

Peran *Artificial Intelligence* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: *Systematic Literature Review*

Nugrawan Saharuddin¹, Hasmawati², Syamsinar Ramadhani³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam DDI Sidenreng

Rappang, Sidenreng Rappang, Indonesia

Email: nugrawantonrong0606@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran penting yang dimiliki oleh kecerdasan buatan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, terkhusus dengan mempertimbangkan perkembangan zaman dan teknologi yang kini terjadi dengan sangat cepat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *systematic literature review*, data yang dikumpulkan adalah sebanyak 8 penelitian relevan yang telah disaring dari 100 penelitian yang ditemukan diawal. Data diolah dengan metode berpikir deduktif untuk merumuskan hasil penelitian. Penelitian ini menemukan hasil yang menyatakan bahwa kecerdasan buatan berkontribusi signifikan terhadap manajemen SDM dan kinerja SDM, sementara dalam jangka panjang berkontribusi terhadap kinerja perusahaan secara umum dengan meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta produktivitas perusahaan. Penelitian ini menonjolkan hasil yang menyatakan bahwa tidak hanya pada perusahaan, kecerdasan buatan juga mampu meningkatkan kinerja SDM pada berbagai sektor, hingga sektor formal seperti militer dan keamanan negara. Hasil ini menunjukkan urgensi teknologi dan tuntutan pada berbagai sektor untuk segera beradaptasi dalam menggunakan teknologi untuk memaksimalkan produktivitasnya.

Kata Kunci: Bisnis, Kecerdasan Buatan, Kinerja, Performa, Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to determine the important role of artificial intelligence in improving human resource performance, especially considering the rapid development of the era and technology. This study uses a qualitative method with a systematic literature review approach, the data collected is as many as 8 relevant studies that have been filtered from 100 studies found at the beginning. The data is processed using a

deductive thinking method to formulate research results. This study found results stating that artificial intelligence contributes significantly to HR management and HR performance, while in the long term it contributes to general company performance by increasing the efficiency, effectiveness and productivity of the company. This study highlights the results stating that not only in companies, but artificial intelligence is also able to improve HR performance in various sectors, up to formal sectors such as the military and state security. These results show the urgency of technology and the demands on various sectors to immediately adapt in using technology to maximize their productivity.

Keywords: *Artificial Intelligence, Business, Human Resources, Performance, Productivity*

A. PENDAHULUAN

Kecerdasan buatan atau *Artificial Intelligence* (AI) adalah teknologi yang telah banyak membawahkan perubahan pada berbagai sektor seperti industri dan perdagangan (Cahyono et al., 2023). Komposisi yang membangun AI berupa *machine learning*, *deep learning*, dan *natural language processing* (NLP) adalah komponen yang membantukan kemampuan untuk berpikir dan bertindak layaknya manusia (Zein, 2021), AI mampu menerima perintah dan memvisualisasikan serta merancang apa yang akan mereka lakukan untuk memenuhi perintah tersebut, kehadiran AI dalam teknologi informasi memberikan banyak keuntungan. AI melengkapi TI yang terdiri dari infrastruktur, perangkat keras, perangkat lunak, dan layanan otomatis yang dibantu oleh teknologi, memungkinkan perusahaan untuk beroperasi dengan lebih efektif, dan efisien (Siska et al., 2023). Selain kompetensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia (SDM), kehadiran teknologi dinilai mampu mendorong kinerja karyawan pada suatu organisasi, kehadiran teknologi dapat membantu dalam meningkatkan kinerja pada rangkaian proses, kebijakan, dan prosedur-prosedur yang ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Muzakir et al., 2023).

Kemampuan yang dimiliki dalam memproses data dan kemampuan analisis mendalam pada AI memungkinkan organisasi dalam berbagai aspek operasional dan strategis (Pabubung, 2023). Namun, banyak dari perusahaan belum mampu mengoptimalkan fungsi AI dalam mendukung kegiatan operasional mereka, hal ini umumnya dilatarbelakangi oleh keterbatasan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh SDM (Pongtambing, Appa, et al., 2023). Tidak terbatas pada SDM, kemampuan untuk memaksimalkan AI umumnya juga berasal dari sumber daya teknologi dan modal yang dimiliki oleh perusahaan tersebut (Wijayaningsih et al., 2024). Selain mampu mengerjakan tugas SDM dengan lebih cepat, AI juga mampu mempelajari berbagai jenis data yang dapat digunakan dalam menyempurnakan sistem atau struktur kerja, membuat AI tidak hanya berperan sebagai teknologi yang dapat digunakan manusia, melainkan sebuah teknologi yang berperan untuk mendampingi manusia dalam menyusun rencana strategis yang lebih efektif dan efisien dalam pengelolaan usaha (Gitakarma & Tjahyanti, 2022).

