Seminar Nasional
FMI 2026 Surabaya
Prosiding

FMI Jawa Timur XVIII 2026

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Dari Generative AI Work Use Menuju Adaptive Performance: Peran Mediasi Job Crafting

Rohana Nur Aini, Syaharuddin Y, Ariesta Heksarini, Purwadi & Dirga Lestari AS

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda

Email: rohana@feb.unmul.ac.id

Abstract

The use of Generative AI (GenAI) in the workplace is not automatically linked to an employee's adaptive performance; instead, this relationship likely depends on how employees translate the technology's opportunities into changes in their work behavior. This study examines the relationship between Generative AI Work Use (GAU) and employee Adaptive Performance (AP), while testing the mediating role of Job Crafting (JC), drawing on the Job Demands–Resources (JD-R) and Conservation of Resources (COR) frameworks. We used a quantitative approach, employing a cross-sectional survey of 200 employees in Indonesia who have used GenAI for work-related tasks. We analyzed the data using Pearson correlation, regression with robust HC3 standard errors, and mediation analysis based on 5,000 bootstrap resamples. The results indicate that GAU is positively associated with JC ($B = 0.460$; $p < 0.001$), and the total effect of GAU on AP is also significant ($B = 0.243$; $p < 0.001$). However, once JC is included in the model, the direct effect of GAU on AP becomes non-significant ($B = -0.026$; $p = 0.661$), whereas the indirect effect through JC remains significant ($B = 0.269$; 95% CI [0.178; 0.375]). This pattern of "indirect-only" mediation suggests that the relationship between Generative AI Work Use and adaptive performance occurs primarily through job crafting, rather than through technology use alone.

Keywords generative artificial intelligence, job crafting, adaptive performance, JD-R theory, conservation of resources.

1. Pendahuluan

Generative Artificial Intelligence (GenAI) semakin mengubah cara pekerjaan dilakukan. Teknologi ini memungkinkan karyawan menghasilkan teks, menganalisis informasi, mengembangkan ide, menyusun draf, merangkum informasi kompleks, dan mendukung berbagai aktivitas yang sebelumnya sangat bergantung pada kemampuan kognitif manusia. Berbeda dengan bentuk otomasi sebelumnya yang umumnya berfokus pada prosedur yang telah ditentukan, GenAI dapat berinteraksi dengan aktivitas yang membutuhkan bahasa, sintesis informasi, ideasi, dan pemecahan masalah. Perkembangan tersebut menciptakan peluang baru bagi karyawan untuk mengubah cara pekerjaan dilaksanakan. Pada saat yang sama, meningkatnya penggunaan AI juga menciptakan ketidakpastian mengenai bagaimana karyawan perlu menyesuaikan tugas, peran, dan hubungan kerja. Dengan demikian, persoalan organisasi tidak lagi semata-mata apakah karyawan menggunakan GenAI, tetapi bagaimana penggunaan tersebut diterjemahkan menjadi perilaku adaptif.

Literatur menunjukkan bahwa konsekuensi AI bagi karyawan tidak seragam. GenAI dapat menyediakan sumber daya kognitif, mendukung pembelajaran, dan membuka peluang untuk mendesain ulang pekerjaan, tetapi juga dapat memunculkan respons defensif ketika

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

dipersepsikan sebagai ancaman. Dengan demikian, penggunaan teknologi tidak otomatis menghasilkan perilaku positif, tetapi bergantung pada bagaimana karyawan menilai dan merespons teknologi tersebut. Qu et al. (2025) menunjukkan bahwa kesadaran terhadap GenAI dapat menghasilkan respons approach-oriented maupun avoidance-oriented. Xu dan Qin (2025) juga menunjukkan bahwa AI awareness dapat menghasilkan konsekuensi yang berbeda terhadap job crafting.

Persoalan tersebut menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan adaptive performance. Adaptive performance menggambarkan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan perilaku kerja ketika menghadapi perubahan tugas, kondisi, metode, teknologi, atau tuntutan pekerjaan. Dalam lingkungan kerja yang mengalami perubahan teknologi secara cepat, adaptasi bukan lagi perilaku yang hanya dibutuhkan pada saat organisasi melakukan perubahan besar, melainkan menjadi bagian dari aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan perlu mempelajari alat baru, mengubah prosedur, mengembangkan solusi alternatif, dan menyesuaikan strategi kerja ketika pendekatan yang sebelumnya digunakan tidak lagi sesuai.

Salah satu mekanisme yang berpotensi menjelaskan proses tersebut adalah job crafting. Job crafting mengacu pada perubahan proaktif yang dilakukan karyawan terhadap tugas, hubungan kerja, dan cara mereka memaknai pekerjaan. Dalam lingkungan yang menggunakan AI, karyawan dapat mengubah urutan atau cakupan tugas, menyesuaikan hubungan dengan rekan kerja dalam alur kerja berbasis AI, serta membangun kembali pemahaman mengenai makna pekerjaan. Literatur terbaru mulai menunjukkan keterkaitan antara AI dan perilaku proaktif tersebut. He, C. et al. (2023) menunjukkan bahwa appraisal terhadap AI berkaitan dengan job crafting, sementara He, G. et al. (2023) menunjukkan bahwa AI symbolization oleh pemimpin dapat mendorong job crafting. Bukti yang lebih baru menunjukkan bahwa kesadaran dan penggunaan GenAI dapat berhubungan dengan approach-oriented crafting, terutama ketika karyawan memiliki pengetahuan AI dan otonomi yang memadai.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan empiris yang penting. Sejumlah penelitian sebelumnya berfokus pada AI awareness, adopsi AI, persepsi terhadap AI, atau konsekuensi penggunaan teknologi tertentu. Padahal, penggunaan aktual GenAI dalam pekerjaan merupakan konstruk yang berbeda dari AI awareness, AI literacy, adoption intention, perceived usefulness, maupun AI reliance. Penelitian yang secara khusus menguji penggunaan aktual GenAI dalam pekerjaan sebagai antecedent adaptive performance melalui job crafting masih relatif terbatas.

