

**PERAN *READINESS TO CHANGE* TERHADAP
CAREER ADAPTABILITY PADA KARYAWAN DI ERA
*ARTIFICIAL INTELLIGENCE***



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

**OLEH:
KIRANA SANDA
04041282126030**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *READINESS TO CHANGE* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA KARYAWAN DI ERA *ARTIFICIAL INTELLIGENCE*

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

KIRANA SANDA

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 11 Maret 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pemimbing Skripsi I



Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing Skripsi II



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA
NIP. 198612152015042004

Dosen Penguji Skripsi I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022023212022

Dosen Penguji Skripsi II



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
pada tanggal 11 Maret 2025



Sayang Aeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 19780521200212

LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SKRIPSI

Nama : Kirana Sanda
NIM : 04041282126030
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Readiness to Change* terhadap *Career Adaptability* pada Karyawan di Era *Artificial Intelligence*.

Indralaya, 5 Maret 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing Skripsi II



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA
NIP. 198612152015042004

Mengetahui,

Kepala Bagian Psikologi



Sayang Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122

SURAT PERNYATAAN

Saya, Kirana Sanda dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia untuk dicabut derajat kesarjanaanya.

Inderalaya, 11 Maret 2025

Peneliti,



Kirana Sanda

NIM. 04041282126030

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, kesehatan, kemudahan, serta kelancaran yang senantiasa menyertai setiap langkah dalam penyelesaian skripsi ini. Dengan penuh rasa syukur, peneliti mempersembahkan karya ini sebagai bentuk ungkapan terima kasih kepada:

1. Untuk orang tua tercinta, Mama dan Papa, terima kasih atas doa dan dukungan yang tidak ternilai harganya. Terkhusus Mama, terima kasih telah menemani dan berjuang bersama dalam setiap langkah perjalanan ini. Semoga skripsi ini dapat menjadi salah satu bentuk bakti dan kebanggaan bagi kalian berdua.
2. Untuk Gemilang, terima kasih atas segala dukungan, bantuan, kesabaran, serta kasih sayang yang tiada henti selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiranmu menjadi sumber semangat yang tak ternilai. Tanpa dukungan dan kesabaranmu, perjalanan ini tentu tidak akan terasa sekuat dan seberarti ini.
3. Untuk saudariku dan temanku, Belinda, Zahra, Alwi, Vera, Nabila dan Dinda, terima kasih sudah menjadi sumber semangat, tawa, dan kekuatan selama ini. Dukungan kalian sangat berarti dalam perjalanan ini.
4. Untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Terima kasih atas cinta, doa, dan segala bentuk dukungannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca sekalian.

HALAMAN MOTTO

“There will always a first time, for everything.”

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya, peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Readiness to Change* terhadap *Career Adaptability* pada Karyawan di Era *Artificial Intelligence*” tepat pada waktunya. Selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak menghadapi rintangan dan hambatan. Namun, dengan bantuan dari berbagai pihak, hambatan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E. M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, M.Biomed, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia memberikan bimbingan dan arahan dalam proses pengerjaan proposal skripsi
5. Ibu Ayu Purnamasari S.Psi., MA. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dalam proses pengerjaan proposal skripsi

6. Para dosen dan staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah sabar mengajarkan dan memberi ilmu pada peneliti

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu, kritik konstruktif dan saran dari pembaca sangat peneliti harapkan untuk penyempurnaan dari skripsi ini, sehingga kedepannya dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Palembang, 29 Agustus 2024



Kirana Sanda
NIM. 0404128212603

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN MOTTO | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvi |
| ABSTRAK..... | xvii |
| <i>ABSTRACT</i> | xviii |
| BAB I..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 11 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| D. Manfaat Penelitian | 11 |
| 1. Manfaat Teoritis | 11 |
| 2. Manfaat Praktis | 11 |
| E. Keaslian Penelitian..... | 12 |
| BAB II | 26 |
| A. Career Adaptability | 26 |
| 1. Pengertian <i>Career Adaptability</i> | 26 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Career Adaptability</i> | 27 |
| 3. Dimensi-dimensi <i>Career Adaptability</i> | 30 |
| B. Readiness to Change | 32 |
| 1. Pengertian <i>Readiness to Change</i> | 32 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Readiness to Change</i> | 33 |
| 3. Dimensi-dimensi <i>Readiness to Change</i> | 35 |

| | | |
|----------------------|--|-----------|
| C. | Peran <i>Readiness to Change</i> terhadap <i>Career Adaptability</i> pada Karyawan di Era <i>Artificial Intelligence</i> | 37 |
| D. | Kerangka Berpikir | 39 |
| E. | Hipotesis Penelitian..... | 39 |
| BAB III | | 40 |
| A. | Identifikasi Variabel Penelitian | 40 |
| B. | Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 40 |
| 1. | <i>Career Adaptability</i> | 40 |
| 2. | <i>Readiness to Change</i> | 41 |
| C. | Populasi dan Sampel Penelitian..... | 41 |
| 1. | Populasi Penelitian | 41 |
| 2. | Sampel Penelitian..... | 42 |
| 3. | Teknik Pengambilan Sampel..... | 44 |
| 4. | Ukuran Sampel Penelitian..... | 44 |
| D. | Metode Pengumpulan Data..... | 45 |
| E. | Validitas dan Realiabilitas..... | 48 |
| F. | Metode Analisis Data | 50 |
| BAB IV | | 53 |
| A. | Orientasi Kancah Penelitian | 53 |
| B. | Laporan Pelaksanaan Penelitian | 59 |
| 1. | Persiapan Administrasi..... | 59 |
| 2. | Persiapan Alat Ukur | 60 |
| 3. | Pelaksanaan Penelitian | 68 |
| C. | Hasil Penelitian..... | 80 |
| 1. | Deskripsi Subjek Penelitian | 80 |
| 2. | Deskripsi Data Penelitian..... | 87 |
| 3. | Hasil Analisis Data Penelitian..... | 90 |
| a. | Uji Asumsi Penelitian | 90 |
| 1) | Uji Normalitas..... | 90 |
| 2) | Uji Linearitas..... | 92 |
| b. | Uji Hipotesis | 93 |

| | |
|--|------------|
| D. Hasil Analisis Tambahan..... | 94 |
| 1. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 94 |
| 2. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Usia..... | 95 |
| 3. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Status Kepegawaian..... | 96 |
| 4. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 98 |
| 5. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Lama Bekerja..... | 99 |
| 6. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Domisili | 100 |
| 7. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Sektor Perusahaan atau Bidang Pekerjaan..... | 101 |
| 8. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Penggunaan <i>Artificial Intelligence (AI)</i> | 104 |
| 9. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Durasi Penggunaan <i>Artificial Intelligence (AI)</i> | 107 |
| 10. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Lama Waktu Penggunaan <i>Artificial Intelligence (AI)</i> | 108 |
| 11. Uji Beda <i>Readiness to Change</i> dan <i>Career Adaptability</i> Berdasarkan Platform <i>Artificial Intelligence</i> yang Digunakan..... | 110 |
| 12. Uji Sumbangan Efektif <i>Readiness to Change</i> terhadap <i>Career Adaptability</i> | 112 |
| 13. Uji Tingkat Mean pada Dimensi <i>Career Adaptability</i> | 114 |
| E. Pembahasan..... | 114 |
| BAB V..... | 129 |
| A. Kesimpulan | 129 |
| B. Saran | 129 |
| 1. Bagi Karyawan di Era <i>Artificial Intelligence</i> | 129 |

| | |
|---|------------|
| 2. Bagi Peneliti Selanjutnya | 131 |
| C. Keterbatasan Penelitian | 132 |
| DAFTAR PUSTAKA | 135 |
| LAMPIRAN..... | 161 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir | 39 |
|-------------------------------------|----|