Peran penting AI digambarkan sebagai bentuk perluasan teknologi yang membuka peluang untuk dilaksanakannya pekerjaan-pekerjaan yang melibatkan kemampuan kognitif dan intelegensi manusia untuk dilaksanakan dengan lebih cepat dan akurat, termasuk adaptabilitas tinggi dalam proses pengambilan keputusan (Pongtambing, Pitrianti, et al., 2023). Klasifikasi terhadap penggunaan AI dalam rana manajemen SDM juga tercermin dari penggunaannya untuk memenuhi kebutuhan dalam pembuatan dekskripsi pekerjaan, promosi jabatan, dan pembagian pekerjaan. Proses lain seperti otomatisasi pencarian pelajar, dan pemindaian surat lamaran dan resume juga merupakan salah satu

dari banyaknya kapabilitas yang dimiliki AI (Amira & Nasution, 2023). Kemampuan ini masih memiliki kemungkinan untuk dapat diimprovisasi pada level dimana AI dapat mendeteksi kebutuhan perusahaan dan membuka perekrutan, mendeteksi karyawan yang tidak bekerja optimal, hingga mengetahui apakah pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Agit et al., 2024).

Teknologi dan SDM merupakan dua aspek yang kini memiliki keterkaitan satu sama lain, keterkaitan ini tercermin pada hal terkecil seperti penggunaan internet, aplikasi, dan perangkat lunak, hingga penggunaan *predictive AI* yang dapat digunakan untuk memprediksi berbagai informasi dimasa depan (Agit & Muharram, 2024). Potensi ini dimiliki oleh AI melalui rekayasa program komputer yang diprogram menggunakan berbagai sumber informasi, dan algoritma, serta perintah yang memungkinkan mereka untuk menggunakan himpunan data untuk memecahkan masalah, mengontrol, dan memimpin tindakannya secara otomatis (Rosidin et al., 2024). Secara empiris, diketahui bahwa perkembangan teknologi yang mendorong adanya penggunaan AI, secara otomatis juga mendorong terciptanya inovasi-inovasi dan kreativitas pada berbagai sektor, melalui terobosan-terobosan ini memungkinkan setiap sektor untuk memiliki potensi yang sama akan kinerja optimal, terkhusus dengan kombinasi antara teknologi dan SDM (Afandi & Kurnia, 2023).

Potensi yang dimiliki AI mampu mendorong kinerja perusahaan dengan mengerjakan tugas-tugas rutin melalui otomatisasi, dan memungkinkan SDM untuk mengerjakan berbagai pekerjaan lain yang lebih kompleks (Sudaryanto & Hanny, 2023). Penelitian (Salsabila et

al., 2024) menjelaskan bahwa pada setiap perusahaan terdapat setidaknya sebesar 30% pekerjaan yang dapat diotomatisasi, kondisi ini memungkinkan AI untuk mengambil peran, dan mengefisienkan peran SDM dalam perusahaan. Selain itu dalam penelitian (Maihani et al., 2023) dijelaskan bahwa AI juga memiliki kemampuan untuk meningkatkan efisiensi dalam pengambilan keputusan, dalam hal ini AI dapat mengidentifikasi peluang dan resiko potensial yang mungkin saja terlewat oleh manusia apabila dilakukan secara konvensional. Bukan hanya pada berbagai tugas yang dapat dilaksanakan oleh SDM (Alief & Nurmiati, 2022).