Kesenjangan kedua berkaitan dengan konteks geografis dan pekerjaan. Literatur GenAI dan perilaku kerja masih banyak berkembang dari konteks negara atau sektor tertentu, termasuk Tiongkok, Pakistan, sektor teknologi informasi, dan hospitality (He, C. et al., 2023; Gul et al., 2026; Qu et al., 2025). Bukti empiris dari Indonesia dan negara-negara berkembang di Asia Tenggara masih relatif terbatas. Padahal, konteks institusional, struktur pekerjaan, akses terhadap teknologi, praktik manajerial, serta pengalaman karyawan terhadap transformasi digital dapat memengaruhi bagaimana GenAI dipahami dan digunakan.

Penelitian ini merespons kesenjangan tersebut dengan menguji model yang menempatkan Generative AI Work Use sebagai prediktor adaptive performance dengan job crafting sebagai

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

mediator pada karyawan di Indonesia. Penelitian menggunakan Job Demands–Resources (JD-R) sebagai landasan teoritis utama dan Conservation of Resources (COR) sebagai perspektif pendukung. Dalam perspektif JD-R, GenAI dipandang sebagai sumber daya teknologi potensial yang dapat mendorong perilaku proaktif. Perspektif COR kemudian menjelaskan mengapa karyawan dapat melakukan investasi terhadap pengetahuan dan pengalaman AI sebagai bagian dari akumulasi sumber daya yang membantu mereka mempertahankan efektivitas dalam lingkungan kerja yang berubah.

Penelitian ini memberikan tiga kontribusi. Pertama, penelitian memperluas literatur mengenai AI dan job crafting dengan berfokus pada penggunaan aktual GenAI dalam pekerjaan, bukan hanya awareness atau niat adopsi. Kedua, penelitian mengidentifikasi job crafting sebagai mekanisme perilaku yang menghubungkan penggunaan GenAI dengan adaptive performance. Ketiga, penelitian memberikan bukti empiris dari karyawan Indonesia yang berasal dari berbagai sektor pekerjaan. Dengan demikian, penelitian menggeser fokus pembahasan dari pertanyaan apakah GenAI meningkatkan kinerja menjadi pertanyaan yang lebih mendasar mengenai bagaimana penggunaan GenAI diterjemahkan menjadi kemampuan adaptasi karyawan melalui perubahan proaktif terhadap pekerjaan.

2. Tinjauan Literatur

Job Demands–Resources Theory. Job Demands–Resources (JD-R) menjadi landasan teoritis utama untuk menjelaskan hubungan antara penggunaan GenAI, job crafting, dan adaptive performance (Demerouti et al., 2001). JD-R membedakan karakteristik pekerjaan menjadi job demands dan job resources. Job resources dapat membantu pencapaian tujuan kerja, mengurangi dampak tuntutan pekerjaan, serta mendorong motivasi dan perkembangan karyawan. Dalam konteks transformasi digital, teknologi dapat berfungsi sebagai job resource ketika membantu karyawan memperoleh informasi, menyelesaikan tugas, mengembangkan kemampuan, atau memperoleh fleksibilitas dalam menjalankan pekerjaan. GenAI memiliki karakteristik yang memungkinkan teknologi tersebut berfungsi sebagai sumber daya pekerjaan. Karyawan dapat menggunakannya untuk menghasilkan draft, mengorganisasi informasi, mengeksplorasi alternatif solusi, serta mendukung aktivitas analitis dan kreatif. Namun, GenAI tidak dipandang sebagai resource yang secara otomatis menghasilkan outcome positif. Literatur menunjukkan bahwa respons karyawan terhadap AI dapat berbeda bergantung pada appraisal, pengetahuan AI, otonomi, dan konteks organisasi (He, C. et al., 2023; He, G. et al., 2023; Qu et al., 2025; Xu & Qin, 2025). Dengan demikian, penggunaan GenAI menciptakan peluang bagi perubahan pekerjaan, tetapi peluang tersebut perlu diterjemahkan ke dalam perilaku karyawan.

Job Crafting sebagai Mekanisme Perilaku. Job crafting merupakan perubahan proaktif yang dilakukan karyawan terhadap tugas, hubungan kerja, dan cara memaknai pekerjaannya. Dalam konteks penggunaan GenAI, task crafting dapat berupa penyesuaian cara, urutan, atau pembagian tugas antara karyawan dan AI; relational crafting dapat tercermin dalam perubahan pola interaksi dan koordinasi kerja; sedangkan cognitive crafting berkaitan dengan perubahan cara karyawan memahami dan memaknai pekerjaannya. Posisi job crafting dalam penelitian ini penting karena teknologi tidak secara langsung menentukan bagaimana pekerjaan akhirnya

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

dilakukan. Karyawan tetap memiliki peran dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam aktivitas kerja dan menyesuaikan pekerjaannya dengan peluang maupun tuntutan baru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa appraisal terhadap AI, AI symbolization oleh pemimpin, dan awareness terhadap GenAI dapat berkaitan dengan job crafting (He, C. et al., 2023; He, G. et al., 2023; Qu et al., 2025; Xu & Qin, 2025). Berdasarkan perspektif JD-R, penggunaan GenAI dapat memperluas sumber daya yang tersedia bagi karyawan, sedangkan job crafting merupakan perilaku proaktif yang memungkinkan sumber daya tersebut diintegrasikan ke dalam pekerjaan. Hubungan tersebut juga dapat dijelaskan melalui Conservation of Resources (COR) Theory (Hobfoll, 1989). Pengetahuan, pengalaman menggunakan AI, kompetensi, dan dukungan sosial dapat menjadi sumber daya yang membantu karyawan mempertahankan efektivitas kerja. Penggunaan GenAI dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya tersebut, yang selanjutnya dapat mendorong mereka mencoba cara kerja baru (Qu et al., 2025; Sha & Chai, 2025). Dengan demikian, JD-R menjelaskan GenAI sebagai sumber daya pekerjaan potensial, sedangkan COR melengkapi penjelasan mengenai investasi dan akumulasi sumber daya yang mendukung respons adaptif.

