasilkan *hallucination*. Dalam konteks Indonesia, aspek kesadaran etis dan keterlibatan kritis menjadi sangat relevan mengingat rendahnya literasi digital secara umum di kalangan pekerja. Sebagaimana ditunjukkan dalam Indeks Literasi Digital Indonesia 2023 yang berada pada kategori “sedang” sehingga risiko penggunaan AI secara *uncritical* dan tidak bertanggung jawab menjadi lebih besar. Temuan ini mengisyaratkan bahwa intervensi peningkatan kesiapan AI di Indonesia tidak cukup hanya berfokus pada pelatihan teknis penggunaan alat, tetapi harus mencakup pembentukan kesadaran kritis dan etika penggunaan AI.

Berdasarkan analisis studi kualitatif, *core category* pertama selaras dengan kerangka *Organizational Change Recipients' Belief System* (OCRBS) (Armenakis & Bedeian, 1999; Holt et al., 2007), yaitu Kebutuhan terhadap Perubahan (*Discrepancy*), Kesesuaian Implementasi AI (*Appropriateness*), Efikasi Diri terhadap Penggunaan AI (*Self-Efficacy*), Dukungan Organisasi terhadap Penggunaan AI, dan Manfaat Personal dari AI (*Valence*). Kelima kategori ini muncul kuat dalam narasi partisipan. Secara teoretis, kelima kategori ini merefleksikan sikap atau keyakinan psikologis terhadap perubahan berbasis teknologi, konsisten dengan karakteristik OCRBS sebagai konstruk yang berorientasi pada *belief-based readiness*.

Namun, selain kelima kategori tersebut, analisis kualitatif juga mengungkapkan *core category* baru yang terdiri dari tiga kategori yang tidak tercakup dalam model OCRBS, yaitu Literasi AI, Kesadaran Etis dalam Penggunaan AI, dan Keterlibatan Kritis terhadap AI. Ketiga aspek ini memiliki karakteristik yang berbeda dari aspek-aspek sebelumnya. Partisipan tidak hanya menggambarkan bagaimana mereka merasa atau meyakini tentang AI, tetapi juga bagaimana mereka mampu memahami cara kerja AI, membangun *prompt* secara teknis, mengevaluasi akurasi output AI, menjaga tanggung jawab moral terhadap hasil AI, serta menggunakan AI secara kritis tanpa kehilangan kemandirian berpikir. Dengan demikian, ketiga kategori ini tidak sekadar menggambarkan sikap, tetapi lebih merupakan kompetensi adaptif yang diperlukan untuk bekerja secara efektif di lingkungan yang terdigitalisasi.

Literatur mendukung pemisahan domain ini; Pulakos et al. (2000) dan Van der Heijde & Van der Heijden (2006) menegaskan bahwa adaptasi kerja modern terdiri atas dua komponen utama, yaitu *willingness to adapt* (kesediaan dan sikap) dan *ability to adapt* (kemampuan teknis dan perilaku). Selain itu, model *employability* dan *AI Competency Framework* UNESCO (2024) menekankan bahwa literasi AI, kesadaran etis, dan kemampuan evaluatif merupakan unsur kapasitas adaptif yang bersifat kompetensial, bukan sekadar sikap.

Berdasarkan integrasi temuan empiris dan landasan teori, penelitian ini mengusulkan redefinisi Kesiapan Adaptif terhadap AI sebagai keadaan psikologis dan kompetensial individu yang mencerminkan keyakinan, motivasi, serta kemampuan perilaku dalam menerima, menggunakan, mengevaluasi, dan mempertanggungjawabkan teknologi AI secara efektif dan etis di lingkungan kerja. Konstruksi ini terdiri atas dua domain utama, yaitu kesiapan psikologis dan kemampuan adaptabilitas yang bersama-sama membentuk kompetensi kesiapan komprehensif pekerja dalam menghadapi transformasi kerja berbasis AI.