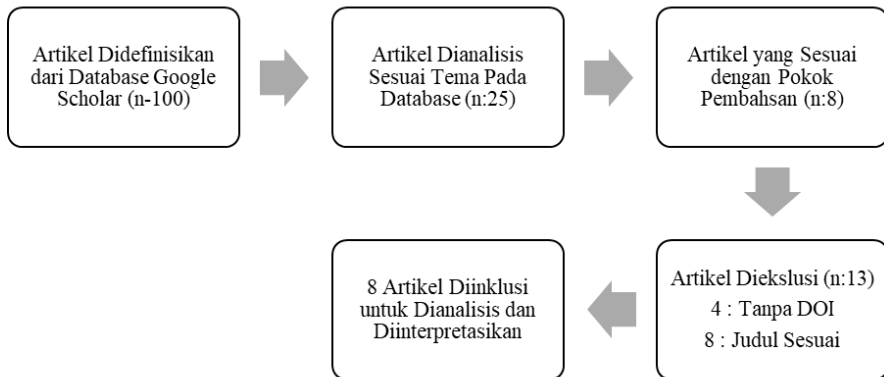
Penggunaan AI dalam perusahaan atau organisasi dilakukan dengan memanfaatkan berbagai aplikasi yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan, proses ini tercermin dari otomatisasi tugas rutin hingga personalisasi pengalaman kerja, analisis data, dan pengelolaan sumber daya manusia, serta dengan mendeteksi potensi kolaborasi yang dapat dicapai. Seluruh proses ini memiliki dampak positif dalam mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan, serta mengoptimalkan kinerja. Asumsi positif terhadap AI dilihat dari potensi dan kapabilitas yang dimilikinya, namun untuk menyeleraskan asumsi dan kenyataan dibutuhkan adanya analisis mendalam untuk memastikan bahwa AI benar mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, sebagaimana di era modern, penggunaan AI dalam perusahaan telah menjadi hal umum yang diimplementasikan oleh banyak perusahaan dan organisasi. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi potensial yang dapat diberikan oleh AI dalam mendorong kinerja karyawan.

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan model studi kepustakaan, dilaksanakan dengan menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR), metode ini merupakan metode yang digunakan dalam pengumpulan data secara sistematis dengan tujuan untuk menguji secara kritis, mengintegrasikan, serta mengumpulkan hasil dari berbagai penelitian yang relevan dengan tujuan penelitian atau topik penelitian yang hendak dianalisis secara mendalam (Abdussamad, 2021). Proses atau tahapan dalam penelitian ini dimulai dengan mencari dan menemukan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan diteliti. Penelitian ini mengharuskan peneliti untuk memilih penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kualitas yang baik, dan relevansi yang tinggi dengan permasalahan serta topik yang dikaji dalam penelitian yang dilakukan (Yusuf, 2014).

Pencarian artikel penelitian, dan review yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan berbagai artikel menggunakan aplikasi *Publish or Perish*, dengan menggunakan kata kunci, *artificial intelligence*, dan kinerja karyawan. Sementara durasi publikasi dibatasi dengan menerapkan seleksi pencarian pada artikel yang terbit dari tahun 2014 hingga 2024. Seleksi artikel yang dilaksanakan oleh peneliti awalnya menemukan sebanyak 100 artikel yang relevan dengan tema “Peran *Artificial Intelligence* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Setelah melalui seleksi, peneliti memilih 25 artikel yang paling sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada penelitian ini seperti (1) Artikel telah melalui proses *peer-review*; (2) Artikel terbit antara 2014 hingga 2024; dan (3) Artikel membahas peran AI terhadap kinerja karyawan. Untuk memberikan gambaran

mengenai metode dan tahapan yang digunakan dalam penelitian ini berikut adalah diagram alir yang menggambarkan proses eksklusi dan inklusi yang dilakukan pada tahapan *Systematic Review*:



Gambar 1. Flow Diagram *Systematic Literature Review*

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Artificial Intelligence (AI) sebagai sebuah teknologi, berfokus pada pengembangan sistem yang mampu meniru kecerdasan manusia, baik secara intelejen, maupun secara intuisi. Prediksi terhadap kapabilitas AI mengarah pada kemampuan mereka untuk dapat mengambil peran, dan keputusan sendiri dalam berbagai situasi, dengan demikian AI dirancang untuk dapat menggunakan berbagai jenis algoritma, dan teknik komputasi yang memungkinkan mereka untuk terus belajar seiring dengan semakin banyak data yang diinput dan dianalisis. Dengan demikian, selain mampu mengambil keputusan, AI juga diprediksi mampu melakukan berbagai tugas yang memerlukan atau melibatkan adanya proses berpikir.