Generative AI Work Use dan Job Crafting. Karyawan yang lebih aktif menggunakan GenAI dalam pekerjaan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengevaluasi kembali cara menyelesaikan tugas, mencoba metode kerja alternatif, dan menyesuaikan pola interaksi dalam pekerjaan. Penggunaan tersebut tidak berarti bahwa seluruh karyawan akan merespons GenAI dengan cara yang sama, tetapi memberikan peluang untuk melakukan perubahan proaktif terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan:

H1: Generative AI Work Use berhubungan positif dengan Job Crafting karyawan.

Job Crafting dan Adaptive Performance. Adaptive performance menggambarkan kemampuan karyawan menyesuaikan perilaku kerja ketika menghadapi perubahan tugas, prioritas, prosedur, teknologi, maupun situasi. Dalam lingkungan kerja berbasis GenAI, adaptasi mencakup kemampuan mempelajari cara kerja baru, menentukan bagaimana AI digunakan, mengevaluasi hasil AI, dan menyesuaikan strategi kerja ketika metode sebelumnya tidak lagi sesuai. Job crafting dapat mendukung adaptive performance karena memungkinkan karyawan secara proaktif menyesuaikan pekerjaan dengan tuntutan dan sumber daya yang berubah. Task crafting memungkinkan eksperimen terhadap metode kerja baru, relational crafting dapat mendukung koordinasi dan pertukaran pengetahuan, sedangkan cognitive crafting membantu karyawan membangun pemaknaan baru terhadap perubahan pekerjaan. Dengan melakukan penyesuaian tersebut, karyawan dapat menciptakan kesesuaian yang lebih baik antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Literatur mengenai job crafting dan perubahan pekerjaan berbasis teknologi juga menunjukkan relevansi perilaku tersebut dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja (Mansour & Nogues, 2022; Mukherjee & Dhar, 2022; Qu et al., 2025; Liu, 2026). Oleh karena itu:

H2: Job Crafting berhubungan positif dengan Adaptive Performance karyawan.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Generative AI Work Use dan Adaptive Performance. Secara teoritis, penggunaan GenAI juga dapat berhubungan dengan adaptive performance karena teknologi dapat membantu karyawan memperoleh informasi, mengeksplorasi alternatif solusi, mempelajari metode baru, dan menyelesaikan masalah yang belum familiar. Namun, hubungan tersebut tidak harus berlangsung secara langsung. GenAI menyediakan kemungkinan teknologi, sedangkan karyawan perlu mengintegrasikan kemungkinan tersebut ke dalam cara kerja mereka. Penelitian mengenai AI dan outcome karyawan juga menunjukkan bahwa konsekuensi penggunaan teknologi dapat bergantung pada mekanisme perilaku dan kondisi kontekstual (Wang & Lin, 2025; Chi & Vu, 2026). Berdasarkan argumentasi tersebut:

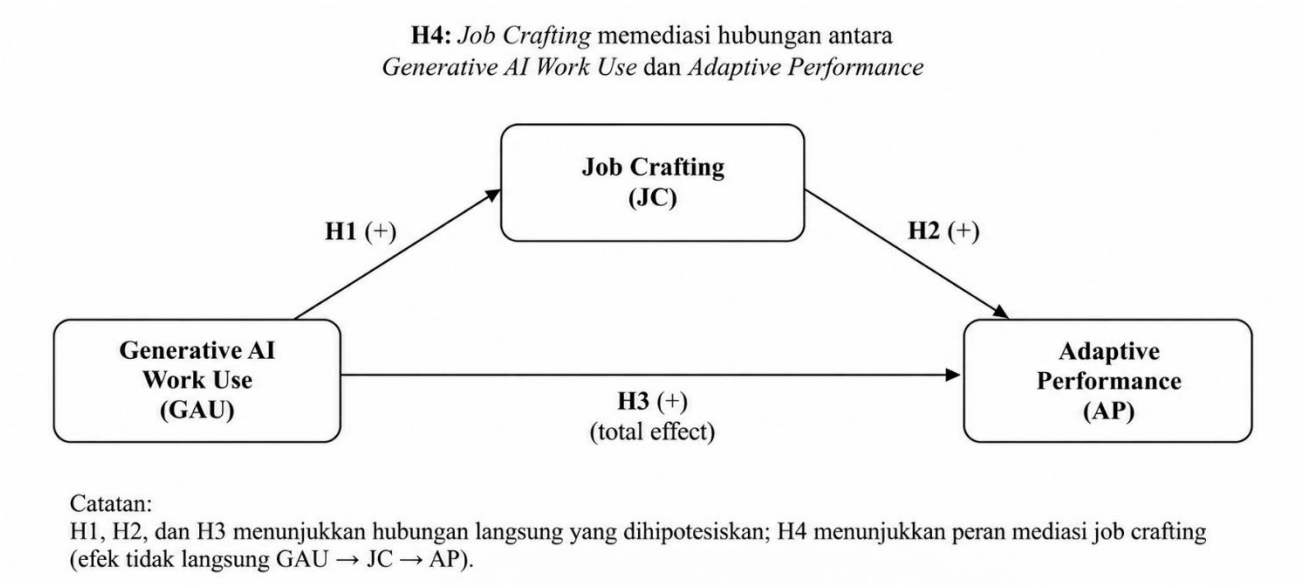
H3: Generative AI Work Use berhubungan positif dengan Adaptive Performance karyawan (efek total).