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3. 1 Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala Penelitian | 46 |
| Tabel 3. 2 <i>Blueprint Career Adaptability</i> | 47 |
| Tabel 3. 3 <i>Blueprint Readiness to Change</i> | 48 |
| Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Career Adaptability</i> | 63 |
| Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru pada Skala <i>Career Adaptability</i> | 64 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Readiness to Change</i> | 67 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru pada Skala <i>Readiness to Change</i> | 67 |
| Tabel 4. 5 Tabel Alasan Eliminasi Responden <i>Try Out</i> | 73 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Skala Uji Coba (<i>Try Out</i>) | 73 |
| Tabel 4. 7 Alasan Eliminasi Responden Penelitian | 78 |
| Tabel 4. 8 Distribusi Penyebaran Skala Penelitian | 79 |
| Tabel 4. 9 Deskripsi Berdasarkan Usia Subjek | 80 |
| Tabel 4. 10 Distribusi Jenis Kelamin Subjek Penelitian | 81 |
| Tabel 4. 11 Distribusi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian | 82 |
| Tabel 4. 12 Distribusi Domisili Subjek Penelitian..... | 82 |
| Tabel 4. 13 Distribusi Sektor Perusahaan atau Bidang Pekerjaan Subjek Penelitian | 83 |
| Tabel 4. 14 Distribusi Status Kepegawaian Subjek Penelitian | 83 |
| Tabel 4. 15 Distribusi Lama Bekerja Subjek Penelitian | 83 |
| Tabel 4. 16 Deskripsi Jenis Penggunaan AI..... | 84 |
| Tabel 4. 17 Deskripsi Durasi Penggunaan AI..... | 84 |
| Tabel 4. 18 Deskripsi Lama Waktu Penggunaan AI..... | 85 |
| Tabel 4. 19 Deskripsi <i>Platform AI</i> | 85 |
| Tabel 4. 20 Deskripsi Data Penelitian..... | 87 |
| Tabel 4. 21 Formulasi Kategorisasi | 88 |
| Tabel 4. 22 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Career Adaptability</i> Responden Penelitian | 89 |
| Tabel 4. 23 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Readiness to Change</i> Responden Penelitian | 90 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 4. 24 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian..... | 91 |
| Tabel 4. 25 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian | 92 |
| Tabel 4. 26 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Penelitian | 93 |
| Tabel 4. 27 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin | 94 |
| Tabel 4. 28 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia | 95 |
| Tabel 4. 29 Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Kepegawaian | 97 |
| Tabel 4. 30 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 98 |
| Tabel 4. 31 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja | 99 |
| Tabel 4. 32 Hasil Uji Beda Berdasarkan Domisili..... | 100 |
| Tabel 4. 33 Hasil Uji Beda Berdasarkan Sektor Perusahaan atau Bidang Pekerjaan | 102 |
| Tabel 4. 34 Hasil Uji Beda Post Hoc Sektor Perusahaan atau Bidang Pekerjaan | 103 |
| Tabel 4. 35 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Penggunaan AI..... | 104 |
| Tabel 4. 36 Hasil Uji Beda Jenis Penggunaan AI..... | 105 |
| Tabel 4. 37 Hasil Uji Beda Berdasarkan Durasi Penggunaan AI | 107 |
| Tabel 4. 38 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Waktu Penggunaan AI | 109 |
| Tabel 4. 39 Hasil Uji Beda Berdasarkan <i>Platform</i> AI | 110 |
| Tabel 4. 40 Deskripsi Data Sumbangan Efektif <i>Readiness to Change</i> terhadap <i>Career Adaptability</i> | 112 |
| Tabel 4. 41 Sumbangan Efektif Dimensi <i>Readiness to Change</i> terhadap <i>Career Adaptability</i> | 113 |
| Tabel 4. 42 Hasil Tingkat Mean pada Dimensi <i>Career Adaptabilty</i> | 114 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-----------------|-----|
| LAMPIRAN A..... | 147 |
| LAMPIRAN B..... | 161 |
| LAMPIRAN C..... | 170 |
| LAMPIRAN D..... | 180 |
| LAMPIRAN E..... | 191 |
| LAMPIRAN F..... | 198 |
| LAMPIRAN G..... | 229 |
| LAMPIRAN H..... | 236 |
| LAMPIRAN I..... | 239 |

**PERAN READINESS TO CHANGE TERHADAP CAREER ADAPTABILITY
PADA KARYAWAN DI ERA ARTIFICIAL INTELLIGENCE**

Kirana Sanda¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *readiness to change* terhadap *career adaptability* pada karyawan di era *artificial intelligence*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat peran *readiness to change* terhadap *career adaptability* pada karyawan di era *artificial intelligence*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang menggunakan *artificial intelligence* (AI). Sampel pada penelitian ini adalah 172 karyawan yang menggunakan *artificial intelligence* dan 50 karyawan untuk uji coba (*try out*) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada dimensi *career adaptability* dari Savickas & Porfeli (2012) dan dimensi *readiness to change* dari Holt, Amenarkis, Field & Harris (2007). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diketahui nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai *R Squared* adalah sebesar 0,608. Hal tersebut menunjukkan bahwa *readiness to change* memiliki peran terhadap *career adaptability* secara signifikan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci: *Readiness to Change, Career Adaptability, Artificial Intelligence*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

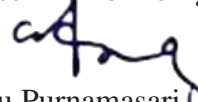
²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA
NIP. 198612152015042004



Mengetahui,
Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya,
Sawitri Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

THE ROLE OF READINESS TO CHANGE TOWARD CAREER ADAPTABILITY AMONG EMPLOYEES IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Kirana Sanda¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRACT

This study aims to examine the role of readiness to change in career adaptability among employees in the era of artificial intelligence. The hypothesis of this study is that readiness to change plays a role in career adaptability among employees in the artificial intelligence era.

The population of this study consists of employees who use artificial intelligence (AI). The sample includes 172 employees who utilize artificial intelligence, with an additional 50 employees for the try-out. The sampling technique used in this study is purposive sampling. The measurement tools in this study are based on the career adaptability dimensions by Savickas & Porfeli (2012) and the readiness to change dimensions by Holt, Amenakis, Field, & Harris (2007). Data analysis was conducted using simple regression analysis.

Based on the results of the simple regression analysis, the significance value was found to be 0.000 ($p < 0.05$), with an R-squared value of 0.608. This indicates that readiness to change has significant role in career adaptability, so that the hypothesis in this study can be accepted

Keywords: *Readiness to Change, Career Adaptability, Artificial Intelligence*

¹Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

²Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA
NIP. 198612152015042004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi

Sawandhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 19770805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak awal dekade 2011, masyarakat telah memasuki zaman yang ditandai dengan percepatan teknologi yang disebut dengan revolusi industri 4.0 dan sangat erat kaitannya dengan kemajuan teknologi digital (Juwita & Kardinal, 2021). Dalam era ini, terjadi kemajuan yang signifikan dalam bidang rekayasa kecerdasan dan konektivitas mesin melalui *Internet of Things* (IoT) yang kemudian mengubah lanskap industri secara menyeluruh (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Fenomena ini tidak hanya mengubah cara manusia bekerja, tetapi juga bagaimana manusia dan mesin berinteraksi dalam lingkungan kerja (Shidqi, Darmastuti & Wicaksono, 2023). Dalam hal ini, *artificial intelligence* atau kecerdasan buatan muncul sebagai salah satu teknologi utama yang mendorong revolusi dan mempercepat perubahan di berbagai sektor industri (Yogaswara, 2019).

Artificial intelligence atau dikenal dengan istilah kecerdasan buatan merupakan salah satu cabang dari ilmu komputer yang bertujuan menciptakan sistem yang dapat menjalankan tugas-tugas yang biasanya membutuhkan kecerdasan manusia (Eriana & Afrizal, 2024). Melalui penggunaan algoritma dan model matematika, *artificial intelligence* memungkinkan sistem untuk belajar dari data, mengenali pola, serta membuat keputusan yang cerdas seperti layaknya manusia (Arifah, Wijaya & Soliha, 2022). Bahkan, AI tidak hanya dapat meniru kecerdasan manusia, tetapi juga mampu melampaui kemampuan manusia dalam beberapa aspek,

sehingga memungkinkan AI menyelesaikan tugas kompleks dengan efisiensi yang lebih tinggi (Valavanidis, 2023).

Meskipun AI bukanlah teknologi baru, dalam lima tahun terakhir telah terjadi peningkatan dalam penerapan AI di berbagai sektor pekerjaan (Varian, 2018). Perkembangan ini tidak hanya terbatas pada satu jenis pekerjaan, melainkan telah berdampak luas ke berbagai bidang pekerjaan (Masrichah, 2023). Dengan kemampuan AI yang terus berkembang, teknologi ini kini mampu menggantikan beragam jenis pekerjaan, mulai dari yang bersifat repetitif di sektor pelayanan dan manufaktur, hingga pekerjaan analisis di sektor keuangan dan teknologi. Selain itu, AI juga mulai merambah ke sektor kreatif dan sektor layanan pelanggan yang mengharuskan interaksi dengan manusia (Huang & Rust, 2018). Dengan demikian, AI tidak lagi hanya terbatas pada otomatisasi industri, tetapi juga telah berkembang untuk menangani tugas-tugas yang lebih kompleks, sehingga dapat menggantikan peran-peran pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh manusia (Yu, Xu & Ashton, 2023).

Perkembangan AI juga terlihat di Indonesia, di mana adopsi *artificial intelligence* sudah mulai berkembang secara signifikan. Berdasarkan hasil survei Populix pada tahun 2023, hampir setengah atau 45% pekerja dan pengusaha di Indonesia telah menggunakan aplikasi berbasis AI (Katadata, 2023). Beberapa contoh perusahaan di Indonesia yang sudah menggunakan AI antara lain BlueBird, yang memanfaatkan AI untuk memantau operasional, mendeteksi anomali, dan membuat keputusan otomatis (CloudComputing.id, 2022). Bank Indonesia juga menggunakan AI untuk analisis *big data* dan pengawasan berbasis risiko

(Finance.detik.com, 2024), sementara Bank Mandiri memanfaatkan AI untuk meningkatkan pendapatan, produktivitas, efisiensi, dan memperkuat manajemen risiko (cnbcindonesia.com, 2024). Di sektor pelayanan publik, PLN telah mengintegrasikan AI untuk meningkatkan layanan pelanggan (mediabumn.com, 2023), sedangkan di sektor media, perusahaan seperti DetikNetwork, KG Media, dan IDN Media menggunakan AI dalam proses produksi konten sehari-hari (amsi.or.id, 2024). Bahkan, sejumlah restoran di Indonesia telah mengadopsi robot berbasis AI untuk melayani pelanggan mereka (bisnis.com, 2023).