Terdapat golongan yang berpendapat bahwa AI memberikan dampak signifikan yang dinilai dapat membantu dan memberikan kemudahan kepada manusia untuk mengerjakan berbagai pekerjaan. Sedangkan, adapula yang beranggapan bahwa kehadiran AI justru menjadi ancaman terhadap berbagai profesi, dan berpotensi menggantikan peran manusia pada banyak sektor (Saleem et al., 2024). Meskipun demikian, perkembangan AI tidak dapat dipungkiri, penggunaannya pada kehidupan dan aktivitas sehari-hari semakin mendalam dan signifikan, terkhusus karena AI memiliki potensi yang tidak terbatas untuk mengubah cara manusia bekerja, berinteraksi dengan teknologi, dan membuat keputusan dengan lebih akurat (Lu et al., 2018). Berdasarkan 8 artikel yang dinilai sesuai dan selaras dengan pembahasan pokok dalam penelitian ini, berikut analisis ditampilkan dalam bentuk tabel:

Tabel 1. Hasil Penelitian

Penulis	Hasil
(Hanifa et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none">- Kontribusi dalam peningkatan kinerja industri kreatif.- Pembuatan konten kreatif- Analisis pasar- Personalisasi layanan- Pengembangan produk inovatif- Meningkatkan efisiensi, kualitas, dan inovasi industri
(Putri et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none">- Meningkatkan kualitas pendidikan- Meningkatkan kualitas lembaga- Menurunkan risiko kesalahan manusia- Meningkatkan kemampuan adaptasi- Mendorong penciptaan inovasi

Penulis	Hasil
(Maihani et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> - Menciptakan inovasi pemasaran - Meningkatkan pengalaman belajar - Membantu pengelolaan iklan dan pemasaran - Meningkatkan kapabilitas bisnis - Meningkatkan kinerja bisnis secara umum
(Zurnali & Wahjono, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> - Mengurangi tugas repetitif - Mengoptimalkan kinerja SDM - Meningkatkan efisiensi proses perekrutan - Meningkatkan manajemen SDM
(Sudrajat et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> - Mengefektifkan dan mengefisienkan pekerjaan SDM - Meningkatkan kinerja dengan melaksanakan tugas berdasarkan data yang diinput - Meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan iklim bisnis
(Pratama et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> - Mengoptimalkan proses rekrutmen - Meningkatkan kualitas manajemen SDM - Meramalkan kebutuhan SDM perusahaan - Membantu dalam pengambilan keputusan - Meningkatkan produktivitas dengan otomatisasi
(Halim & Aspirandi, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> - Membantu dalam proses perencanaan, pengendalian dan pengukuran kinerja - Memudahkan proses <i>benchmarking</i> - Memaksimalkan proses pengambilan keputusan perusahaan - Mengilustrasikan performa dan posisi perusahaan di pasar
(Solihin et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> - Memaksimalkan kinerja SDM dengan mengurangi tugas repetitif - Membantu SDM dalam pengembangan keterampilan

Penulis	Hasil
	- Meningkatkan produktivitas perusahaan secara umum

Sumber: Penelitian Empiris (2025).

Berdasarkan refleksi yang diperoleh dari tabel 1, kedelapan penelitian menjelaskan bahwa kecerdasan buatan (AI) berkontribusi secara signifikan dalam berbagai bidang, tidak hanya dalam perusahaan, sektor seperti ekonomi dan industri kreatif, pendidikan, pemasaran, hingga militer, penggunaan AI dapat ditemukan. Indonesia sebagai salah satu gambaran umum, telah banyak menggunakan AI, penggunaan AI yang dimaksud terlihat pada produksi konten kreatif, analisis tren pasar, personalisasi layanan konsumen, serta riset dan pengembangan produk, dalam hal ini AI membantu dalam menghasilkan konten kreatif dalam waktu singkat, menganalisis data konsumen, serta untuk menawarkan dan mengembangkan pengalaman belanja yang disesuaikan dengan preferensi konsumen. Dari sini dapat dilihat secara jelas bagaimana AI dapat meningkatkan kinerja, kualitas, serta inovasi dalam berbagai sektor usaha. Selain itu, AI juga menunjukkan potensi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui otomatisasi bimbingan akademik, sistem pembayaran online, dan asesmen otomatis terhadap hasil belajar siswa. Meskipun memiliki banyak kelebihan, etika penggunaan AI merupakan aspek penting untuk menjaga kualitas, dan integritas, terkhusus di sektor pendidikan, dalam hal ini dinilai bahwa AI sebagai sebuah teknologi seharusnya tidak sepenuhnya menggantikan peran manusia, melainkan mendampingi manusia dalam segala proses, dengan demikian maka kinerja yang dihasilkan akan lebih efektif dan efisien, serta mampu memberikan hasil yang lebih maksimal.

