Seminar Nasional
FMI 2026 Surabaya
Prosiding

FMI Jawa Timur XVIII 2026

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

Pengaruh AI Career Anxiety terhadap Turnover Intention melalui Career Optimism pada Karyawan Generasi Z di Industri Kreatif Digital Kota Bandung

[1]Abdul Fidayan & [2]Mutia Tri Satya

[1]Faculty of Economics, Universitas Sangga Buana YPKP, Bandung

[2]Faculty of Economics and Business, Universitas Ekuitas Indonesia, Bandung

Email: afidayan3@gmail.com, mutia.satya@gmail.com

Abstract

The development of Artificial Intelligence (AI) is transforming how employees work, the competencies they need, and their career prospects in the digital creative industry. While generative technology can accelerate content production, design, analysis, and marketing communication, it also raises concerns regarding the diminishing relevance of specific tasks, skills, or job roles. This study analyzes the impact of "AI career anxiety" on "turnover intention," with "career optimism" serving as a mediating variable, among Generation Z employees in the digital creative industry in Bandung. Using an explanatory quantitative approach, the study surveyed 220 respondents, selected via purposive sampling, who were permanent or contract employees with at least six months of experience and who either use AI or are affected by its implementation in their roles. The constructs were adapted from established instruments: AI career anxiety (based on the "job replacement anxiety" dimension of the Artificial Intelligence Anxiety Scale), career optimism (from the Career Futures Inventory), and turnover intention (from the Turnover Intention Scale-6). Data were analyzed using PLS-SEM. The results indicate that AI career anxiety positively affects turnover intention and negatively affects career optimism. Conversely, career optimism negatively affects turnover intention and partially mediates the relationship between AI career anxiety and turnover intention. These findings underscore the critical importance of change communication, reskilling initiatives, internal career pathways, and career support in maintaining employee optimism and retention in the era of AI.

Keywords AI career anxiety, career optimism, turnover intention, Gen Z.

1. Pendahuluan

Transformasi kecerdasan buatan telah berkembang dari sekadar otomatisasi tugas rutin menjadi teknologi yang mampu menghasilkan teks, gambar, video, analisis, rekomendasi, dan berbagai keluaran kreatif. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, perubahan ini tidak hanya berkaitan dengan efisiensi, tetapi juga dengan desain pekerjaan, kebutuhan kompetensi, relasi manusia-teknologi, keamanan kerja, dan pengelolaan karier. Jarrahi (2018) menekankan bahwa masa depan pekerjaan cenderung berbentuk simbiosis manusia-AI, sedangkan Budhwar et al. (2022) menunjukkan bahwa adopsi AI membawa peluang sekaligus tantangan bagi fungsi MSDM, termasuk pengembangan kompetensi, perubahan peran, keadilan, dan kesejahteraan karyawan.

Industri kreatif digital menjadi lingkungan kerja yang sangat dekat dengan generative AI.

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

Karyawan pada bidang digital marketing, copywriting, desain grafis, video editing, media sosial, periklanan, e-commerce, dan produksi konten menggunakan AI untuk menyusun ide, menghasilkan visual, merangkum informasi, membuat variasi naskah, serta mempercepat proses produksi. Pada satu sisi teknologi tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan memperluas kemampuan individu, tetapi pada sisi lain kemampuan AI meniru sebagian aktivitas kreatif menimbulkan pertanyaan mengenai keberlanjutan pekerjaan dan nilai keahlian manusia.

Kekhawatiran terhadap teknologi yang berpotensi menggantikan atau mengurangi peran manusia dibahas melalui konsep Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA) awareness. Brougham dan Haar (2018) menemukan bahwa persepsi kemungkinan pekerjaan digantikan teknologi berkaitan dengan rendahnya komitmen organisasi dan kepuasan karier serta tingginya turnover intention; dampaknya lebih kuat pada karyawan yang lebih muda. Kecemasan terhadap AI juga dapat dipahami melalui Artificial Intelligence Anxiety Scale dari Wang dan Wang (2022), khususnya dimensi job replacement anxiety yang menggambarkan ketakutan bahwa AI akan mengurangi kebutuhan tenaga manusia, menurunkan nilai kompetensi, atau membatasi prospek pekerjaan.