Peran Mediasi Job Crafting. Hubungan antara Generative AI Work Use dan Adaptive Performance selanjutnya dapat dijelaskan melalui job crafting. GenAI menyediakan peluang teknologi, tetapi peluang tersebut perlu diterjemahkan ke dalam perubahan aktual terhadap tugas, hubungan kerja, dan cara karyawan memaknai pekerjaannya. Job crafting dengan demikian menjadi mekanisme perilaku yang menghubungkan technological opportunity dengan behavioral adaptation. Ketika karyawan menggunakan GenAI untuk mengevaluasi kembali pekerjaan dan mengembangkan cara kerja baru, perubahan tersebut dapat membantu mereka merespons tuntutan dan situasi kerja yang berubah. Temuan sebelumnya mengenai hubungan AI dengan job crafting dan outcome karyawan mendukung kemungkinan adanya mekanisme perilaku tersebut (Qu et al., 2025; Xu & Qin, 2025; Liu, 2026). Oleh karena itu:

H4: Job Crafting memediasi hubungan antara Generative AI Work Use dan Adaptive Performance.

Berdasarkan argumentasi teoritis tersebut, model penelitian menguji jalur Generative AI Work Use → Job Crafting → Adaptive Performance, sekaligus menguji hubungan total dan langsung antara Generative AI Work Use dan Adaptive Performance.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Unit analisis adalah individu karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur kepada karyawan dan profesional yang bekerja di Indonesia dan menggunakan GenAI dalam aktivitas pekerjaannya. Teknik purposive sampling digunakan karena penelitian mensyaratkan pengalaman langsung menggunakan GenAI, bukan sekadar pernah mengetahui atau mendengar mengenai teknologi tersebut. Responden harus merupakan karyawan atau profesional yang sedang bekerja, menggunakan GenAI untuk keperluan pekerjaan, dan telah menggunakan GenAI sekurang-kurangnya selama tiga bulan.

Jumlah responden yang memenuhi kriteria dan digunakan dalam analisis adalah 200 orang. Responden berasal dari berbagai sektor, meliputi pemerintahan/publik, pendidikan, keuangan/perbankan, teknologi/IT, kesehatan, hospitality/pariwisata, manufaktur, perdagangan, jasa profesional, dan sektor lainnya. Keragaman tersebut dimaksudkan untuk menangkap penggunaan GenAI di luar pekerjaan yang secara khusus berorientasi pada teknologi.

Generative AI Work Use diukur menggunakan empat indikator yang dikembangkan untuk penelitian ini guna menangkap penggunaan aktual GenAI dalam konteks pekerjaan. Indikator dirumuskan untuk merepresentasikan integrasi GenAI dalam rutinitas dan alur kerja, pemanfaatannya untuk ideasi, analisis, dan drafting, serta penggunaan berbagai kemampuan atau fitur GenAI sesuai kebutuhan pekerjaan.

Job crafting diukur menggunakan 15 indikator yang diadaptasi dari Job Crafting Questionnaire (JCQ) Slemp dan Vella-Brodrick (2013), yang mencakup tiga dimensi, yaitu task crafting,

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

relational crafting, dan cognitive crafting. Masing-masing dimensi terdiri atas lima indikator. Instrumen disesuaikan dengan konteks pekerjaan responden di Indonesia, sedangkan ketiga dimensi digabungkan menjadi satu skor komposit karena penelitian berfokus pada peran mediasi job crafting secara keseluruhan.

Adaptive performance diukur menggunakan empat indikator yang diadaptasi dari Charbonnier-Voirin dan Roussel (2012). Indikator mencakup kemampuan memahami dan merespons situasi baru, bekerja ketika tugas atau prioritas berubah dengan cepat, mengembangkan metode baru untuk masalah yang belum familiar, serta menyesuaikan strategi kerja ketika metode yang biasa digunakan tidak lagi sesuai. Karena penelitian menggunakan bentuk pendek yang diadaptasi, instrumen tersebut diperlakukan sebagai adapted short form, bukan keseluruhan skala asli.

Seluruh indikator substantif diukur menggunakan skala Likert lima poin. Penyusunan instrumen dilakukan melalui penerjemahan dan back-translation, pemeriksaan ahli, serta penyesuaian bahasa untuk meningkatkan kejelasan. Instrumen juga dirancang untuk membedakan penggunaan aktual GenAI dari konstruk yang berdekatan seperti AI literacy, awareness, dan reliance. Pembedaan ini penting karena literatur menunjukkan bahwa kompetensi, awareness, niat adopsi, dan penggunaan aktual merepresentasikan aspek AI yang berbeda (Alenezi, 2025; Phan, 2026; Qu et al., 2025).

Analisis data mencakup statistik deskriptif, corrected item-total correlation, Cronbach's alpha, serta KMO dan Bartlett's test sebagai pemeriksaan factorability. Hubungan antarvariabel diuji menggunakan korelasi Pearson dan regresi linear dengan robust HC3 standard errors. Pengujian mediasi dilakukan melalui estimasi efek total, efek langsung, dan efek tidak langsung dengan 5.000 bootstrap resamples dan confidence interval 95%. Karena desain penelitian bersifat cross-sectional, hasil mediasi ditafsirkan sebagai pola hubungan statistik yang konsisten dengan mekanisme teoritis, bukan sebagai bukti definitif mengenai kausalitas atau urutan temporal.

4. Hasil dan Pembahasan

Profil responden menunjukkan bahwa sampel memiliki keragaman karakteristik yang cukup luas. Responden perempuan berjumlah 52,5%, sedangkan laki-laki 47,5%. Sebagian besar responden memiliki pendidikan sarjana (60,5%), diikuti magister (16,5%). Kelompok masa kerja terbesar adalah 1–3 tahun (36,5%). Responden berasal dari berbagai sektor pekerjaan, dengan sektor pemerintahan/publik sebesar 12,5%, teknologi/IT 12,0%, pendidikan 11,0%, dan perdagangan 10,5%. Rata-rata usia responden adalah 37,64 tahun (SD = 8,46), sedangkan rata-rata lama menggunakan GenAI untuk pekerjaan adalah 19,25 bulan (SD = 9,72).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	95	47,5
	Perempuan	105	52,5
Pendidikan	SMA/sederajat	21	10,5
	Diploma	21	10,5
	Sarjana	121	60,5

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

	Magister	33	16,5
	Doktor	4	2,0
Masa kerja	<1 tahun	25	12,5
	1–3 tahun	73	36,5
	>3–5 tahun	51	25,5
	>5–10 tahun	32	16,0
	>10 tahun	19	9,5
Usia	Mean (SD)	37,64 (8,46)	—
Lama penggunaan GenAI	Mean bulan (SD)	19,25 (9,72)	—
N		200	100,0

Sumber: Hasil analisis data penelitian, 2026.