Meskipun ada peningkatan penggunaan AI di berbagai sektor, banyak karyawan merasa tidak siap untuk menghadapi perubahan ini. Hal ini sejalan dengan survei Covellent (2024) yang menemukan bahwa 75% karyawan melaporkan kurangnya kesiapan dalam menghadapi integrasi AI di tempat kerja. Data ini mengindikasikan bahwa hanya terdapat 25% karyawan yang merasa memiliki keterampilan dan adaptabilitas yang cukup untuk menyesuaikan diri dengan peran dan tantangan yang dibawa oleh AI. Selain itu, 62% karyawan juga melaporkan bahwa mereka merasa tidak percaya diri dan meragukan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan pengambilan keputusan berbasis AI. Lalu, 70% karyawan juga melaporkan bahwa mereka merasa tidak siap untuk menghadapi integrasi AI di tempat kerja.

Lebih lanjut, survei Populix pada tahun 2023 juga menambahkan bahwa 55% karyawan Indonesia khawatir pekerjaan mereka mungkin tergantikan oleh AI (Tempo.co, 2023). Survei lain yang dilakukan oleh Ipsos pada tahun yang sama juga memperkuat temuan tersebut, di mana hampir empat perlima atau sekitar 62% karyawan Indonesia menyatakan kekhawatiran mereka terhadap kemajuan pesat

teknologi *artificial intelligence* yang berpotensi menggantikan peran mereka di tempat kerja. Persentase ini secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata global yang hanya mencapai 36%. Salah satu alasan karyawan merasakan kekhawatiran ini adalah karena mereka merasa bahwa keterampilan mereka saat ini belum cukup untuk bersaing dengan AI, sehingga mereka perlu beradaptasi dengan proses otomatisasi yang semakin meluas (bbc.com, 2023).

Selain itu, kekhawatiran karyawan ini juga berkaitan dengan peningkatan tanggung jawab dan perubahan peran yang terus-menerus di lingkungan kerja yang semakin terotomatisasi (Mirbabaie, Brünker, Möllmann & Stieglitz, 2022). Banyak karyawan percaya bahwa penerapan AI akan berdampak negatif pada pekerjaan mereka, bahkan dapat menyebabkan mereka kehilangan pekerjaan akibat kurangnya keterampilan yang relevan (Mabungela, 2023). Tantangan ini diperparah oleh rendahnya kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, seperti yang dinyatakan oleh Ketua Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial (Apindo), bahwa rendahnya kemampuan sumber daya manusia dalam menggunakan teknologi AI merupakan salah satu hambatan terbesar bagi tenaga kerja Indonesia di era AI (Kompasiana, 2023).

Kendati demikian, di tengah ketidakpastian ini, permintaan pasar tenaga kerja terhadap keterampilan AI semakin meningkat. Menurut survei Mercer | Mettl pada tahun 2024, 75% perusahaan menganggap AI sebagai faktor penting dalam proses perekrutan. Lebih lanjut, survei tersebut menemukan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia memandang kemahiran AI sebagai keterampilan yang tidak dapat dipisahkan dari kualifikasi utama tenaga kerja saat ini (Viva.co.id,

2023). Hasil survei Korn Ferry (2024) juga menunjukkan bahwa 44% pemimpin perusahaan menyatakan bahwa karyawan mereka perlu mengembangkan keterampilan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang dipengaruhi oleh AI.

Data-data di atas menunjukkan bahwa terdapat tuntutan yang semakin meningkat dari perusahaan agar karyawan mampu menyesuaikan kariernya dengan kehadiran AI, namun kenyataannya masih terdapat banyak karyawan yang merasa tidak siap dan khawatir terhadap dampak teknologi ini. Untuk menghadapi tantangan ini, penting bagi tenaga kerja untuk beradaptasi dan mengembangkan keterampilan baru guna merespons perubahan yang dipicu oleh kemajuan AI di pasar kerja (Masrichah, 2023). Penting juga bagi karyawan untuk memperhatikan cara pandang mereka terhadap perkembangan teknologi serta bagaimana mereka menghadapi tantangan tersebut secara efektif, sehingga kemampuan beradaptasi karier menjadi faktor kunci dalam menyikapi perubahan ini (Liu & Jew, 2023).

Sejalan dengan hal ini, Hardianto dan Sucihayati (2018) juga menegaskan bahwa kemampuan adaptasi karier sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk menghadapi dan mengatasi berbagai perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Di era *artificial intelligence*, adaptabilitas karier menjadi keterampilan yang sangat penting karena kemampuan ini memungkinkan individu menyesuaikan diri dan melihat peluang dalam perubahan yang terjadi (Liu & Jew, 2023). Adaptabilitas karier tidak hanya membantu individu beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga berperan penting dalam memprediksi perkembangan di tempat kerja, sehingga

memungkinkan perencanaan karier yang lebih baik di masa depan (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher, & Sartori, 2017)

Savickas (1997) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kemampuan individu untuk mempersiapkan dan menyesuaikan diri dalam menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi, serta menangani penyesuaian tidak terduga yang timbul akibat perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Lebih lanjut, *career adaptability* dianggap sebagai konstruk psikososial karena sumber dayanya berasal dari regulasi diri individu serta interaksinya dengan lingkungan yang berfungsi untuk mengatasi tantangan kompleks dan perubahan dalam karier individu (Fitri, Aiman, Angelica, Putri & Saraswati, 2023).

Lebih lanjut, Savickas dan Porfeli (2012) membagi *career adaptability* terdiri menjadi empat dimensi yang disebut sebagai 4C. Dimensi pertama adalah *concern* yang menggambarkan kepedulian individu terhadap masa depan untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang akan datang. Dimensi berikutnya adalah *control*, yaitu kemampuan individu untuk bertanggung jawab dalam membentuk kariernya melalui disiplin, usaha, dan ketekunan. Dimensi selanjutnya adalah *curiosity*, yaitu kemampuan individu untuk mendorong eksplorasi dalam berbagai situasi dan peran yang mungkin dihadapi di masa depan. Lalu, dimensi terakhir adalah *confidence*, yaitu keyakinan diri individu terhadap kemampuan untuk mengatasi dan menghadapi tantangan dengan efektif.

Menurut Ratnawati dan Sugiharti (2023), karyawan yang siap menghadapi perubahan lebih cenderung dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan baru, berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan, serta

menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih positif terhadap perubahan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Bachkirova, Spence, dan Drake (2017), yang menjelaskan bahwa *career adaptability* memiliki hubungan signifikan dengan *readiness for change*, yang menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah mendukung kemampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan kariernya.

Kesiapan untuk berubah atau *readiness for change* didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan sejauh mana seseorang bersedia menerima dan mengadopsi perubahan yang dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti apa yang diubah (konten), bagaimana perubahan diterapkan (proses), situasi di mana perubahan terjadi (konteks), dan karakteristik orang yang terlibat dalam perubahan tersebut (individu) (Holt, Amenarkis, Field & Harris, 2007). Singkatnya, Holt, Amenarkis, Field, dan Harris (2007) menjelaskan bahwa *readiness for change* menggambarkan sejauh mana seseorang secara kognitif dan emosional bersedia menerima, merangkul, mengimplementasikan rencana serta dengan sengaja mengubah kondisi atau keadaan yang ada saat ini.

Holt, Amenarkis, Field, dan Harris (2007) membagi *readiness for change* menjadi empat dimensi, yaitu, *change-specific efficacy*, *appropriateness*, *management support*, dan *personal valence*. Dimensi pertama, yaitu *change-specific efficacy* yang menggambarkan sejauh mana individu merasa mampu untuk melaksanakan perubahan. Dimensi kedua, yaitu *appropriateness* yang menunjukkan sejauh mana individu merasa bahwa perubahan tepat untuk dilakukan di perusahaan tempat mereka bekerja. Dimensi ketiga, yaitu *management support* yang menggambarkan sejauh mana individu merasa bahwa atasan mereka

mendukung perubahan di dalam perusahaan. Lalu, dimensi terakhir adalah *personal valence*, yaitu sejauh mana perubahan dianggap menguntungkan bagi individu sebagai bagian dari perusahaan.

Sikap dan pola pikir karyawan berperan penting dalam kesiapan mereka untuk menghadapi perubahan (Felemban, Sohail & Ruikar, 2024). Dalam hal ini, karyawan harus memiliki kesiapan untuk menerima perubahan karena hal ini penting untuk merespons dan memahami teknologi yang terus berubah, tren pasar, dan perubahan proses dalam bisnis (Luna & Encio, 2023). Individu dianggap siap untuk berubah ketika dirinya memahami, meyakini, dan memiliki niat untuk melakukan perubahan karena adanya kebutuhan yang dirasakan, sehingga ketika perusahaan sedang mengadopsi teknologi baru seperti AI, memahami kesiapan karyawan terhadap perubahan tersebut menjadi faktor yang sangat penting (Suseno, Chang, Hudik & Fang, 2021).