Hasil uji model fit mengkonfirmasi bahwa kesiapan psikologis dan adaptabilitas merupakan dua entitas laten yang berbeda secara konseptual, meskipun keduanya berkorelasi. Interpretasi ini konsisten dengan model UTAUT (Venkatesh & Davis, 2000) yang membedakan antara persepsi psikologis terhadap teknologi (*performance expectancy*, *effort expectancy*) dan

kapabilitas aktual pengguna. Dibandingkan dengan instrumen serupa yang dikembangkan di negara lain, seperti *AI Readiness Index* yang dikembangkan di konteks Amerika Serikat dan Eropa, KOMPAS-AI memiliki keunggulan dalam mengintegrasikan aspek kompetensi perilaku melalui SJT yang berbasis skenario kerja nyata, bukan sekadar pengukuran persepsi melalui skala Likert semata. Pendekatan ini lebih mampu memprediksi performa adaptif aktual (Mcdaniel et al., 2007) dan lebih sensitif terhadap variabilitas individual dalam kapasitas adaptasi.

Ketidakcocokan sempurna pada model unidimensi kesiapan psikologis (Likert) dapat dipahami melalui sifat konstruksinya yang luas. Pola ini wajar mengingat domain kesiapan psikologis terdiri atas lima komponen indikator teoretis yang secara alami lebih heterogen. Literatur *readiness for change* (Armenakis & Bedeian, 1999; Rafferty et al., 2013) juga menegaskan bahwa *readiness* merepresentasikan konfigurasi perseptual-afektif yang luas, sehingga indikator-indikatornya tidak selalu menunjukkan homogenitas statistik setinggi konstruk kemampuan perilaku. Sementara kecocokan tinggi pada domain *adaptive competencies* menunjukkan bahwa adaptabilitas—sejalan dengan temuan Pulakos et al. (2000) dan teori *adaptive performance*—merupakan konstruk perilaku yang lebih tersentralisasi, sehingga item-item SJT memetakan respons kognitif-perilaku yang lebih homogen. Dengan demikian, struktur unidimensi adaptabilitas secara statistik jauh lebih stabil daripada struktur kesiapan psikologis.

Secara teoretis, pendekatan dua faktor ini konsisten dengan model *readiness-to-change* yang memandang kesiapan sebagai gabungan antara *change appraisal* (fungsi persepsi dan sikap) dan *change capability* (fungsi keterampilan atau kompetensi) (Holt et al., 2007). Dengan demikian, kedua domain berperan sebagai dua sistem psikologis yang berbeda namun saling melengkapi: kesiapan psikologis mencerminkan kondisi kognitif-afektif internal, sedangkan adaptabilitas melalui SJT mencerminkan kapabilitas perilaku aktual dalam merespons dinamika teknologi. Model ini mampu menyeimbangkan heterogenitas konstruk perseptual (kesiapan psikologis) dengan homogenitas konstruk perilaku (adaptabilitas), sehingga menghasilkan struktur laten yang paling stabil dan representatif. Temuan ini memperkuat bahwa kesiapan menghadapi AI bukan hanya fungsi sikap atau persepsi, tetapi juga melibatkan kemampuan adaptif yang dapat diamati—dua domain yang beroperasi berbeda namun secara konseptual membentuk satu konstruksi kesiapan adaptif terhadap AI dalam konteks organisasi modern.

Pemurnian item pada pengembangan KOMPAS-AI tidak hanya meningkatkan kejelasan teoretis dari indikator yang tersisa, tetapi juga memperkuat validitas struktural model sehingga lebih akurat menggambarkan kesiapan psikologis individu dalam menghadapi teknologi AI. Dalam konteks SJT, kualitas item sangat dipengaruhi oleh skenario *validity*, kejelasan konteks, dan ketepatan opsi yang *mencerminkan judgment adaptif* (Mcdaniel et al., 2007). Item dengan muatan rendah kemungkinan disebabkan oleh skenario yang terlalu umum, tidak cukup memicu perilaku adaptif yang spesifik terhadap AI, atau opsi jawaban yang tidak mampu membedakan individu dengan tingkat adaptabilitas berbeda. Hal ini sejalan dengan literatur bahwa SJT mudah menghasilkan indikator lemah apabila skenario tidak memiliki *situational demand* yang jelas (Lievens & Patterson, 2011).