Kehadiran AI dalam perusahaan meminimalkan pekerjaan yang repetitif, dan memungkinkan SDM untuk mengerjakan tugas yang lebih strategis, dan meningkatkan potensi produktivitas perusahaan. Tidak hanya itu, AI kini banyak digunakan sebagai asisten dalam proses manajemen SDM, dengan menggunakan AI perusahaan dapat melakukan proses rekrutmen yang lebih efektif dan efisien, memberikan pelatihan secara minimum, serta merancang kebutuhan SDM akan pengembangan keterampilan dimasa yang akan datang. Kecanggihan yang dimiliki AI tentu masih sebatas data yang diinput kedalamnya, dalam scenario nyata, kondisi-kondisi tertentu akan membatasi kemampuan AI untuk mengambil peran. Kondisi seperti perubahan budaya organisasi, serta manajemen keamanan data umumnya menjadi salah satu kondisi yang membutuhkan sentuhan manusia. Dengan demikian, kombinasi yang baik antara kecerdasan manusia, dan kemampuan AI untuk menampung dan menganalisis data dapat membawa perusahaan pada peningkatan kinerja melalui *benchmarking*, monitoring, dan pengambilan keputusan strategis untuk masa depan perusahaannya.

D. PENUTUP

Artificial Intelligence (AI) merupakan suatu teknologi yang mengalami perkembangan pesat, kini penggunaan ditemui pada berbagai sektor, salah satunya adalah dalam manajemen SDM, kehadiran AI dalam manajemen SDM selain membantu perusahaan atau organisasi dalam melakukan seleksi yang baik terhadap SDMnya, juga memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dengan membantu SDM untuk melaksanakan dan menyelesaikan berbagai

tugas, terkhusus tugas yang sifatnya repetitif. Terdapat banyak jenis AI yang dapat digunakan perusahaan dalam berbagai kegiatannya, seperti *big data*, *machine learning*, dan, *natural language processing* yang dapat membantu perusahaan dalam melakukan berbagai analisis yang berkaitan dengan data dan kebutuhan konsumen, tren pasar, dan kondisi iklim perekonomian, semuanya berguna dalam perumusan strategi dan pengambilan keputusan yang berperan penting dalam mengarahkan perusahaan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna, Ed.; Vol. 1). CV. Syakir Media Press.
- Afandi, A. R., & Kurnia, H. (2023). Revolusi Teknologi: Masa Depan Kecerdasan Buatan (AI) dan Dampaknya Terhadap Masyarakat. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 3(1), 9–13. <https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i1.1837>
- Agit, A., & Muharram, S. (2024). Urgensi Integrasi Artificial Intelligence dalam Meningkatkan Adaptabilitas dan Kinerja Bisnis di Era Digital. *Prosiding Seminar Nasional Amikom Surakarta*, 1506–1519.
- Agit, A., Muharram, S., & Oktavianty, O. (2024). Artificial Intelligence Capability in Education to Enhance Human Resources Quality from Economic Perspective. *IC-ITECHS*, 5(1), 738–746. <https://doi.org/10.32664/ic-itech.v5i1.1702>
- Alief, R., & Nurmiati, E. (2022). Penerapan Kecerdasan Buatan Dan Teknologi Informasi Pada Efisiensi Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Masyarakat Informatika*, 13(1), 59–69. <https://doi.org/10.14710/jmasif.13.1.43760>
- Amira, B., & Nasution, M. I. P. (2023). Pemanfaatan Kecerdasan Buatan (Ai) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Pengembangan Usaha Mikro,Kecil Dan Menengah (UMKM). *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 362–371. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1354>