Hasil pengujian kualitas pengukuran menunjukkan konsistensi internal yang baik. Generative AI Work Use memiliki nilai rata-rata 3,931 (SD = 0,643) dan Cronbach's alpha 0,857. Job Crafting memiliki rata-rata 3,655 (SD = 0,605) dengan alpha 0,954, sedangkan Adaptive Performance memiliki rata-rata 3,776 (SD = 0,564) dengan alpha 0,808. Nilai corrected item-total correlation berada pada rentang 0,672–0,715 untuk GAU, 0,711–0,780 untuk JC, dan 0,564–0,681 untuk AP. Nilai KMO sebesar 0,955 dan Bartlett's test yang signifikan, $\chi^2(253) = 2.820{,}21$; $p < 0{,}001$, menunjukkan bahwa struktur korelasi antaritem memadai untuk pemeriksaan pengukuran.

Tabel 2. Statistik Deskriptif dan Kualitas Pengukuran

Konstruk	Item	Mean	SD	Rentang CITC	Cronbach's α
Generative AI Work Use	4	3,931	0,643	0,672–0,715	0,857
Job Crafting	15	3,655	0,605	0,711–0,780	0,954
Adaptive Performance	4	3,776	0,564	0,564–0,681	0,808

Catatan: CITC = corrected item-total correlation. KMO = 0,955; Bartlett's test of sphericity $\chi^2(253) = 2.820{,}21$; $p < 0{,}001$. Sumber: Hasil analisis data penelitian, 2026.

Analisis korelasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan antarvariabel utama. GAU berkorelasi positif dengan JC ($r = 0{,}446$; $p < 0{,}001$) dan AP ($r = 0{,}267$; $p < 0{,}001$). Hubungan terkuat terdapat antara JC dan AP ($r = 0{,}623$; $p < 0{,}001$). Temuan ini memberikan dukungan awal terhadap seluruh hubungan yang dihipotesiskan, meskipun korelasi tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan kausal.

Tabel 3. Korelasi Pearson Antarvariabel

Variabel	1	2	3
1. Generative AI Work Use	1		
2. Job Crafting	0,446***	1	
3. Adaptive Performance	0,267***	0,623***	1

Sumber: Hasil analisis data penelitian, 2026.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Sebelum pengujian regresi dan mediasi dilakukan, dua pemeriksaan diagnostik tambahan diterapkan. Pertama, Harman's single-factor test dilakukan dengan memasukkan seluruh 23 item pengukuran (empat item GAU, 15 item JC, dan empat item AP) ke dalam satu analisis faktor unrotated. Hasil menunjukkan bahwa faktor pertama menjelaskan 47,70% varians total (eigenvalue = 11,027), berada di bawah ambang 50% yang umum digunakan. Temuan ini tidak mengindikasikan adanya satu faktor umum yang mendominasi varians antaritem, meskipun Harman's test diperlakukan sebagai pemeriksaan awal, bukan sebagai bukti definitif bahwa common-method bias telah dieliminasi sepenuhnya.

Kedua, multikolinearitas diperiksa menggunakan variance inflation factor (VIF) pada model regresi. Nilai VIF untuk kedua prediktor utama adalah 1,648 untuk Generative AI Work Use dan 1,438 untuk Job Crafting. Setelah seluruh variabel kontrol dan kategori dummy-nya dimasukkan, VIF maksimum yang ditemukan adalah 3,130. Nilai-nilai tersebut berada di bawah ambang batas konservatif sebesar 5, sehingga multikolinearitas bukan merupakan persoalan substansial dalam model regresi yang digunakan.

Hasil regresi menunjukkan bahwa GAU berhubungan positif dengan JC (B = 0,460; SE = 0,075; $p < 0,001$). Dengan memasukkan variabel kontrol, hasil tersebut tetap signifikan sehingga H1 didukung. Model pertama memiliki R^2 sebesar 0,305, yang menunjukkan bahwa model menjelaskan 30,5% variasi job crafting.

Pada model kedua, GAU berhubungan positif dengan AP (B = 0,243; SE = 0,071; $p < 0,001$), dengan $R^2 = 0,203$. Karena uji signifikansi model keseluruhan tidak signifikan ($p = 0,156$), interpretasi difokuskan pada koefisien GAU sebagai prediktor utama, bukan pada signifikansi model secara keseluruhan.

Ketika JC dimasukkan ke dalam model ketiga, JC memiliki hubungan positif dan signifikan dengan AP (B = 0,587; SE = 0,058; $p < 0,001$), sehingga H2 didukung. Sebaliknya, hubungan langsung GAU terhadap AP menjadi tidak signifikan (B = −0,026; SE = 0,060; $p = 0,661$). Nilai R^2 meningkat menjadi 0,479, menunjukkan bahwa model yang mencakup GAU, JC, dan variabel kontrol menjelaskan 47,9% variasi AP.

Tabel 4. Hasil Regresi Model Mediasi

Prediktor	Model 1: JC B	Model 2: AP B	Model 3: AP B
Generative AI Work Use	0,460***	0,243***	−0,026
Job Crafting	—	—	0,587***
Variabel kontrol	Ya	Ya	Ya
R^2	0,305	0,203	0,479
Adjusted R^2	0,166	0,045	0,371
F (df)	2,204 (33; 166)	1,284 (33; 166)	4,457 (34; 165)
p model	<0,001	0,156	<0,001
N	200	200	200

*Catatan: B = koefisien regresi tidak terstandarisasi; *** $p < 0,001$. Variabel kontrol meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, sektor pekerjaan, posisi, jenis pekerjaan, dan durasi penggunaan GenAI. Robust HC3*

standard errors digunakan. Nilai dalam kurung pada baris F menunjukkan derajat bebas (df1; df2). Sumber: Hasil analisis data penelitian, 2026.