Penelitian empiris mulai menunjukkan hubungan antara ancaman AI dan keinginan meninggalkan organisasi. Li (2023) menemukan bahwa perceived threat of AI berhubungan dengan turnover intention melalui perceived organizational support dan perceived value of AI, sedangkan Uygungil-Erdogan et al. (2025) menunjukkan bahwa AI anxiety dapat mendorong turnover intention secara tidak langsung melalui quiet quitting. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kecemasan AI tidak selalu segera menghasilkan keputusan keluar, tetapi dapat bekerja melalui proses psikologis dan sikap karier tertentu.

Salah satu sumber daya psikologis yang berpotensi menjelaskan proses tersebut adalah career optimism, yaitu harapan positif individu terhadap perkembangan dan hasil karier pada masa depan. Hofer, Spurk, dan Hirschi (2021) menunjukkan bahwa career shock negatif meningkatkan job insecurity dan kemudian menurunkan career optimism. Dalam konteks AI, Voigt dan Strauss (2025) menemukan bahwa interaksi dengan AI dapat memengaruhi career optimism melalui perceived threat of AI, dengan arah efek yang bergantung pada kemampuan goal reengagement. Sementara itu, Gong, Lu, dan Li (2025) menunjukkan efek ganda: career optimism dapat meningkatkan komitmen organisasi, tetapi juga mendorong job-seeking behavior ketika individu merasa memiliki peluang karier yang lebih luas.

Penelitian ini memfokuskan objek pada karyawan Generasi Z di industri kreatif digital Kota Bandung karena mereka berhadapan langsung dengan teknologi generatif, berada pada tahap karier yang relatif awal, dan memiliki kemungkinan mobilitas pekerjaan yang tinggi. Penelitian mengintegrasikan AI career anxiety sebagai variabel independen, turnover intention sebagai variabel dependen, dan career optimism sebagai variabel mediasi. Kontribusi penelitian terletak pada integrasi literatur AI anxiety, career optimism, dan turnover intention dalam konteks karyawan muda pada industri kreatif digital Indonesia.

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

2. Tinjauan Literatur

Penelitian menggunakan Conservation of Resources Theory (COR) dan Social Cognitive Career Theory (SCCT). COR Theory memandang stres muncul ketika individu menghadapi ancaman kehilangan sumber daya yang bernilai, kehilangan aktual, atau kegagalan memperoleh sumber daya setelah melakukan investasi (Hobfoll, 1989). Dalam konteks penelitian ini, kompetensi, keamanan kerja, identitas profesional, prospek karier, dan peluang pengembangan merupakan sumber daya penting. AI career anxiety mencerminkan persepsi bahwa sumber daya tersebut terancam, sedangkan career optimism merupakan sumber daya psikologis yang membantu individu mempertahankan pandangan positif terhadap masa depan karier. SCCT menjelaskan bahwa self-efficacy, outcome expectations, tujuan, dan kondisi lingkungan membentuk pilihan serta perilaku karier (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Ketika karyawan menilai AI sebagai ancaman, harapan hasil karier dapat melemah dan individu dapat mempertimbangkan alternatif pekerjaan. Sebaliknya, career optimism membantu individu melihat perubahan sebagai peluang pembelajaran dan menilai bahwa kariernya masih dapat berkembang.

AI Career Anxiety dan Turnover Intention. AI career anxiety adalah kekhawatiran mengenai dampak AI terhadap keberlanjutan pekerjaan dan perkembangan karier. Ketika AI dipersepsikan mampu menjalankan tugas utama, mengurangi kebutuhan tenaga manusia, atau menurunkan nilai kompetensi, karyawan dapat merasakan ancaman terhadap sumber daya profesionalnya. Dalam perspektif COR Theory, ancaman tersebut mendorong tindakan perlindungan, termasuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih aman atau menjanjikan. Brougham dan Haar (2018), Li (2023), serta Uygungil-Erdogan et al. (2025) memberikan dasar empiris bahwa ancaman teknologi dan AI berkaitan dengan kecenderungan keluar dari organisasi.

H1: AI career anxiety berpengaruh positif terhadap turnover intention.