Secara teoritis, pola ini mendukung bahwa adaptabilitas terhadap AI merupakan konstruk yang menuntut kombinasi *cognitive flexibility*, *openness to new tools*, dan *technology-related problem solving*. SJT yang tersisa pada model final mencerminkan tuntutan tersebut melalui skenario yang benar-benar memerlukan penilaian situasional terhadap perubahan, ketidakpastian, dan penggunaan AI di pekerjaan. Dengan kata lain, item-item yang bertahan adalah yang paling mampu memunculkan representasi autentik dari *adaptive performance* (Pulakos et al., 2000). Peningkatan kejelasan struktur faktor setelah pemangkasan juga sesuai dengan pandangan bahwa SJT harus memuat skenario yang terang dan menuntut respons yang terkait langsung dengan konstruk yang diukur (Chan & Schmitt, 1997). Hanya item dengan *construct fidelity* yang kuat yang mampu bertahan dalam analisis faktor.

Menariknya, item yang lemah secara psikometrik tetap lemah baik saat diuji di dalam domainnya maupun dalam model gabungan; dan item yang kuat tetap stabil di semua pengujian. Konsistensi ini memperlihatkan bahwa penggabungan domain tidak mengubah struktur dasar konstruk, melainkan menegaskan bahwa indikator yang bertahan memang yang paling valid secara teoritis dan empiris. Dengan kata lain, baik pada analisis per-domain maupun model penuh, yang gugur adalah item yang sama, menunjukkan stabilitas struktur faktor dan kejelasan batas konstruk. Temuan ini memperkuat bahwa model final Kompas AI memuat indikator yang benar-benar representatif dalam mengukur kesiapan adaptif individu menghadapi teknologi berbasis AI, serta menyediakan bukti validitas konstruk yang solid dan konsisten lintas pendekatan analisis.

Dari sisi konteks budaya Indonesia, sejumlah temuan layak mendapat perhatian lebih mendalam. Pertama, kuatnya aspek dukungan organisasi dan norma tim dalam narasi partisipan mencerminkan nilai kolektivisme yang dominan dalam budaya kerja Indonesia (Hofstede, 1980). Pekerja Indonesia cenderung menginternalisasi teknologi baru tidak semata atas pertimbangan manfaat personal, melainkan juga berdasarkan apakah teknologi tersebut diterima dan didukung oleh kelompok kerja mereka. Hal ini berbeda dengan temuan di konteks Barat yang lebih menitikberatkan motivasi intrinsik individu (Davis, 1989). Implikasinya, strategi adopsi AI di organisasi Indonesia perlu memperhatikan pembentukan norma kelompok yang mendukung penggunaan AI, bukan hanya insentif individual. Kedua, kekhawatiran terhadap ketergantungan pada AI yang muncul sebagai sub-kategori dalam domain *valence* mencerminkan ambivalensi khas pekerja Indonesia terhadap teknologi transformatif—sebuah sikap yang mungkin dipengaruhi oleh kekhawatiran tentang pergeseran peran kerja di tengah angkatan kerja yang masih didominasi pekerjaan rutin.