Hasil mediasi menunjukkan efek total GAU terhadap AP sebesar 0,243 (SE = 0,071; 95% CI [0,104; 0,383]). Setelah JC dimasukkan ke dalam model, efek langsung menjadi −0,026 (SE = 0,060; 95% CI [−0,144; 0,091]) dan tidak signifikan. Sebaliknya, efek tidak langsung melalui JC sebesar 0,269 dengan bootstrap 95% CI [0,178; 0,375]. Karena interval kepercayaan efek tidak langsung tidak mencakup nol, indirect effect dinyatakan signifikan. Pola ini konsisten dengan indirect-only mediation. Namun, karena data bersifat cross-sectional, temuan tersebut tidak menetapkan urutan kausal antarvariabel.

Tabel 5. Efek Total, Langsung, dan Tidak Langsung

Efek	B	SE	95% CI
Efek total (c)	0,243	0,071	[0,104; 0,383]
Efek langsung (c′)	−0,026	0,060	[−0,144; 0,091]
Efek tidak langsung GAU → JC → AP	0,269	—	[0,178; 0,375]

Catatan: Efek tidak langsung diestimasi menggunakan 5.000 bootstrap resamples. Variabel kontrol dimasukkan dalam seluruh persamaan mediasi. Sumber: Hasil analisis data penelitian, 2026.

Tabel 6. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Bukti statistik	Keputusan
H1	GAU → JC	B = 0,460; p < 0,001	Didukung
H2	JC → AP	B = 0,587; p < 0,001	Didukung
H3	GAU → AP, efek total	B = 0,243; 95% CI [0,104; 0,383]	Didukung
H4	GAU → JC → AP	B = 0,269; 95% CI [0,178; 0,375]	Didukung

Sumber: Hasil analisis data penelitian, 2026.

Hasil penelitian menunjukkan pola empiris yang konsisten bahwa penggunaan GenAI dalam pekerjaan berhubungan positif dengan job crafting, job crafting berhubungan positif dengan adaptive performance, dan hubungan antara penggunaan GenAI dengan adaptive performance ditransmisikan secara signifikan melalui job crafting. Temuan utama penelitian bukan hanya terletak pada adanya efek total GenAI terhadap adaptive performance, tetapi pada perubahan hubungan tersebut ketika mediator dimasukkan. Efek langsung GAU terhadap AP menjadi tidak signifikan, sementara efek tidak langsung melalui JC tetap signifikan. Pola ini menunjukkan mediasi indirect-only, sehingga nilai adaptif GenAI dalam penelitian ini lebih banyak berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap teknologi tersebut daripada sekadar penggunaan teknologi itu sendiri.

Hubungan positif antara Generative AI Work Use dan job crafting mendukung H1 dan konsisten dengan penelitian mengenai perilaku proaktif dalam lingkungan berbasis AI. Karyawan yang mengintegrasikan GenAI ke dalam pekerjaan memperoleh peluang untuk mengevaluasi kembali batas tugas, mencoba metode kerja alternatif, serta mengatur kembali pembagian aktivitas antara manusia dan AI. Interpretasi ini sejalan dengan He, C. et al. (2023), He, G. et

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

al. (2023), Qu et al. (2025), Xu dan Qin (2025), serta Liu (2026), yang menunjukkan bahwa pengalaman dan persepsi terkait AI dapat berhubungan dengan perilaku job crafting.

Temuan tersebut juga sesuai dengan perspektif JD-R. GenAI dapat meningkatkan ketersediaan sumber daya pekerjaan melalui dukungan dalam pemrosesan informasi, ideasi, drafting, dan pemecahan masalah. Ketika sumber daya tersebut terintegrasi dalam aktivitas sehari-hari, karyawan memperoleh peluang lebih besar untuk bereksperimen dengan cara kerja. Job crafting kemudian menjadi bentuk perilaku yang mengintegrasikan sumber daya teknologi ke dalam struktur pekerjaan. Perspektif ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa sumber daya berbasis teknologi dapat mendorong perilaku proaktif apabila karyawan memiliki pengetahuan, otonomi, dan dukungan kontekstual yang memadai (He, C. et al., 2023; He, G. et al., 2023; Xiao et al., 2026).

Namun, hasil tersebut tidak dapat diartikan bahwa GenAI selalu menghasilkan job crafting positif. Literatur menunjukkan adanya jalur ganda. Qu et al. (2025) menunjukkan bahwa awareness terhadap AI dapat menghasilkan respons approach maupun avoidance, sedangkan Xu dan Qin (2025) menunjukkan bahwa pengalaman terkait AI dapat menghasilkan bentuk job crafting yang berbeda. Liu (2026) juga membedakan approach-oriented dan avoidance-oriented crafting. Penelitian ini mengukur job crafting secara keseluruhan dan tidak memisahkan kedua bentuk tersebut. Oleh karena itu, koefisien positif yang ditemukan merupakan hubungan agregat pada sampel penelitian, bukan bukti bahwa seluruh karyawan merespons GenAI dengan cara yang sama.

Hubungan antara job crafting dan adaptive performance memberikan dukungan kuat terhadap H2. Hubungan korelasional antara kedua variabel juga merupakan hubungan terkuat dalam model, yaitu r = 0,623. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan adaptif karyawan berkaitan erat dengan kecenderungan mereka untuk melakukan perubahan proaktif terhadap pekerjaan.

Temuan tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan digital. Transformasi teknologi sering kali menciptakan ketidakjelasan mengenai batas tugas dan kompetensi yang dibutuhkan. Karyawan harus menentukan aktivitas yang dapat dibantu AI, aktivitas yang membutuhkan penilaian manusia, cara mengevaluasi hasil AI, dan bagaimana prosedur kerja perlu disesuaikan. Keputusan tersebut tidak seluruhnya dapat ditentukan melalui deskripsi pekerjaan formal. Karyawan perlu melakukan penyesuaian secara terus-menerus terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan literatur mengenai job crafting dan perubahan pekerjaan berbasis teknologi (Mansour & Nogues, 2022; Mukherjee & Dhar, 2022).