AI Career Anxiety dan Career Optimism. Kecemasan AI dapat melemahkan harapan karyawan terhadap masa depan karier karena individu meragukan relevansi keterampilan, kestabilan pekerjaan, dan kemampuan beradaptasi. Hofer et al. (2021) menunjukkan bahwa career shock negatif menurunkan career optimism melalui job insecurity, sedangkan Voigt dan Strauss (2025) menemukan bahwa perceived threat of AI dapat memengaruhi optimisme karier. Berdasarkan SCCT, ancaman lingkungan yang menurunkan outcome expectations akan mengurangi keyakinan positif mengenai masa depan karier.

H2: AI career anxiety berpengaruh negatif terhadap career optimism.

Career Optimism dan Turnover Intention. Career optimism merupakan kecenderungan individu memiliki harapan positif mengenai pencapaian tujuan dan hasil karier pada masa depan (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005). Kajian Eva et al. (2020) menunjukkan bahwa career optimism berkaitan dengan berbagai hasil karier positif. Dalam kerangka COR Theory, optimisme dapat berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu bertahan menghadapi perubahan dan menginvestasikan sumber daya untuk belajar. Meski Gong et al.

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

(2025) menemukan kemungkinan efek ganda terhadap perilaku mencari kerja, penelitian ini mengajukan dugaan utama bahwa career optimism berfungsi sebagai sumber daya retensi.

H3: Career optimism berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Peran Mediasi Career Optimism. AI career anxiety diperkirakan meningkatkan turnover intention melalui penurunan career optimism. Ketika AI dipandang mengancam kompetensi dan keamanan kerja, karyawan dapat kehilangan keyakinan bahwa kariernya akan berkembang secara positif. Penurunan optimisme selanjutnya meningkatkan kecenderungan mencari pilihan pekerjaan lain atau meninggalkan organisasi. Dengan demikian, career optimism berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menerjemahkan kecemasan AI menjadi niat keluar.

H4: Career optimism memediasi pengaruh AI career anxiety terhadap turnover intention.

Tabel 1. Ringkasan penelitian terdahulu

Penelitian	Temuan utama dan relevansi
Brougham & Haar (2018)	STARA awareness meningkatkan turnover intention; dampak lebih kuat pada karyawan muda.
Wang & Wang (2022)	AI anxiety terdiri atas learning, job replacement, sociotechnical blindness, dan AI configuration anxiety.
Li (2023)	Perceived threat of AI memengaruhi turnover intention melalui dukungan organisasi dan perceived value of AI.
Hofer et al. (2021)	Career shock negatif meningkatkan job insecurity dan menurunkan career optimism.
Voigt & Strauss (2025)	Interaksi dengan AI memengaruhi career optimism melalui perceived threat of AI.
Gong et al. (2025)	Career optimism dapat meningkatkan komitmen sekaligus job-seeking behavior.

Sumber: Diolah dari penelitian terdahulu.

Kesenjangan Penelitian. Penelitian mengenai hubungan antara AI anxiety dan turnover intention sejauh ini lebih banyak menempatkan variabel seperti quiet quitting, job insecurity, perceived organizational support, atau perceived value sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut, sementara career optimism masih relatif jarang digunakan sebagai variabel mediasi utama. Di sisi lain, kajian career optimism dan penelitian mengenai dampak penggunaan AI terhadap karyawan berkembang dalam aliran literatur yang cenderung terpisah, sehingga integrasi kedua topik tersebut masih terbatas. Temuan penelitian terdahulu mengenai pengaruh career optimism terhadap perilaku keluar karyawan juga belum sepenuhnya konsisten. Optimisme terhadap karier dapat memperkuat keinginan bertahan karena individu memiliki keyakinan positif terhadap perkembangan kariernya, tetapi pada kondisi tertentu juga dapat meningkatkan kecenderungan mencari peluang kerja eksternal karena individu merasa memiliki prospek karier yang lebih luas. Eva et al. (2020) menekankan pentingnya pengembangan kajian career optimism pada berbagai outcome perilaku, sedangkan Gong et al. (2025) menunjukkan adanya sisi paradoks antara komitmen dan job-seeking behavior.