Temuan terkait reliabilitas dan validitas instrumen KOMPAS-AI memiliki sejumlah implikasi praktis yang signifikan bagi pengembangan kebijakan dan praktik SDM di Indonesia. Pertama, instrumen ini dapat digunakan oleh departemen SDM untuk pemetaan awal kesiapan karyawan sebelum implementasi sistem AI di organisasi. Profil kesiapan yang dihasilkan dapat menjadi dasar perancangan program pelatihan yang lebih tepat sasaran—misalnya, karyawan dengan kesiapan psikologis tinggi namun adaptabilitas rendah memerlukan pelatihan teknis intensif, sementara mereka yang memiliki kompetensi teknis memadai namun efikasi diri rendah memerlukan intervensi motivasional. Kedua, hasil uji *strict* invariansi antar gender pada skala SJT adaptabilitas menunjukkan bahwa instrumen ini dapat digunakan secara adil dan setara pada populasi laki-laki dan perempuan, sehingga berpotensi mendukung kebijakan kesetaraan gender dalam akses pengembangan kompetensi AI di tempat kerja. Ketiga, konstruk KOMPAS-AI dapat diadaptasi sebagai referensi dalam penyusunan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk bidang literasi dan kesiapan AI.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan metodologis yang perlu diakui. Pertama, sampel studi kualitatif ($N = 50$) dan kuantitatif terbatas pada pekerja yang telah aktif menggunakan AI, sehingga hasil temuan mungkin tidak sepenuhnya representatif bagi populasi pekerja Indonesia secara luas, terutama mereka yang bekerja di sektor informal atau daerah dengan akses teknologi terbatas. Bias seleksi ini dapat mempengaruhi validitas eksternal temuan. Kedua, model kesiapan psikologis hanya mencapai *moderate fit* dan tidak memenuhi prasyarat uji invariansi antar gender, yang mengindikasikan bahwa konstruk psikologis ini masih memerlukan penyempurnaan indikator. Keterbatasan ini membatasi kemampuan generalisasi perbandingan skor antar kelompok gender pada domain kesiapan psikologis. Ketiga, sebagai instrumen yang baru dikembangkan, KOMPAS-AI belum melalui pengujian validitas prediktif untuk menilai sejauh mana skor instrumen dapat memprediksi performa aktual penggunaan AI di tempat kerja. Pengujian longitudinal di masa mendatang sangat direkomendasikan untuk menguji stabilitas konstruk dan kekuatan prediktifnya. Keempat, skenario SJT dikembangkan berdasarkan konteks kerja pada saat penelitian, sehingga relevansinya perlu dievaluasi ulang seiring dengan perkembangan teknologi AI yang sangat cepat.

Adapun untuk penelitian selanjutnya, beberapa rekomendasi dapat dipertimbangkan. Pengembangan norma skor berbasis sampel yang lebih besar dan representatif secara demografis akan meningkatkan kegunaan praktis instrumen ini. Studi lanjutan juga perlu mengeksplorasi perbedaan profil kesiapan AI berdasarkan sektor industri, tingkat pendidikan, dan lama penggunaan AI, mengingat heterogenitas tenaga kerja Indonesia yang sangat tinggi. Selain itu, validasi lintas budaya instrumen ini di berbagai negara Asia Tenggara yang memiliki karakteristik budaya dan pasar kerja serupa dengan Indonesia akan memperkuat generalisabilitas temuan dan membuka peluang perbandingan regional yang bermanfaat bagi pengembangan kebijakan di tingkat ASEAN.

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan Kompas AI, instrumen dua domain yang valid dan reliabel untuk mengukur kesiapan adaptif karyawan menghadapi AI, yaitu: (1) kesiapan psikologis terhadap AI dalam bentuk skala Likert dan (2) adaptabilitas terhadap AI dalam bentuk SJT. Temuan kualitatif dan validitas isi mendukung dua domain ini sebagai aspek yang saling melengkapi satu berbasis keyakinan psikologis, satu berbasis kompetensi perilaku sehingga membentuk konstruk kesiapan yang lebih komprehensif. Analisis CFA menunjukkan bahwa model multidimensi adalah struktur terbaik secara teoritis dan empiris. Kesiapan psikologis menunjukkan moderate fit sesuai sifatnya yang lebih heterogen, sedangkan adaptabilitas berbasis SJT menunjukkan *excellent fit* sebagai konstruk perilaku yang lebih homogen. Setelah pemurnian item, kedua domain memiliki faktor loading kuat dan reliabilitas tinggi, serta tetap stabil saat digabungkan menjadi model komposit. Hasil invariansi menunjukkan bahwa adaptabilitas AI bersifat stabil antar gender, sedangkan kesiapan psikologis tidak dapat diuji invariansi karena modelnya belum mencapai *good fit*. Secara keseluruhan, Kompas AI memberikan gambaran *readiness* yang lebih utuh dibanding model *readiness* tradisional yang hanya menekankan sisi psikologis.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada **Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI)** atas dukungan pendanaan yang memungkinkan proses pengembangan, uji coba, dan analisis instrumen ini dapat berjalan dengan baik, serta kepada seluruh partisipan dan pihak yang terlibat dalam membantu kelancaran penelitian ini.