Efek total GAU terhadap AP mendukung H3, tetapi efek langsung menjadi tidak signifikan setelah JC dimasukkan, sementara efek tidak langsung tetap signifikan. Pola ini menunjukkan bahwa hubungan GenAI–adaptive performance lebih tepat dipahami melalui mekanisme perilaku: manfaat adaptif teknologi bergantung pada bagaimana karyawan menerjemahkan peluang GenAI ke dalam perubahan aktual pada cara pekerjaan dilakukan.

Efek tidak langsung melalui JC sebesar 0,269 dengan bootstrap 95% CI [0,178; 0,375]

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

mendukung H4. Karena interval kepercayaan tidak mencakup nol, indirect effect signifikan. Pola ini konsisten dengan indirect-only mediation, bukan sekadar full mediation. Namun, karena desain penelitian bersifat cross-sectional, hasil tersebut tidak membuktikan urutan kausal antara penggunaan GenAI, job crafting, dan adaptive performance.

Temuan mediasi juga konsisten dengan integrasi perspektif JD-R dan COR. Dari perspektif JD-R, GenAI dapat berfungsi sebagai sumber daya potensial yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Dari perspektif COR, karyawan dapat menginvestasikan pengetahuan dan pengalaman terkait GenAI sebagai sumber daya untuk mempertahankan efektivitas dalam kondisi perubahan teknologi. Job crafting menjadi mekanisme yang mengubah sumber daya teknologi tersebut menjadi penyesuaian pada tugas, hubungan kerja, dan pemaknaan pekerjaan, yang selanjutnya mendukung kemampuan adaptasi.

Hasil penelitian juga memberikan kontribusi terhadap perdebatan mengenai apakah AI berfungsi sebagai pengungkit atau justru sumber tekanan. Literatur kontemporer semakin menunjukkan bahwa konsekuensi AI bersifat ambivalen. He, C. et al. (2023) membedakan challenge appraisal dan hindrance appraisal, sedangkan Xu dan Qin (2025) menunjukkan bahwa AI awareness dapat menghasilkan bentuk job crafting yang berbeda.

Penelitian ini menambahkan bukti bahwa dalam konteks karyawan Indonesia, hubungan antara penggunaan GenAI dan adaptive performance terutama berkaitan dengan job crafting. Temuan tersebut relevan karena penelitian mengenai AI dan perilaku kerja masih banyak terkonsentrasi pada sektor dan negara tertentu. Gul et al. (2026), misalnya, mengkaji ChatGPT dan job crafting pada profesional IT di Pakistan, sedangkan penelitian lain banyak berfokus pada hospitality dan pekerjaan yang relatif intensif teknologi (He, C. et al., 2023; Gul et al., 2026). Penelitian ini memperluas diskusi dengan melibatkan karyawan dari berbagai sektor di Indonesia.

Temuan penelitian dengan demikian menempatkan job crafting sebagai mekanisme penting dalam transformasi digital yang berorientasi pada manusia. GenAI dapat mengubah lingkungan teknologi kerja, tetapi karyawan tetap menjadi aktor yang menentukan bagaimana pekerjaan disusun kembali. Pandangan ini sejalan dengan literatur mengenai kolaborasi manusia-AI yang menekankan pentingnya interaksi antara kemampuan teknologi dan pertimbangan manusia. Lin (2025), misalnya, menunjukkan bahwa persoalan penting bukan hanya apakah individu menggunakan sistem cerdas, tetapi bagaimana mereka belajar, berpikir, dan membangun pola ketergantungan terhadap teknologi.

Implikasi. Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan JD-R pada konteks GenAI dengan menunjukkan bahwa teknologi dapat berfungsi sebagai sumber daya pekerjaan potensial, tetapi manfaatnya terhadap adaptive performance tidak otomatis. Temuan mediasi menempatkan job crafting sebagai mekanisme perilaku yang menerjemahkan peluang teknologi menjadi adaptasi pekerjaan, sementara COR melengkapi penjelasan mengenai investasi dan akumulasi sumber daya. Secara praktis, organisasi perlu melengkapi implementasi GenAI dengan pengembangan kemampuan karyawan. Pelatihan sebaiknya tidak hanya mengajarkan cara menggunakan aplikasi GenAI, tetapi juga bagaimana mengintegrasikannya secara kritis ke dalam alur kerja. Organisasi dapat mendorong karyawan mengevaluasi kembali tugas,

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

mengembangkan metode baru, dan melakukan eksperimen yang tetap mempertahankan akuntabilitas manusia. Manajer juga perlu menyediakan otonomi, dukungan pembelajaran, dan kejelasan mengenai penggunaan AI agar karyawan dapat mengembangkan respons konstruktif terhadap transformasi teknologi.