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

Kesenjangan lainnya terlihat pada konteks penelitian. Studi yang secara khusus membahas karyawan Generasi Z pada industri kreatif digital di Indonesia, khususnya Kota Bandung, masih relatif terbatas. Karena itu penelitian ini memfokuskan AI career anxiety pada kekhawatiran terhadap menurunnya relevansi kompetensi, perubahan peran pekerjaan, serta prospek karier akibat perkembangan AI, bukan semata-mata kecemasan terhadap teknologi secara umum. Career optimism kemudian diuji sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani kecemasan AI dan turnover intention. Kesenjangan penelitian terletak pada masih terbatasnya studi yang menempatkan career optimism sebagai mediator utama antara AI career anxiety dan turnover intention. Literatur AI anxiety dan career optimism juga cenderung berkembang dalam aliran terpisah, sementara temuan mengenai pengaruh career optimism terhadap perilaku keluar belum sepenuhnya konsisten. Konteks Generasi Z pada industri kreatif digital di Indonesia, khususnya Kota Bandung, juga masih relatif jarang dikaji.



Gambar 1. Model konseptual penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan pengumpulan data secara cross-sectional. Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Objek penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada industri kreatif digital di Kota Bandung, meliputi digital marketing, advertising, media digital, social media management, content production, desain grafis, UI/UX, video production, e-commerce creative team, serta fungsi sejenis yang menggunakan atau terdampak teknologi AI.

Responden dipilih menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Kriteria responden adalah berusia minimal 18 tahun dan termasuk Generasi Z, berstatus karyawan tetap atau kontrak, telah bekerja pada organisasi saat ini minimal enam bulan, bekerja pada fungsi kreatif digital atau fungsi pendukung yang intensif menggunakan teknologi digital, serta pernah menggunakan, menyaksikan penggunaan, atau mengalami perubahan pekerjaan akibat aplikasi AI. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 220 responden.

AI career anxiety diukur melalui enam item yang diadaptasi dari job replacement anxiety pada Artificial Intelligence Anxiety Scale (Wang & Wang, 2022) dan disesuaikan pada konteks

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

karier. Career optimism diukur melalui empat item yang merujuk Career Futures Inventory (Rottinghaus et al., 2005; McIlveen et al., 2013), sedangkan turnover intention diukur melalui enam item berdasarkan TIS-6 (Bothma & Roodt, 2013). Seluruh indikator menggunakan skala Likert 1 sampai 5.

Kuesioner disebarkan melalui jaringan perusahaan kreatif, agensi digital, komunitas profesional, alumni, dan media sosial profesional. Responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan jawaban, sifat partisipasi sukarela, serta hak untuk menghentikan pengisian. Untuk mengurangi common method bias, identitas pribadi tidak diminta, redaksi item dibuat jelas, urutan konstruk dipisahkan, dan responden ditegaskan bahwa tidak ada jawaban benar atau salah.

Pada tahap awal analisis, data diperiksa untuk memastikan kelengkapan kuesioner, mendeteksi pola jawaban yang tidak wajar, waktu pengisian yang terlalu cepat, dan outlier yang berpotensi memengaruhi estimasi. Selain pendekatan prosedural, potensi common method bias dapat dievaluasi secara statistik melalui full collinearity VIF atau pendekatan latent method factor apabila perangkat analisis memungkinkan.

Tabel 2. Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator utama	Item/Sumber
AI Career Anxiety	Kekhawatiran bahwa AI mengurangi relevansi keterampilan, menggantikan sebagian pekerjaan, mempersempit peluang, atau mengganggu keberlanjutan karier.	Ancaman penggantian pekerjaan; penurunan nilai kompetensi; ketidakpastian prospek; tuntutan kompetensi AI.	6 item; Wang & Wang (2022)
Career Optimism	Harapan positif bahwa tujuan dan perkembangan karier dapat tercapai meskipun lingkungan kerja berubah.	Ekspektasi hasil positif; keyakinan mencapai tujuan; peluang masa depan; relevansi kompetensi.	4 item; Rottinghaus et al. (2005); McIlveen et al. (2013)
Turnover Intention	Kecenderungan sadar dan terencana untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi saat ini.	Pikiran untuk keluar; pencarian alternatif; niat mengundurkan diri.	6 item; Bothma & Roodt (2013)