Lebih lanjut, agar dapat sukses dalam tahap adopsi teknologi baru seperti AI, perusahaan perlu membangun kesiapan untuk perubahan (Ek & Strom, 2021). Felemban, Sohail, dan Ruikar (2024) menjelaskan bahwa tantangan terbesar dalam mempersiapkan organisasi untuk adopsi teknologi terletak pada faktor manusia karena perilaku dan persepsi karyawan memiliki dampak besar pada proses perubahan yang terjadi. Selain itu, kekhawatiran mengenai perubahan, teknologi baru, pembelajaran keterampilan baru, serta ketidakmampuan untuk menguasai keterampilan di tengah perubahan juga turut memengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah dalam mengadopsi AI (Felemban, Sohail & Ruikar, 2024).

Melihat fenomena yang telah diuraikan sebelumnya serta keterbatasan penelitian di Indonesia yang membahas *readiness to change* dan *career adaptability*, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana peran *readiness to change* terhadap *career adaptability* pada karyawan di era *artificial intelligence*.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada penjabaran dari latar belakang, didapatkan rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah terdapat peran *readiness to change* terhadap *career adaptability* pada karyawan di era *artificial intelligence*?

C. Tujuan Penelitian

Berangkat melalui pemaparan rumusan masalah, didapatkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran *readiness to change* terhadap *career adaptability* pada karyawan di era *artificial intelligence*.

D. Manfaat Penelitian

Merujuk pada pemaparan latar belakang beserta rumusan masalah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis ataupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini dimiliki harapan agar dapat memberi kontribusi teoritis untuk kemajuan ilmu psikologi, terutama pada ranah psikologi industri dan organisasi (PIO) serta psikologi pengelolaan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Responden Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif kepada karyawan yang sedang menghadapi perkembangan *artificial intelligence* tentang pentingnya peran kesiapan untuk berubah (*readiness for change*) terhadap kemampuan adaptasi karier (*career adaptability*).

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dimaksudkan untuk dapat membantu perusahaan dalam memahami pentingnya *readiness for change* sebagai suatu hal yang dapat mempengaruhi *career adaptability* karyawan di era *artificial intelligence*, sehingga perusahaan dapat menyesuaikan strategi manajemen yang lebih tepat di era perkembangan teknologi AI yang kian berkembang.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini di dimaksudkan untuk dapat menyajikan wawasan dan pemahaman kepada pembaca mengenai peran *readiness to change* terhadap *career adaptability* pada karyawan di era *artificial intelligence*.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang *readiness for change* dengan *career adaptability* secara bersama-sama masih jarang ditemukan di Indonesia. Walaupun demikian, penelitian ini mempunyai kemiripan dengan beberapa penelitian terdahulu. Maka dari itu, peneliti melakukan ulasan atas berbagai penelitian sebelumnya untuk membandingkan atau mengomparasikan temuan, sekaligus menemukan perbedaan yang menjadi landasan bagi penelitian ini. Dalam proses tersebut, peneliti memanfaatkan sejumlah penelitian yang dianggap relevan, di antaranya:

Penelitian pertama berjudul “Peran *Career Optimism* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa” yang dilakukan oleh Elma Aurelia Agustine dan Missiliana Riasnugrahani dari Universitas Kristen Maranatha pada tahun 2023. Tujuan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *career optimism* kepada *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir yang ada dalam Universitas X. Melalui adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan bagi mahasiswa tingkat akhir serta Universitas X Bandung agar dapat memaksimalkan program pengembangan karier mahasiswa. Subjek penelitian mencakup 344 mahasiswa yang berada di semester 6 sampai pada semester 8 dari berbagai macam fakultas di Universitas X Bandung. Metode yang digunakan bersifat kuantitatif dengan *convenience sampling*. Hipotesis yang dikemukakan adalah adanya peran positif *career optimism* terhadap *career adaptability*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career optimism* berkontribusi secara signifikan (23,7%) dalam meningkatkan *career adaptability*, sehingga mahasiswa yang

memiliki pandangan optimistis mengenai masa depan karier cenderung lebih siap menyikapi perubahan dan tantangan dalam mencapai sasaran karier.

Penelitian pertama ini memiliki perbedaan melalui penelitian yang hendak dilaksanakan oleh peneliti. Perbedaannya dapat terlihat dalam variabel bebas dan subjek penelitian. Jika penelitian pertama ini menggunakan *career optimism* sebagai variabel independen, penelitian yang hendak peneliti lakukan menggunakan *readiness for change* sebagai variabel independen. Dari sisi subjek, penelitian yang dilakukan oleh Agustine dan Riasnugrahani ini berfokus kepada mahasiswa yang berada di tingkat akhir dari universitas X, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan menitikberatkan pada karyawan di sektor ritel, keuangan, dan teknologi yang menggunakan *artificial intelligence (AI)*.

Penelitian kedua berjudul “*Career Adaptability dan Self-Perceived Employability pada Mahasiswa Magang*” yang dilakukan oleh Aziza Rahma, Aditya Nanda Priyatama, dan Rafika Nur Kusumawati dari Universitas Sebelas Maret pada tahun 2023 lalu. Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* pada mahasiswa yang sedang menjalani program magang di *Startup X*. Populasi penelitian ini mencakup 104 mahasiswa magang, sedangkan subjek akhir yang terlibat berjumlah 83 orang. Penelitian ini memakai metode kuantitatif korelasional, skala *career adaptability* dan *self-perceived employability* sebagai alat ukur. Hipotesis yang diajukan menegaskan kemungkinan adanya korelasi positif antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan korelasi signifikan ($r = 0,663$), di mana *career adaptability* menjelaskan 44% variasi dalam *self-perceived*

employability. Semakin tinggi *career adaptability* mahasiswa magang, semakin besar pula keyakinan mereka akan daya saing di pasar kerja.

Penelitian kedua ini berbeda dari penelitian yang peneliti lakukan, terutama pada variabel independen, variabel dependen, dan subjek penelitiannya. Penelitian kedua ini menempatkan *career adaptability* sebagai variabel independen serta *self-perceived employability* sebagai variabel dependen. Sebaliknya, penelitian yang peneliti lakukan memposisikan *readiness for change* sebagai variabel independen dan *career adaptability* sebagai variabel dependen. Perbedaan lain terletak pada subjek yang digunakan, jika penelitian yang dilakukan oleh Rahma, Priyatama dan Kusumawati melibatkan mahasiswa magang, penelitian ini memfokuskan pada karyawan di sektor ritel, keuangan, dan teknologi yang menggunakan *artificial intelligence* (AI).

Penelitian ketiga dengan judul “*Grit dan Career Adaptability Perawat di Masa Pandemi*” yang dilaksanakan oleh Angelina Kartini Agung Lestari, Agnes Maria Sumargi, dan Sylvia Kurniawati Ngonde dari Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya pada tahun 2022. Penelitian tersebut mengkaji hubungan yang dimiliki diantara *grit* melalui *career adaptability* pada perawat selama masa pandemi COVID-19. Penelitian ini berfokus pada 48 perawat di Surabaya yang berusia 21–39 tahun. Hipotesis yang diujikan adalah adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Hasilnya menunjukkan adanya korelasi Kendall’s tau-b senilai 0,316 dengan $p = 0,002$ yang menandakan bahwa perawat dengan *grit* tinggi cenderung memiliki *career adaptability* lebih baik dalam menghadapi tantangan selama masa pandemi.

Penelitian ketiga ini memiliki beberapa perbedaan dibandingkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya tampak dari variabel independen beserta subjek penelitiannya. Penelitian ketiga ini menggunakan *grit* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian yang hendak peneliti lakukan memfokuskan pada *readiness for change* sebagai variabel independen. Selain itu, terdapat perbedaan pada subjek penelitian, di mana subjek dalam penelitian ketiga ini adalah perawat selama masa pandemi, sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan menitikberatkan pada karyawan di sektor ritel, keuangan, dan teknologi yang menggunakan *artificial intelligence* (AI).

Penelitian keempat yang berjudul “*Career Adaptability, Future Time Perspective, and Career Anxiety among Undergraduate Students: A Cross-National Comparison*” dilakukan oleh Soyoung Boo, Chunlei Wang, dan Miyoung Kim pada tahun 2021. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara *career adaptability*, *future time perspective* (FTP), dan *career anxiety* pada mahasiswa di Amerika Serikat dan China. Populasi penelitian ini mencakup mahasiswa di kedua negara tersebut dengan sampel 560 mahasiswa yang terdaftar dalam program perhotelan di dua universitas publik besar di China dan AS. Penelitian kuantitatif ini memiliki beberapa hipotesis, yaitu *career adaptability* berhubungan negatif dengan *career anxiety*, *career adaptability* berhubungan positif dengan *future time perspective* (FTP), *future time perspective* berhubungan negatif dengan *career anxiety* dan *future time perspective* memediasi hubungan antara *career adaptability* dan *career anxiety*. Hasil penelitian yang pertama menunjukkan adanya hubungan negatif yang berarti mahasiswa yang lebih adaptif cenderung lebih sedikit

mengalami kecemasan mengenai karier mereka. Kedua, *career adaptability* memiliki hubungan positif sebagian dengan FTP yang menunjukkan bahwa tingkat *career adaptability* yang tinggi mendorong pandangan masa depan yang lebih positif. Ketiga, FTP berhubungan negatif dengan *career anxiety*, dan terakhir, FTP memediasi sebagian hubungan antara *career adaptability* dan *career anxiety*.