- Cahyono, N. F., Uyun, K., & Mukaromah, S. (2023). Etika Penggunaan Kecerdasan Buatan Pada Teknologi Informasi. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 482–491. <https://doi.org/10.33005/sitasi.v3i1.334>
- Gitakarma, M. S., & Tjahyanti, L. P. A. S. (2022). Peranan Internet of Things dan Kecerdasan Buatan dalam Teknologi Saat Ini. *Jurnal Komputer Dan Teknologi Sains (KOMTEKS)*, 1(1), 1–8.
- Halim, M., & Aspirandi, R. M. (2023). Peran Akuntansi Manajemen Strategik Terhadap Pengambilan Keputusan Bisnis Melalui Analisis Big Data Dan Artificial Intelligence: Suatu Studi Literature Review. *JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)*, 8(1), 110–128. <https://doi.org/10.32528/jiai.v8i1.11878>
- Hanifa, H., Sholihin, A., & Ayudya, F. (2023). Peran AI Terhadap Kinerja Industri Kreatif di Indonesia. *Journal of Comperhensive Science (JCS)*, 2(7), 2159–2170.
- Lu, H., Li, Y., Chen, M., Kim, H., & Serikawa, S. (2018). Brain Intelligence: Go beyond Artificial Intelligence. *Mobile Networks and Applications*, 23(2), 368–375. <https://doi.org/10.1007/s11036-017-0932-8>
- Maihani, S., Syalaisha, S. N., Yusrawati, Y., T.M.Nur, T. M. N., Ria, D., Kumita, K., & Zaki, S. A. (2023). Peran Kecerdasan Buatan Artificial Intelligence (AI) Dalam Inovasi Pemasaran. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1651–1661. <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i4.3817>
- Muzakir, U., Baharuddin, B., Manuhutu, A., & Widoyo, H. (2023). Penerapan Kecerdasan Buatan dalam Sistem Informasi: Tinjauan Literatur Tentang Aplikasi, Etika, dan Dampak Sosial. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 1163–1169.
- Pabubung, M. R. (2023). Era Kecerdasan Buatan dan Dampak terhadap Martabat Manusia dalam Kajian Etis. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 6(1), 66–74. <https://doi.org/10.23887/jfi.v6i1.49293>
- Pongtambing, Y. S., Appa, F. E., Siddik, A. Muh. A., Sampetoding, E. A. M., Admawati, H., Purba, A. A., Sau, A., & Manapa, E. S. (2023). Peluang dan Tantangan Kecerdasan Buatan Bagi Generasi Muda. *Bakti Sekawan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 23–28.

- Pongtaming, Y. S., Pitrianti, S., Sadno, M., Admawati, H., & Sampetoding, E. A. M. (2023). Peran dan Peluang Kecerdasan Buatan dalam Proses Bisnis UMKM. *Ininnawa: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 201–206.
- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108–123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Putri, V. A., Sotyawardani, K. C. A., & Rafael, R. A. (2023). Peran Artificial Intelligence dalam Proses Pembelajaran Mahasiswa di Universitas Negeri Surabaya. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Negeri Surabaya*, 615–630.
- Rosidin, R., Novianti, R., Ningsih, K. P., Haryadi, D., Chrisnawati, G., & Anripa, N. (2024). Peran Kecerdasan Buatan Dalam Pengembangan Sistem Otomatisasi Proses Bisnis. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 9320–9329.
- Saleem, I., Al-Breiki, N. S. S., & Asad, M. (2024). The nexus of artificial intelligence, frugal innovation and business model innovation to nurture internationalization: A survey of SME's readiness. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100326>
- Salsabila, T. H., Indrawati, T. M., & Fitrie, R. A. (2024). Meningkatkan Efisiensi Pengambilan Keputusan Publik melalui Kecerdasan Buatan. *Journal of Internet and Software Engineering*, 1(2), 21. <https://doi.org/10.47134/pjise.v1i2.2401>
- Siska, M., Siregar, I., Saputra, A., Juliana, M., & Afifudin, M. T. (2023). Kecerdasan Buatan dan Big Data dalam Industri Manufaktur: Sebuah Tinjauan Sistematis. *Nusantara Technology and Engineering Review*, 1(1), 41–53. <https://doi.org/10.55732/nter.v1i1.1119>
- Solihin, R., Fauzi, A., & Purwanto, E. (2023). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Artificial Intelligence Sebagai Variabel Moderasi Di Pt. Telekomunikasi Selular Wilayah Surabaya. *Edunomika*, 7(2).

- Sudaryanto, A. P., & Hanny, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Menghadapi Kemajuan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence). *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 513–521.
- Sudrajat, S. Y. S., Almubaroq, H. Z., & Sarjito, A. (2023). Peran Artificial Intelligence Terhadap Efisiensi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Personil Militer Indonesia Demi Memperkuat Pertahanan Negara. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(7), 3518–3526.
- Wijayaningsih, R., Andini, N., Lestary, R. I., Rahma, A. I. H., Ramadani, N. T., Prawirodinata, J., Fadliansyah, Z., & Maulana, Y. R. (2024). Pemanfaatan Kecerdasan Buatan dalam Transformasi Intelejen Bisnis untuk Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 136–141. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3016>
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Vol. 1). Penerbit Kencana.
- Zein, A. (2021). Kecerdasan Buatan Dalam Hal Otomatisasi Layanan. *Jurnal Ilmu Komputer (JIK)*, 4(2), 16–25.
- Zurnali, C., & Wahjono, W. (2022). Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 18(2), 119–124. <https://doi.org/10.53845/infokam.v18i2.327>