Analisis data mencakup pemeriksaan kualitas data, statistik deskriptif, evaluasi model pengukuran, dan evaluasi model struktural. Model pengukuran dinilai melalui outer loading, Cronbach's alpha, composite reliability, average variance extracted (AVE), dan validitas diskriminan menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Model struktural dinilai melalui VIF, koefisien jalur, R-squared, effect size f-squared, predictive relevance Q-squared, serta signifikansi bootstrapping. Hipotesis dinyatakan didukung apabila arah koefisien sesuai

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

dengan hipotesis dan p-value < 0,05 atau interval kepercayaan bootstrap tidak melintasi nol.

Tabel 3. Rancangan instrumen penelitian

Variabel	Kode	Rancangan Pernyataan	Rujukan Adaptasi
AI Career Anxiety	ACA1	Saya khawatir AI akan mengambil alih sebagian besar tugas utama dalam pekerjaan saya.	Wang & Wang (2022)
AI Career Anxiety	ACA2	Saya khawatir keterampilan yang saya miliki menjadi kurang bernilai karena perkembangan AI.	Wang & Wang (2022)
AI Career Anxiety	ACA3	Perkembangan AI membuat saya tidak yakin terhadap keamanan pekerjaan saya pada masa depan.	Wang & Wang (2022)
AI Career Anxiety	ACA4	Saya merasa cemas bahwa peluang karier di bidang saya akan berkurang akibat AI.	Wang & Wang (2022)
AI Career Anxiety	ACA5	Saya khawatir tidak mampu mengikuti perubahan kompetensi yang dituntut oleh penggunaan AI.	Wang & Wang (2022)
AI Career Anxiety	ACA6	Saya merasa masa depan karier saya menjadi lebih sulit diprediksi karena AI.	Wang & Wang (2022)
Career Optimism	CO1	Saya yakin dapat mencapai tujuan karier yang saya inginkan.	Rottinghaus et al. (2005); McIlveen et al. (2013)
Career Optimism	CO2	Saya melihat adanya peluang yang baik bagi perkembangan karier saya pada masa depan.	Rottinghaus et al. (2005); McIlveen et al. (2013)
Career Optimism	CO3	Saya tetap percaya bahwa karier saya dapat berkembang meskipun teknologi berubah.	Rottinghaus et al. (2005); McIlveen et al. (2013)
Career Optimism	CO4	Saya optimis dapat menemukan cara untuk mempertahankan relevansi kompetensi saya.	Rottinghaus et al. (2005); McIlveen et al. (2013)
Turnover Intention	TI1	Saya sering mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi tempat saya bekerja.	Bothma & Roodt (2013)
Turnover Intention	TI2	Saya mulai mencari informasi mengenai pekerjaan di organisasi lain.	Bothma & Roodt (2013)
Turnover Intention	TI3	Saya berniat melamar pekerjaan lain dalam waktu dekat.	Bothma & Roodt (2013)
Turnover Intention	TI4	Saya kemungkinan akan mengundurkan diri apabila memperoleh kesempatan yang lebih baik.	Bothma & Roodt (2013)

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

Turnover Intention	TI5	Saya tidak yakin akan tetap bekerja di organisasi ini dalam satu tahun ke depan.	Bothma & Roodt (2013)
Turnover Intention	TI6	Saya lebih memilih melanjutkan karier di organisasi lain dibandingkan bertahan di organisasi ini.	Bothma & Roodt (2013)

Sumber: Diadaptasi dari Wang & Wang (2022), Rottinghaus et al. (2005), McIlveen et al. (2013), dan Bothma & Roodt (2013).