Penelitian keempat ini berlainan dengan penelitian yang hendak peneliti lakukan dalam beberapa segi, yang pertama yaitu variabel independen dimana penelitian keempat ini menggunakan *career adaptability*, sedangkan penelitian yang hendak peneliti lakukan menasar pada *readiness for change* sebagai variabel independen. Kemudian, penelitian ini menggunakan *career anxiety* sebagai variabel dependen, sementara penelitian yang hendak peneliti lakukan memposisikan *career adaptability* sebagai variabel dependen. Selanjutnya, subjek penelitian keempat ini adalah mahasiswa perhotelan di dua universitas di AS dan Tiongkok, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada karyawan di sektor ritel, keuangan, dan teknologi yang menggunakan *artificial intelligence* (AI).

Penelitian kelima berjudul "*Academic Engagement and Achievement Predict Career Adaptability*" dilakukan oleh Jesus Alfonso D. Datu dan Jet U. Buenconsejo pada tahun 2021. Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat menganalisis hubungan diantara *academic engagement*, *academic achievement*, dan *career adaptability* pada siswa SMA di Filipina. Menggunakan 324 siswa sebagai sampel, penelitian kuantitatif ini memiliki hipotesis bahwa *academic engagement* serta *academic achievement* berkontribusi positif terhadap berbagai dimensi *career adaptability*. Hasilnya menunjukkan bahwa *behavioral engagement*

dan *emotional engagement* berhubungan positif dengan dimensi *career adaptability*, di mana *behavioral engagement* menjadi prediktor terkuat. Kemudian, didapatkan hasil bahwa siswa yang memiliki keterlibatan akademik lebih tinggi ternyata juga memiliki *career adaptability* lebih tinggi.

Penelitian kelima ini berbeda dengan penelitian yang hendak peneliti lakukan, terutama dalam variabel dependen dan subjek penelitian. Jika penelitian yang dilakukan oleh Datu dan Buenconsejo menempatkan *academic engagement* dan *academic achievement* sebagai variabel dependen, maka penelitian ini menggunakan *readiness for change* sebagai variabel dependen. Kemudian, penelitian kelima ini memiliki subjek berupa siswa SMA di Filipina, sedangkan pada penelitian yang hendak dilakukan peneliti menggunakan karyawan yang bekerja di sektor ritel, keuangan, dan teknologi yang menggunakan *artificial intelligence (AI)* sebagai subjek penelitian.

Penelitian keenam yang berjudul "*Psychological Capital as a Mediator in the Relationship Between Transformational Leadership and Employees' Readiness to Change*", dilakukan oleh Hana Riyandika Rohimatuzahroh dan Kristina Haryanti dari Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Jawa Tengah pada tahun 2023. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi *psychological capital* sebagai mediator dalam hubungan antara *transformational leadership* dan *readiness to change* karyawan di perusahaan manufaktur yang berada di Kudus. Penelitian ini memiliki populasi berupa karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur di Kudus. Berjumlah 165 karyawan, studi kuantitatif deskriptif ini menguji hipotesis bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *readiness to*

change dengan *psychological capital* sebagai mediator. Hasilnya membuktikan bahwa *transformational leadership* benar berpengaruh positif, serta *psychological capital* memediasi hubungan tersebut.

Penelitian keenam ini memiliki perbedaan melalui penelitian yang hendak dilaksanakan peneliti, baik dari segi variabel bebas, variabel terikat, serta subjek penelitian. Jika penelitian keenam ini menggunakan *transformational leadership* sebagai variabel independen dan *readiness to change* sebagai variabel independen, penelitian yang hendak peneliti lakukan memposisikan *readiness to change* sebagai variabel independen dan *career adaptability* sebagai variabel dependen. Selain itu, subjek penelitian keenam ini adalah karyawan perusahaan manufaktur di Kudus, sedangkan penelitian yang hendak peneliti lakukan menggunakan subjek karyawan di sektor ritel, keuangan, dan teknologi yang menggunakan teknologi AI.

Penelitian ketujuh, yang berjudul "*Employees' Readiness to Change at PT. Kayan Putra Utama Coal Survivors in View of Psychological Climate and Affective Commitment as a Mediator*", dilakukan oleh Elisa Barawati, Siti Khumaidatul Umaroh, dan Diana Imawati dari Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda pada tahun 2018. Penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah pengaruh *psychological climate* terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. Kayan Putra Utama Coal yang terkena dampak perampangan dengan *affective commitment* sebagai mediator. Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Kayan Putra Utama Coal dan sampel penelitian terdiri dari 101 karyawan yang dipilih melalui *simple random sampling*. Hipotesis yang diajukan adalah *psychological climate* berperan positif kepada *readiness to change*, *psychological climate* berperan positif kepada *affective*

commitment, *affective commitment* berperan positif terhadap *readiness to change* dan *psychological climate* berperan positif kepada *readiness to change* dengan *affective commitment* dalam menjadi mediator. Melalui metode kuantitatif dengan analisis *multiple regression*, penelitian ini berhasil menunjukkan adanya pengaruh *psychological climate* terhadap *readiness to change*, tidak ditemukannya dampak *psychological climate* pada *affective commitment*, adanya hubungan positif antara *affective commitment* dan *readiness to change*, serta dampak dukungan *psychological climate* bagi *change self-efficacy* melalui *affective commitment*.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti dalam beberapa hal, yaitu pada variabel dependen, variabel independen, variabel moderator, dan subjek dalam penelitian. Penelitian kedelapan ini menggunakan *psychological climate* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan *readiness to change* sebagai variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ketujuh ini adalah kesiapan untuk berubah, sementara variabel moderator yang digunakan adalah *affective commitment*, sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti memposisikan *career adaptability* menjadi variabel dependen dan penelitian ini tidak menggunakan variabel moderator. Selain subjek penelitian dalam penelitian ketujuh ini adalah karyawan *survivor* PT. Kayan Putra Utama Coal, sedangkan subjek penelitian yang peneliti gunakan adalah karyawan di sektor retail, keuangan, dan teknologi yang menggunakan *artificial intelligence* (AI).

Penelitian kedelapan yang berjudul "Pengaruh Kesiapan Individu untuk Berubah terhadap Kesiapan Organisasi untuk Berubah dengan Mediator Rasa

Berdaya Psikologis" dilakukan oleh Netty Merdiaty, Wustari L. Mangundjaya, dan Yanki Hartijasti pada tahun 2022. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *readiness to change* serta *psychological empowerment* terhadap *organizational readiness to change* karyawan di dua BUMN sektor konstruksi. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap di dua perusahaan BUMN, sementara sampel yang digunakan berjumlah 175 karyawan tetap yang dipilih melalui *convenience sampling*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah *readiness to change* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational readiness to change*, *psychological empowerment* mempengaruhi *organizational readiness to change* secara positif, serta *readiness to change* berhubungan positif dengan *psychological empowerment*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *readiness to change* dan *psychological empowerment* memberikan dampak signifikan terhadap *organizational readiness to change* dengan rasa *psychological empowerment* berperan lebih dominan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan dalam beberapa hal, yakni variabel dependen, variabel moderator, dan subjek penelitian. Penelitian kedelapan ini menjadikan *organizational readiness to change* sebagai variabel dependen serta menggunakan *psychological empowerment* sebagai variabel moderator, sementara dalam penelitian yang hendak peneliti lakukan, variabel dependen yang digunakan adalah *career adaptability* dan tidak melibatkan variabel moderator. Selain itu, perbedaan juga terletak pada subjek penelitian. Dalam penelitian kedelapan ini, subjek yang digunakan adalah karyawan di dua perusahaan BUMN, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti melibatkan

karyawan di sektor retail, keuangan, dan teknologi yang menggunakan *artificial intelligence* (AI).

Penelitian kesembilan yang berjudul "*Organizational Justice and Employee Readiness for Change: The Mediating Role of Perceived Organizational Support*" dilakukan oleh Senay Kebede dan Aimin Wang pada tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana *organizational justice* memberikan pengaruh terhadap *readiness to change* dengan *perceived organizational support* yang dirasakan berfungsi sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif, dengan populasi sebanyak 7.370 karyawan dari berbagai cabang Otoritas Bea dan Cukai Ethiopia (ERCA). Sampel penelitian berjumlah 373 karyawan yang dipilih melalui teknik *stratified random sampling*. Penelitian ini memiliki hipotesis, yaitu terdapat pengaruh positif antara *organizational justice* terhadap *readiness to change*, pengaruh positif *organizational justice* terhadap *perceived organizational support*, serta peran *perceived organizational support* sebagai mediator dalam hubungan antara *organizational justice* dan *readiness to change*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational justice* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *readiness to change*. Selain itu, ditemukan pula hubungan positif antara *organizational justice* dan *perceived organizational support*. Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh *organizational justice* terhadap *readiness to change* melalui *perceived organizational support* signifikan.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Perbedaan tersebut terlihat pada variabel dependen,

variabel independen, variabel moderator, dan subjek di dalam penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Senay Kebede dan Aimin Wang menggunakan *organizational justice* sebagai variabel independen, sementara penelitian ini menggunakan *readiness to change* sebagai variabel independen. Dalam penelitian kesembilan ini, variabel dependen adalah *readiness to change* dan menggunakan *perceived organizational support* (POS) sebagai variabel moderator, sedangkan dalam penelitian ini, variabel dependen adalah *career adaptability* dan tidak melibatkan variabel moderator. Selain perbedaan dalam variabel yang digunakan, terdapat pula perbedaan pada subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Senay Kebede dan Aimin Wang melibatkan karyawan Otoritas Bea dan Cukai Ethiopia (ERCA), sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan di sektor retail, keuangan, dan teknologi yang menggunakan *artificial intelligence* (AI).