Referensi

- Alam, A. A., & Dewi, E. R. (2024). The Mediating Role of Technological Support in Enhancing Employee Productivity and Job Satisfaction through Remote Work Policies in Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 347–365. <https://doi.org/10.18196/mb.v15i2.23050>
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). *Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s*.

- Armenakis, A. A., Bernerth, J. B., Pitts, J. P., & Walker, H. J. (2007). Organizational Change Recipients' Beliefs Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4), 481–505. <https://doi.org/10.1177/0021886307303654>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. Guildford Publications.
- Chan, D., & Schmitt, N. (1997). Video-Based Versus Paper-and-Pencil Method of Assessment in Situational Judgment Tests: Subgroup Differences in Test Performance and Face Validity Perceptions. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 82, Issue 1).
- Christian, M. S., Edwards, B. D., & Bradley, J. C. (2010). Situational Judgment Tests: Constructs Assessed And A Meta-Analysis Of Their Criterion-Related Validities. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY* (Vol. 63).
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Gefen, D., & Straub, D. W. (1997). Gender Differences in the Perception and Use of E-Mail: An Extension to the Technology Acceptance Model. In *Source: MIS Quarterly* (Vol. 21, Issue 4).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage Publications.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jaiswal, A., Arun, C. J., & Varma, A. (2022). Rebooting employees: upskilling for artificial intelligence in multinational corporations. *International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1179–1208. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1891114>
- Lievens, F., & Patterson, F. (2011). The Validity and Incremental Validity of Knowledge Tests, Low-Fidelity Simulations, and High-Fidelity Simulations for Predicting Job Performance in Advanced-Level High-Stakes Selection. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 927–940. <https://doi.org/10.1037/a0023496>
- Long, D., & Magerko, B. (2020, April 21). What is AI Literacy? Competencies and Design Considerations. *Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings*. <https://doi.org/10.1145/3313831.3376727>
- Makarius, E. E., Mukherjee, D., Fox, J. D., & Fox, A. K. (2020). Rising with the machines: A sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organization. *Journal of Business Research*, 120, 262–273. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.045>
- Mcdaniel, M. A., Hartman, N. S., & Whetzel, D. L. (2007). Situational Judgement Test, Response Instruction, And Validity: A Meta-Analysis. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY* (Vol. 60).
- McKinsey. (2022). *The state of AI in 2022-and a half decade in review*.
- Nguyen, T., & Elbanna, A. (2025). Understanding Human-AI Augmentation in the Workplace: A Review and a Future Research Agenda. *Information Systems Frontiers*. <https://doi.org/10.1007/s10796-025-10591-5>
- Parasuraman, A. (2000). Technology Readiness Index (Tri): A Multiple-Item Scale to Measure Readiness to Embrace New Technologies. *Journal of Service Research*, 2(4), 307–320. <https://doi.org/10.1177/109467050024001>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 88, Issue 5, pp. 879–903). American Psychological Association Inc. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness: A Multilevel Review. In *Journal of Management* (Vol. 39, Issue 1, pp. 110–135). <https://doi.org/10.1177/0149206312457417>
- Stevens, James. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Routledge.
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The Technostress Trifecta - Techno Eustress, Techno Distress And Design: Theoretical Directions And An Agenda For Research. In *Information Systems Journal* (Vol. 29, Issue 1, pp. 6–42). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). Theoretical extension of the Technology Acceptance Model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), 186–204. <https://doi.org/10.1287/mnsc.46.2.186.11926>