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden. Jumlah responden sebanyak 220 orang dengan rata-rata usia 24,16 tahun dan rata-rata masa kerja sekitar 29,31 bulan. Responden didominasi usia 23-25 tahun (37,27%) dan 26-29 tahun (33,64%), mayoritas berpendidikan S1 (60,91%), serta memiliki komposisi status kerja yang relatif berimbang antara karyawan tetap (51,82%) dan kontrak (48,18%). Sebagian besar memiliki masa kerja 1-2 tahun (66,82%). Dari sisi paparan AI, 46,36% menggunakan AI setiap hari dan 30,91% menggunakan AI 3-5 kali per minggu, sehingga 77,27% responden menggunakan AI sedikitnya tiga kali dalam seminggu. Tingginya paparan tersebut memperkuat relevansi objek penelitian karena responden berhadapan langsung dengan teknologi AI dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Tabel 4. Karakteristik responden

Komponen	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	18-19 tahun	10	4,55
	20-22 tahun	54	24,55
	23-25 tahun	82	37,27
	26-29 tahun	74	33,64
	Jumlah	220	100,00
Jenis Kelamin	Perempuan	118	53,64
	Laki-laki	102	46,33
	Jumlah	220	100,00
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	38	17,27
	D3	40	18,18
	S1	134	60,91
	S2	8	3,64
	Jumlah	220	100,00

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

Komponen	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Status Kerja	Karyawan tetap	114	51,82
	Karyawan kontrak	106	48,18
	Jumlah	220	100,00
Masa Kerja	6-11 bulan	11	5,00
	1-2 tahun	147	66,82
	3-4 tahun	52	23,64
	>=5 tahun	10	4,55
	Jumlah	220	100,00
Bidang Pekerjaan	Digital Marketing	39	17,73
	Social Media Management	31	14,09
	Graphic Design	31	14,09
	Content Writing/Copywriting	29	13,18
	Video/Multimedia	22	10,00
	UI/UX Design	20	9,09
	E-commerce Creative	18	8,18
	Advertising/Creative Strategy	15	6,82
	Data/Marketing Analytics	8	3,64
	Digital Operations/CRM	7	3,18
	Jumlah	220	100,00
Frekuensi Penggunaan AI	Setiap hari	102	46,36
	3-5 kali per minggu	68	30,91
	1-2 kali per minggu	38	17,27
	Kurang dari 1 kali per minggu	12	5,45
	Jumlah	220	100,00

Sumber: Data diolah (2026).

Analisis Deskriptif. AI Career Anxiety memperoleh rata-rata 3,13 dan berada pada kategori sedang. Indikator tertinggi adalah kekhawatiran bahwa keterampilan menjadi kurang bernilai

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

akibat AI (mean 3,29), sedangkan indikator terendah adalah kekhawatiran tidak mampu mengikuti perubahan kompetensi (mean 2,96). Temuan ini menunjukkan bahwa sumber kecemasan utama bukan hanya kehilangan pekerjaan secara langsung, tetapi kemungkinan devaluasi kompetensi, sejalan dengan dimensi job replacement anxiety pada Wang dan Wang (2022).

Tabel 5. Tanggapan responden terhadap AI Career Anxiety

Kode	Indikator	Mean	Interpretasi
ACA1	Kekhawatiran AI mengambil alih sebagian besar tugas utama	3,19	Sedang
ACA2	Kekhawatiran keterampilan menjadi kurang bernilai karena AI	3,29	Sedang
ACA3	Ketidakpastian terhadap keamanan pekerjaan di masa depan	3,08	Sedang
ACA4	Kekhawatiran peluang karier berkurang akibat AI	3,18	Sedang
ACA5	Kekhawatiran tidak mampu mengikuti perubahan kompetensi	2,96	Sedang
ACA6	Masa depan karier semakin sulit diprediksi karena AI	3,10	Sedang
	Rata-rata AI Career Anxiety	3,13	Sedang

Sumber: Data diolah (2026).

Career Optimism memperoleh rata-rata 3,60 dan termasuk kategori tinggi. Responden masih melihat peluang perkembangan karier yang baik pada masa depan serta percaya dapat mempertahankan relevansi kompetensi. Hasil ini konsisten dengan Rottinghaus et al. (2005) dan Eva et al. (2020), yang menempatkan career optimism sebagai kecenderungan memiliki harapan positif terhadap hasil dan perkembangan karier.