Penelitian kesepuluh yang berjudul "*High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture*" dilakukan oleh Ikrema H.A. Alqudah, Adolfo Carballo-Penela, dan Emilio Ruzo-Sanmartín pada tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana praktik HRM berperforma tinggi memengaruhi *affective commitment* dan *readiness to change* pada karyawan. Populasi yang diteliti adalah 25 karyawan bank di Yordania, dan sampel yang diambil berjumlah 510 karyawan bank di Yordania. Penelitian kuantitatif ini memiliki hipotesis berupa terdapat hubungan positif antara HRM berperforma tinggi dengan *affective commitment*, hubungan positif antara HRM berperforma tinggi dengan *readiness to*

change, hubungan positif antara *affective commitment* dengan *readiness to change*, hubungan positif antara *readiness to change* dengan kinerja karyawan, dan peran moderasi budaya hierarki dalam hubungan antara HRM berperforma tinggi dengan *readiness to change*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik HRM yang berperforma tinggi, seperti komunikasi dan pelatihan, memiliki hubungan signifikan dengan *affective commitment* serta *readiness to change*. *Readiness to change* juga ditemukan berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa budaya hierarki berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara komunikasi dan partisipasi dengan *affective commitment*.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian yang hendak dilakukan peneliti. Perbedaan utama terletak pada variabel dependen, variabel independen, variabel moderator, dan subjek yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian kesepuluh ini, praktik HRM digunakan sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan *readiness to change* sebagai variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian mereka adalah *readiness to change*, dengan budaya hierarki berperan sebagai variabel moderator dan *affective commitment* sebagai variabel mediator. Sebaliknya, dalam penelitian ini, variabel dependen adalah *career adaptability* dan tidak melibatkan variabel moderator atau mediator. Selain perbedaan dalam variabel yang digunakan, terdapat juga perbedaan dalam subjek penelitian. Penelitian kesembilan ini melibatkan karyawan bank di Yordania, sementara subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di sektor retail, keuangan, dan teknologi yang menggunakan *artificial intelligence* (AI).

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dibahas sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terkait peran *readiness to change* terhadap *career adaptability* pada karyawan di era *artificial intelligence* memiliki beberapa kesamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Meskipun demikian, hingga kini, belum ada penelitian yang secara menyeluruh mengkaji peran *readiness to change* dengan *career adaptability* pada karyawan dalam hal *artificial intelligence*, baik di Indonesia maupun secara internasional. Oleh karena itu, penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan dalam segi variabel dependen, variabel independen, subjek penelitian, dan lokasi penelitian yang menegaskan bahwa penelitian ini memiliki keaslian yang dapat dipertanggungjawabkan

DAFTAR PUSTAKA

- Accenture. (2023). *A new era of generative AI for everyone: The technology underpinning ChatGPT will transform work and reinvent business*. Accenture.
- Adam, M., Wessel, M., & Benlian, A. (2021). AI-based chatbots in customer service and their effects on user compliance. *Electronic Markets*, 31(2), 427-445.
- Agustin, C. S., Sari, T. D. V., Aisyah, P., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 119-140.
- Agustine, E. A., & Riasnugrahani, M. (2023). Peran Career Optimism terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 824-832.
- AlKhemeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2021). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), 285-300.
- Alqudah, I. H., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2016). *Tes psikologi*. Terjemahan Robertus Hariono S. Imam. Jakarta: PT. Indeks
- Andrews, H., & Hawcroft, A. (2024). Articulating arts-led AI: artists and technological development in cultural policy. *European Journal of Cultural Management and Policy*, 14, 12820.
- Arif, F. P. (2012). Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 566-581.
- Arifah, I. D. C., Wijaya, M. I., & Sholihah, S. M. A. (2022). Job Replacement Artificial Intelligence Di Industri Jasa: Tinjauan Pustaka Sistematis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 911-929.
- Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Determinan Adaptasi Karier, Pedoman Mencegah Turn Over Bagi Pekerja dari Pendidikan Sarjana. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 186-197.
- Aryani, N. N. (2021). BUDAYA KERJA DI BANK DAERAH KHUSUS IBUKOTA (DKI) JAKARTA. *Unigal*.
- Asfaw, E. W. (2017). Literature review of readiness for change in Ethiopia: In theory one thing; in reality another. *Management Challenges in Different Types of African Firms: Processes, Practices and Performance*, 59-70.
- Asosiasi Media Siber Indonesia. (2024, August 29). *5 perusahaan media manfaatkan AI untuk efisiensi tanpa menggantikan peran jurnalis*. AMSI.

<https://amsi.or.id/kabar/detail/767/5-perusahaan-media-manfaatkan-ai-untuk-efisiensi-tanpa-menggantikan-peran-jurnalis>

- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Azwar, S (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Bachkirova, T., Drake, D., & Spence, G. (2017). The SAGE handbook of coaching. *The SAGE Handbook of Coaching*, 1-794.
- Barawati, E., Umaroh, S. K., & Imawati, D. (2019). Kesiapan Untuk Berubah Karyawan Survivors Pt. Kayan Putra Utama Coal Ditinjau Dari Iklim Psikologis Dan Komitmen Afektif Sebagai Mediator. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 1(2), 1-9.
- Barna. (2024, January 24). *Hesitant & Hopeful: How Different Generations View Artificial Intelligence*. Barna.com. <https://www.barna.com/research/generations-ai/>
- BBC Indonesia. (2023, April 23). *Perkembangan AI: Para pekerja yang takut digantikan kecerdasan buatan*. BBC Indonesia. <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c51ley190njo>
- Benhamou, S. (2020). Artificial intelligence and the future of work. *Revue d'économie industrielle*, (169), 57-88.
- Bisnis.com. (2023, Mei 13). *Canggih! Ini daftar restoran dan cafe di dunia yang pakai robot, ada di Indonesia juga*. Bisnis.com. <https://lifestyle.bisnis.com/read/20230513/223/1655640/canggih-ini-daftar-restoran-dan-cafe-di-dunia-yang-pakai-robot-ada-di-indonesia-juga>.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67-82.
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100328.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E., & Chirumbolo, A. (2016). The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 399-420.
- Candra, I., Bernhard, J., & Kurniawan, H. (2021). Hubungan antara kecerdasan adversitas dengan adaptabilitas karier pada karyawan BNI Cabang Rengat. *Psyche 165 Journal*, 14(1).
- Celik, O. T., & Atik, S. (2020). Preparing teachers to change: The effect of psychological empowerment on being ready for individual change. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 49(1), 73-97,
- Christian, N., & Gunawan, W. (2024). Hardiness dan adaptabilitas karier pada dewasa awal di DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1), Juni 2024.

- Cloud Computing Indonesia. (2022, Mei 18). *Bluebird & Darktrace implementasi AI perkuat cybersecurity*. <https://www.cloudcomputing.id/berita/bluebird-darktrace-implementasikan-ai-perkuat-cybersecurity>
- CNBC Indonesia. (2024, Maret 6). *Bank adopsi AI, Dirut Bank Mandiri (BMRI): No one left behind*. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20240306125143-17-520080/bank-adopsi-ai-dirut-bank-mandiri--bmri--no-one-left-behind>
- CNBC Indonesia. (2024, July 31). *Bank Mandiri buka-bukaan soal penggunaan AI di perbankan*. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20240731184924-17-559333/bank-mandiri-buka-bukaan-soal-penggunaan-ai-di-perbankan>
- Covelent. (2024, Desember 28). *AI in the workforce survey: Insights on generative artificial intelligence and perceptions and expectations among professionals*. <https://www.covelent.com/articles/2024-ai-in-the-workforce-survey-insights-on-generative-artificial-intelligence-and-perceptions-and-expectations-among-professionals>
- Cristy, A., & Kurniawati, F. (2023). A systematic literature review on career adaptability among adolescents. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(3), 410-420.
- Datu, J. A. D., & Buenconsejo, J. U. (2021). Academic engagement and achievement predict career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69(1), 34-48.
- De Cremer, D., & Kasparov, G. (2021). AI should augment human intelligence, not replace it. *Harvard Business Review*, 18(1).
- de Luna, A. M., & Encio, H. A. (2023). Adaptability, acceptance and resistance to change of local college personnel in the province of Batangas Philippines: Basis for organizational change management framework. *European Journal of Business and Management Research*, 8(4), 64-73.
- Deprez, J., Van den Broeck, H., Cools, E., & Bouckennooghe, D. A. V. E. (2012). Gender differences in Commitment to change: impacted by gender or by being part of a minority group?. Vlerick Leuven Gent Management School.
- Detik Finance. (2024, September 2024). *Ternyata BI juga sudah memanfaatkan AI, ini gunanya*. Detik Finance. <https://finance.detik.com/moneter/d-7531687/ternyata-bi-juga-sudah-manfaatkan-ai-ini-gunanya>
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Developing a new instrument for assessing acceptance of change. *Frontiers in psychology*, 7, 802.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (2020). The role of career adaptability, the tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope to improve investments in higher education. *Frontiers in Psychology*, 11, 1926.
- Ek, L., & Ström, S. (2021). Organizational AI readiness: Evaluating employee attitudes and management responses.
- Eriana, E. S., & Zein, A. (2023). *Artificial Intelligence (AI)*. CV. Eureka Media Aksara.
- Erlyani, N., & Suhariadi, F. (2021). Eksplorasi faktor demografi dan persepsi terhadap kesiapan untuk berubah dosen menghadapi badan layanan umum. *Jurnal Ecopsy*, 8(2), 178-185.