Keterbatasan dan Agenda Penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, desain cross-sectional membatasi kemampuan penelitian untuk menarik kesimpulan kausal mengenai urutan penggunaan GenAI, job crafting, dan adaptive performance. Penelitian berikutnya dapat menggunakan desain longitudinal, time-lagged, atau eksperimen. Kedua, penggunaan data self-report memungkinkan adanya common-method bias. Hasil Harman's single-factor test menunjukkan bahwa faktor pertama menjelaskan 47,70% varians total, berada di bawah ambang 50%. Temuan ini tidak menunjukkan dominasi satu faktor umum, tetapi diperlakukan sebagai pemeriksaan awal karena uji Harman tidak dapat membuktikan bahwa common method bias telah sepenuhnya dieliminasi. Penelitian ini juga belum menyertakan uji validitas diskriminan antarkonstruk (misalnya AVE atau HTMT) di luar evaluasi konsistensi internal, sehingga temuan sebaiknya dibaca dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut. Penelitian mendatang dapat menyertakan uji-uji tersebut, serta menggunakan penilaian supervisor, data penggunaan AI aktual, atau indikator objektif lainnya. Ketiga, purposive sampling membatasi generalisasi statistik terhadap seluruh tenaga kerja Indonesia. Penelitian mendatang dapat menggunakan probability sampling atau membandingkan sektor pekerjaan secara sistematis. Keempat, penelitian menggunakan instrumen adaptive performance bentuk pendek yang diadaptasi serta ukuran Generative AI Work Use yang dikembangkan untuk konteks penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian berikutnya perlu mengembangkan dan memvalidasi ukuran penggunaan GenAI yang lebih terstandar serta menguji measurement invariance lintas sektor, bahasa, dan negara. Agenda penelitian berikutnya juga perlu memasukkan kondisi batas seperti AI knowledge, otonomi, job insecurity, leadership AI signaling, AI governance, dan kepercayaan terhadap AI. Pemisahan antara approach-oriented dan avoidance-oriented job crafting juga akan memberikan pemahaman yang lebih rinci mengenai mengapa GenAI menghasilkan konsekuensi yang berbeda bagi karyawan yang berbeda.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menguji hubungan antara Generative AI Work Use, job crafting, dan adaptive performance pada karyawan di Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa penggunaan GenAI dalam pekerjaan berhubungan positif dengan job crafting, sementara job crafting berhubungan positif dengan adaptive performance. Efek total penggunaan GenAI terhadap adaptive performance signifikan, tetapi efek langsung menjadi tidak signifikan setelah job crafting dimasukkan ke dalam model. Sebaliknya, efek tidak langsung melalui job crafting tetap signifikan, sehingga terbentuk pola mediasi indirect-only.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa nilai adaptif GenAI tidak cukup dijelaskan oleh penggunaan teknologi semata. Karyawan perlu menerjemahkan peluang teknologi ke dalam perubahan terhadap cara menyelesaikan tugas, membangun hubungan kerja, dan memaknai

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

pekerjaan. Dengan demikian, job crafting merupakan mekanisme penting yang menghubungkan penggunaan GenAI dengan kemampuan karyawan beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan. Secara teoritis, hasil ini memperkuat integrasi JD-R dan COR dalam menjelaskan transformasi sumber daya teknologi menjadi perilaku adaptif. Secara empiris, penelitian memberikan tambahan bukti dari konteks Indonesia yang masih relatif terbatas dalam literatur GenAI dan perilaku kerja.

Referensi

Alenezi, F. (2025). The use of digital libraries and its relationship to digital competence and AI literacy among students of the College of Basic Education in Kuwait. Education for Information, 42(2), 157–179. https://doi.org/10.1177/01678329251397294

Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. Canadian Journal of Administrative Sciences, 29(3), 280–293. https://doi.org/10.1002/cjas.232

Chi, N. T. K., & Vu, N. H. (2026). AI impact on hospitality employees' green creativity: Mechanisms and pathways to biodiversity conservation. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 33(5), 6855–6870. https://doi.org/10.1002/csr.70503

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Gul, S., Rabbani, S., & Jaleel, A. (2026). The role of ChatGPT in job crafting: A study of IT professionals in Pakistan. Behavioral Sciences, 16(5), 655. https://doi.org/10.3390/bs16050655

He, C., Teng, R., & Song, J. (2023). Linking employees' challenge-hindrance appraisals toward AI to service performance: The influences of job crafting, job insecurity and AI knowledge. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 36(3), 975–994. https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2022-0848

He, G., Liu, P., Zheng, X., Zheng, L., Hewlin, P. F., & Yuan, L. (2023). Being proactive in the age of AI: Exploring the effectiveness of leaders' AI symbolization in stimulating employee job crafting. Management Decision, 61(10), 2896–2919. https://doi.org/10.1108/MD-10-2022-1390

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Lin, L. C.-S. (2025). Co-creating with AI: How communication students learn, think, and rely on intelligent systems. Journal of Educational Computing Research, 64(1), 155–179. https://doi.org/10.1177/07356331251385944

Liu, Y. (2026). Approach or avoidance? A dual-pathway model of job crafting in response to generative AI and its impact on career sustainability. Frontiers in Psychology, 17. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1779227

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Mansour, S., & Nogues, S. (2022). Advantages of and barriers to crafting new technology in healthcare organizations: A qualitative study in the COVID-19 context. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(16), 9951. https://doi.org/10.3390/ijerph19169951

Mukherjee, T., & Dhar, R. L. (2022). Unraveling the black box of job crafting interventions: A systematic literature review and future prospects. Applied Psychology, 72(3), 1270–1323. https://doi.org/10.1111/apps.12434

Phan, H. T. (2026). AI literacy and university students' adoption intention toward ChatGPT in coding activities: Evidence from a perceived-value perspective. Computer Applications in Engineering Education, 34(4). https://doi.org/10.1002/cae.70211

Qu, X., Lei, H., & Geng, Y. (2025). Approach or avoidance: How does employees' generative AI awareness shape their job crafting behavior? A sensemaking perspective. Behavioral Sciences, 15(6), 789. https://doi.org/10.3390/bs15060789

Sha, C., & Chai, T. (2025). When digital-AI transformation sparks adaptation: Job crafting and AI knowledge in job insecurity contexts. Frontiers in Psychology, 16. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1612245

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. International Journal of Wellbeing, 3(2), 126–146. https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1

Wang, X., & Lin, L. (2025). The innovation paradox in human-AI symbiosis: Ambidextrous effects of AI technology adoption on innovative behavior. Frontiers in Artificial Intelligence, 8. https://doi.org/10.3389/frai.2025.1635246

Xiao, L., Zhao, H., & Wan, J. (2026). Does leader AI-focused attention promote employee proactivity? A work-related rumination theory perspective. Behavioral Sciences, 16(6), 987. https://doi.org/10.3390/bs16060987

Xu, F., & Qin, J. (2025). Promoting or preventing? The influence of artificial intelligence awareness on employee job crafting. The Journal of Applied Behavioral Science, 62(1), 105–129. https://doi.org/10.1177/00218863251360852.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)