- Eryilmaz, A., & Kara, A. (2017). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1), 85-100.
- Fatima, M., Riaz, A., Mahmood, H. Z., & Usman, M. (2020). Linking employees change-related self-efficacy, change readiness and commitment to change. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 14(1), 334-367.
- Fedotova, V. (2019). Hardiness of Different Generations of Russian People. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP*, 112.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.A. (2017). *Theories of personality*. McGraw-Hill Education.
- Felemban, H., Sohail, M., & Ruikar, K. (2024). Exploring the Readiness of Organisations to Adopt Artificial Intelligence. *Buildings*, 14(8), 2460.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. London: SAGE Publications.
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career adaptability: Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(1), 39-56.
- Fortune, C. M., Kornarius, Y. P., Caroline, A., Gusti, T. E. P., & Gunawan, A. (2025). Adopsi AI dan perbedaan generasi: Studi kasus Generasi Z di Indonesia. *Jurnal ARASTIRMA*, 5(1), 141-151.
- Gonçalves, T., Pinto, A., & Nunes, S. The perception of Baby-Boomers, Generation X and Millennials to the use of artificial intelligence in recruitment and selection process. *Gestin Rev. Int. Gest. Direito Turis.*(22), 157-172.
- Goodstats (2023, Juni 23). 8 Sektor Pekerjaan yang Paling Terancam oleh AI. <https://data.goodstats.id/statistic/8-sektor-pekerjaan-yang-paling-terancam-oleh-ai-tpy0r>.
- Gong, Z., Gilal, F. G., Gilal, N. G., Van Swol, L. M., & Gilal, R. G. (2023). A person-centered perspective in assessing career adaptability: Potential profiles, outcomes, and antecedents. *European Management Journal*, 41(3), 415-424.
- Handoyo, S., & Sulistiani, W. (2018). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review. 3rd ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2017).
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2018). Hubungan adversity quotient dengan career adaptability pada koas angkatan 2015 Fkg "X" di Rsgm. *Psibernetika*, 11(2).
- Harum, A., & Hikmah, M. S. (2023). Differences in Student Career Adaptability: Education Level and Gender. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 6(2), 42-47.
- Harry, N., & Malepane, T. (2021). Gender and emotional intelligence as predictors of career adaptability in the Department of Water and Sanitation in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-7.
- Hassanah, H. (2022). *ETIKA PROFESI : Etika dan Profesionalisme Pekerja di Bidang Teknologi Informasi*. Bandung: UNIKOM.

- Huda, F. A. (2024). Analisis Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kemampuan Adaptasi Karyawan Dinas Binamarga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi di Bidang Urc Sitambel Dengan Metode In-Depth Interviews. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(3), 1-8.
- Hughes, S. (2024, Juni 21). *AI could automate over half of banking jobs, new Citi report says*. Marketplace. <https://www.marketplace.org/2024/06/21/ai-could-automate-over-half-of-banking-jobs-citi-report/>
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Feild, H. S. (2007). Toward a comprehensive definition of readiness for change: A review of research and instrumentation. *Research in organizational change and development*, 16, 289-336.
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale—China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691.
- Huang, M. H., & Rust, R. T. (2018). Artificial intelligence in service. *Journal of service research*, 21(2), 155-172.
- Idetiknet. (2024, Juli 15). *Telkom Genjot Pemanfaatan AI di Indonesia, Ini Strateginya*. <https://inet.detik.com/telecommunication/d-7440406/telkom-genjot-pemanfaatan-ai-di-indonesia-ini-strateginya>.
- Indriastuti, D., & Fachrunnisa, O. (2021). Achieving organizational change: preparing individuals to change and their impact on performance. *Public Organization Review*, 21(3), 377-391.
- Insight. (2024, April 16). *Quantifying employee attitudes toward AI-powered devices*. Insight. https://www.insight.com/en_US/content-and-resources/2024/insight-survey-quantifying-employee-attitudes-toward-ai-powered-devices.html
- Ipsos. (2023, July 20). *Indonesia ranks third globally in concerns over future job security: Ipsos Global Advisor Survey*. Ipsos. <https://www.ipsos.com/en-id/indonesia-ranks-third-globally-concerns-over-future-job-security-ipsos-global-advisor-survey>
- Iswandari, V. D., & Pusparini, E. S. (2023). Unveiling Organizational Impact on Civil Servant's Change Readiness: Investigating the Mediating Influence of Adaptability. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 13(2), 108-122.
- Jiang, Z. (2016). The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 1-10.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Juwita, R., & Kardinal, K. (2021). Pekerja VS Dunia Kerja Berbasis 4.0. In *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*. 10(2), 190–196.
- Katadata. (2023, Juni 26). *Survei: ChatGPT jadi aplikasi AI paling banyak digunakan di Indonesia*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/infografik/2023/06/26/survei-chatgpt-jadi-aplikasi-ai-paling-banyak-digunakan-di-indonesia>.

- Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational justice and employee readiness for change: the mediating role of perceived organizational support. *Frontiers in Psychology, 13*, 806109.
- Kontan.co.id (2025, 12 Februari). *Terus Ekspansi Gerai, Ini Strategi Sumber Alfaria (AMRT) Dongkrak Penjualan di 2025*. https://industri.kontan.co.id/news/terus-ekspansi-gerai-ini-strategi-sumber-alfaria-amrt-dongkrak-penjualan-di-2025#google_vignette
- Lenberg, P., Wallgren, L. G., & Feldt, R. (2016). Software engineers' attitudes towards organizational change-an industrial case study. *arXiv preprint arXiv:1601.05837*.
- Lestari, A. K. A., Sumargi, A. M., & Ngonde, S. K. (2022). Grit dan Career Adaptability Perawat di Masa Pandemi. *Psychopreneur Journal, 6*(1), 39-47.
- Liputan6. (2023, September 11). *Wamenkominfo: 22,1 persen pekerja di Indonesia sudah mulai pakai AI*. Liputan6.com. <https://www.liputan6.com/tekno/read/5467690/wamenkominfo-221-persen-pekerja-di-indonesia-sudah-mulai-pakai-ai>.
- Liu, N., & Jew, L. (2023). The impact of social capital on career adaptability in the era of artificial intelligence: the mediating role of career choice. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science, 10*(3), 166-179
- Mabungela, M. (2023). Artificial Intelligence (AI) and Automation in the World of Work: A Threat to Employees?. *Research in Social Sciences and Technology, 8*(4), 135-146.
- Mansoor (2023). *The Impact of AI and Automation on Junior Developers' Job Prospects*. <https://www.skillreactor.io/blog/the-impact-of-ai-and-automation-on-junior-developers-job-prospects/#:~:text=The%20rise%20of%20AI%20and>.
- Marketplace. (2024, Juni 21). *AI could automate over half of banking jobs, Citi report says*. <https://www.marketplace.org/2024/06/21/ai-could-automate-over-half-of-banking-jobs-citi-report/>
- McElheran, K., Li, J. F., Brynjolfsson, E., Kroff, Z., Dinlersoz, E., Foster, L., & Zolas, N. (2024). AI adoption in America: Who, what, and where. *Journal of Economics & Management Strategy, 33*(2), 375-415.
- Masriadi, D., Ekaningrum, N. E., Hidayat, M. S., & Yuliaty, F. (2023). Exploring the future of work: Impact of automation and artificial intelligence on employment. *Endless International Journal of Future Studies, 6*(1), 125-136.
- Masrichah, S. (2023). Ancaman Dan Peluang Artificial Intelligence (AI). *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora, 3*(3), 83-101.
- Mediabumn. (2023, Agustus 24). *PLN perluas penggunaan artificial intelligence untuk tingkatkan kualitas layanan pelanggan*. Media BUMN. <https://mediabumn.com/pln-perluas-penggunaan-artificial-intelligence-untuk-tingkatkan-kualitas-layanan-pelanggan/>
- Merdiaty, N., Mangundjaya, W. L., & Hartijasti, Y. (2022). Pengaruh Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Kesiapan Organisasi Untuk Berubah

- Dengan Mediator Rasa Berdaya Psikologis. *Sosio Konsepsia: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 11(3).
- Metwally, D., Ruiz-Palomino, P., Metwally, M., & Gartzia, L. (2019). How ethical leadership shapes employees' readiness to change: The mediating role of an organizational culture of effectiveness. *Frontiers in psychology*, 10, 2493.
- Mirbabaie, M., Brünker, F., Möllmann, N. R., & Stieglitz, S. (2022). The rise of artificial intelligence—understanding the AI identity threat at the workplace. *Electronic Markets*, 1-27.
- Mohammed, Z. (2019). Artificial intelligence definition, ethics, and standards. Electronics and communications: Law, standards and practice. *The British University in Egypt*.
- Mohanty, S., Alfurhood, B. S., Bakhare, R., Poongavanam, S., & Khanna, R. (2023, January). The role and impact of artificial intelligence on retail business and its developments. In *2023 International Conference on Artificial Intelligence and Smart Communication (AISC)* (pp. 1098-1101). IEEE.
- Mueller-Hanson, R. A., & Pulakos, E. D. (2018). *Transforming performance management to drive performance: An evidence-based roadmap*. Routledge.
- Navaitienė, J. (2014). Career adaptability of young adults: Psychological aspect of professional socialization. *Pedagogika/Pedagogy*, 116(4), 124-135.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17.
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2019). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199-212.
- Pantin, C. (2024). *The impact of AI-generated code on the future of junior developers* [Bachelor's thesis, Hame University].
- Peng, P., Song, Y., & Yu, G. (2021). Cultivating proactive career behavior: the role of career adaptability and job embeddedness. *Frontiers in Psychology*, 12, 603890.
- Pertiwi, H. I., & Pramono, R. B. (2024). Keterkaitan Personal Growth Initiative dan Harapan dengan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Vokasi. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 9(2), 272-287.
- Peterson, S. M., & Baker, A. C. (2011). Readiness to change in communities, organizations, and individuals. In *The early childhood educator professional development grant: research and practice* (pp. 33-59). Emerald Group Publishing Limited.
- Plomp, J., Tims, M., Khapova, S. N., Jansen, P. G., & Bakker, A. B. (2019). Psychological safety, job crafting, and employability: A comparison between permanent and temporary workers. *Frontiers in psychology*, 10, 974.
- Pratama, S. E., & Sanjaya, V. F. (2021). Kehadiran Ritel Masa Kini dan Pengaruhnya Terhadap Sektor Usaha Konvensional di Bandar Lampung The Presence of Present day Retail and Its Effect on Conventional Business sectors in Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomak*, 7(3), 22-42.

- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (5), 22-27.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group
- Puspitasari, I., Gunawan, G., & Dwijayanthi, M. (2024). Peran Growth Mindset terhadap Career Adaptability Mahasiswa di Jawa Barat. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 8(1), 29-46.
- Putri, A. A., & Ronauli, P. T. (2024). GAMBARAN CAREER ADAPTABILITY PADA KARYAWAN DI JABODETABEK. *MANASA*, 13(2), 1-11.
- Putri, I. S., & Yuniasanti, R. (2023). Hubungan Antara Optimisme Dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Generasi Z. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 38-46.
- Putri, Y. L., & Wibowo, D. H. (2022). Hubungan Antara Readiness for Change Dan Kinerja Karyawan Industri Selama Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 769-777.
- Rahma, A., Priyatama, A. N., & Kusumawati, R. N. (2023). Career Adaptability dan Self Perceived Employability pada Mahasiswa Magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 49-59.
- Rafiq, M. (2019). The moderating effect of career stage on the relationship between job embeddedness and innovation-related behaviour (IRB) evidence from China. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 15(2), 109-122.
- Rasbin, R., Ginting, A. M., Mauleny, A. T., Sayekti, N. W., Lisnawati, L., & Satya, V. E. (2015). *Peran sektor keuangan terhadap perekonomian Indonesia*. Azza Grafika.
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of hospitality and tourism management*, 44, 98-107.
- Ratnawati, I., & Sugiharti, R. R. (2023). The moderating role of readiness for change on the effect of transformational leadership and compensation satisfaction on employee performance: Evidence from post-acquisition companies. *Diponegoro International Journal of Business*, 6(1), 9-23.
- Riddell, R. V., & Røisland, M. T. (2017). *Change Readiness Factors influencing employees' readiness for change within an organisation: A systematic review* (Master's thesis, Universitetet i Agder; University of Agder).
- Rohimatuszahroh, H. R., & Haryanti, K. (2023). Psychological Capital sebagai Mediator Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kesiapan untuk Berubah Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 2(01), 94-105.
- Rosadi, O. (2024). Dampak fintech terhadap masa depan perbankan konvensional dalam konteks Bank Mandiri. *Demokrasi: Jurnal Riset Ilmu Hukum, Sosial dan Politik*, 1(4), 138-154. <https://doi.org/10.62383/demokrasi.v1i4.504>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173.

- Sachdeva, C. (2023). AI can lead to job displacement. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 8(5).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Prenada Media.
- Salesforce Ben. (2024, September 24). Will AI make the traditional customer service role obsolete? <https://www.salesforceben.com/will-ai-make-the-traditional-customer-service-role-obsolete/>
- Sari, V., & Damayanti, R. (2023). Analisis Perbedaan Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap PT. Bank Negara Indonesia 46 Tbk Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 563-584.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Setiawan, P. Y. B., Fudholi, A., & Satibi, S. (2016). Pengaruh bauran pemasaran terhadap kepuasan dan Loyalitas pelanggan produk. *JURNAL MANAJEMEN DAN Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 6(2), 115-124.
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1).
- Setyowati, L. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 8(1), 63-70.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, G. L., Caroline, A., Kornarius, Y. P., Gusti, T. E. P., & Gunawan, A. (2024). Sikap dan niat terhadap AI: Studi perbandingan generasi berdasarkan perilaku terencana. *eCo-Buss: Economics and Business*, 7(2).
- Suseno, Y., Chang, C., Hudik, M., Fang, E., & Liu, N. (2021). Why do employees engage in counterproductive work behaviours? Cultural values and white-collar employees in China. *Motivation and Emotion*, 45(4), 397-421.
- Syarifudin, M., & Wening, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Keterikatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan BPJS Kesehatan Magelang. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 57-71.
- Takrim, M., Shalahuddin, S., & Yusup, M. (2024). Kesiapan memimpin generasi milenial: Kajian kompetensi karyawan divisi SDM (Millennial generation's leading readiness: A study of employee competency in HR department). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 5(2), 325-336.

- Turnip, D., & Sitorus, D. S. P. (2023). Peningkatan Employee Engagement Pada Perusahaan Ritel Di Indonesia. *Journal Community Service Consortium*, 3(2).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (1945). Pasal 25A. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Vakola, M. (2014). What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(3), 195-209.
- Van Dam, K. (2013). Employee adaptability to change at work: A multidimensional, resource-based framework. *Th*
- van Vuuren, T., de Jong, J. P., & Smulders, P. G. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229-246.
- psychology of change: Viewing change from the employee's perspective*, 123-142.
- Varadi, P (2023). *The Rise of AI: Will Junior Developers be Left Jobless?* <https://medium.com/@umfpeti/the-rise-of-ai-will-junior-developers-be-left-jobless-355405fa249#:~:text=One%20more%20way%20that%20AI>
- Vikaliana, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Fika, R., Ronaldo, R., Reza, H. K., Ngii, E., Dwikotjo, F., Suharni, & Ulfa, L. (2022). *Ragam penelitian dengan SPSS*. Tahta Media Group.
- Valavanidis, Anthanasios. (2023). *Artificial Intelligence (AI) Applications*. 1. 1-49.
- Varian, H. R. (2018). *Artificial intelligence, economics, and industrial organization* (Vol. 24839). Cambridge, MA, USA: National Bureau of Economic Research.
- Viva. (2024, April 28). *Begini pandangan mayoritas perusahaan di Indonesia soal AI*. Viva.co.id. <https://www.viva.co.id/digital/digilife/1709408-begini-pandangan-mayoritas-perusahaan-di-indonesia-soal-ai>
- Widjajani, S., Rahayu, F. S., & Romas, M. Z. (2013). Kajian eksistensi wanita indoensia di bidang teknologi informasi untuk mendorong tercapainya kesetaraan jender dalam karir. *Jurnal Manajemen Informatika*, 2(1), 23-32.
- Wijaya, A., & Sutojo, A. (2024). The Role of Readiness to Change in Fostering to change from Transformational Leadership, Self Efficacy, Behaviour on Performance in Digital Industry. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting (DIJEFA)*, 5(3).
- Whig, P. (2019). Artificial intelligence and machine learning in business. *International Journal on Integrated Education*, 2(2), 334128.
- Xu, C., Hartini, S., & Marpaung, W. (2018). Readiness for change ditinjau dari kepemimpinan transformasional pada karyawan/I PT. Mam Medan. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 14(2), 154-164.
- Yogaswara, R. (2019). Artificial Intelligence Sebagai Penggerak Industri 4.0 dan Tantangannya Bagi Sektor Pemerintah dan Swasta. *Jurnal Masyarakat Telematika dan Informasi*, 10(1), 67-72.

- Yu, X., Xu, S., & Ashton, M. (2023). Antecedents and outcomes of artificial intelligence adoption and application in the workplace: the socio-technical system theory perspective. *Information Technology & People*, 36(1), 454-474.
- Zhang, W., Guan, X., Zhou, X., & Lu, J. (2019). The effect of career adaptability on career planning in reaction to automation technology. *Career Development International*, 24(6), 545-559.
- Zhao, L., Li, W., & Zhang, H. (2022). Career adaptability as a strategy to improve sustainable employment: a proactive personality perspective. *Sustainability*, 14(19), 12889.