Tabel 6. Tanggapan responden terhadap Career Optimism

Kode	Indikator	Mean	Interpretasi
CO1	Keyakinan dapat mencapai tujuan karier	3,62	Tinggi
CO2	Melihat peluang yang baik bagi perkembangan karier	3,63	Tinggi
CO3	Percaya karier tetap berkembang meskipun teknologi berubah	3,59	Tinggi
CO4	Optimis mampu mempertahankan relevansi kompetensi	3,55	Tinggi
	Rata-rata Career Optimism	3,60	Tinggi

Sumber: Data diolah (2026).

Turnover Intention memperoleh rata-rata 2,98 dan berada pada kategori sedang. Indikator tertinggi adalah kemungkinan mengundurkan diri apabila memperoleh kesempatan yang lebih baik (mean 3,35). Hal tersebut menunjukkan bahwa niat keluar cenderung opportunity-driven: responden belum menunjukkan rencana resign yang sangat kuat, tetapi tetap terbuka terhadap

peluang kerja yang dinilai lebih baik.

Tabel 7. Tanggapan responden terhadap Turnover Intention

Kode	Indikator	Mean	Interpretasi
TI1	Mempertimbangkan meninggalkan organisasi	2,96	Sedang
TI2	Mencari informasi pekerjaan di organisasi lain	2,86	Sedang
TI3	Berniat melamar pekerjaan lain dalam waktu dekat	2,90	Sedang
TI4	Akan mengundurkan diri jika memperoleh kesempatan lebih baik	3,35	Sedang
TI5	Tidak yakin bertahan satu tahun ke depan	2,93	Sedang
TI6	Lebih memilih melanjutkan karier di organisasi lain	2,90	Sedang
	Rata-rata Turnover Intention	2,98	Sedang

Sumber: Data diolah (2026).

Tabel 7a. Ringkasan statistik deskriptif variabel

Variabel	Mean	Kategori	Indikator tertinggi	Mean
AI Career Anxiety	3,13	Sedang	Keterampilan menjadi kurang bernilai karena AI	3,29
Career Optimism	3,60	Tinggi	Melihat peluang yang baik bagi perkembangan karier	3,63
Turnover Intention	2,98	Sedang	Keluar jika memperoleh kesempatan yang lebih baik	3,35

Sumber: Data diolah (2026).

Evaluasi Model Pengukuran. Seluruh indikator memiliki outer loading di atas 0,70. Nilai Cronbach's alpha seluruh konstruk berada di atas 0,80, composite reliability berada di sekitar 0,90 atau lebih, dan AVE seluruh konstruk melebihi 0,50. Nilai HTMT tertinggi sebesar 0,591, sehingga ketiga konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai. Reliabilitas turnover intention juga konsisten dengan Bothma dan Roodt (2013), yang menunjukkan bahwa TIS-6 memiliki reliabilitas dan validitas yang memadai.

Tabel 8. Outer loading indikator

Variabel	Indikator	Outer Loading	Kesimpulan
AI Career Anxiety	ACA1	0,847	Valid
	ACA2	0,835	Valid
	ACA3	0,794	Valid
	ACA4	0,800	Valid
	ACA5	0,751	Valid
	ACA6	0,835	Valid
Career Optimism	CO1	0,830	Valid
	CO2	0,801	Valid

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

	CO3	0,834	Valid
	CO4	0,861	Valid
Turnover Intention	TI1	0,841	Valid
	TI2	0,821	Valid
	TI3	0,789	Valid
	TI4	0,798	Valid
	TI5	0,855	Valid
	TI6	0,837	Valid

Sumber: Data diolah (2026).

Tabel 9. Reliabilitas, validitas konvergen, dan HTMT

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
AI Career Anxiety	0,895	0,920	0,658
Career Optimism	0,851	0,900	0,692
Turnover Intention	0,905	0,927	0,679

Sumber: Data diolah (2026).

Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis. Nilai VIF antara AI Career Anxiety dan Career Optimism sebagai prediktor Turnover Intention sebesar 1,096, sehingga tidak terdapat indikasi kolinearitas yang berarti. Nilai R-squared Career Optimism sebesar 0,088 menunjukkan bahwa AI Career Anxiety menjelaskan 8,8% variasi Career Optimism. Sementara itu, R-squared Turnover Intention sebesar 0,323 menunjukkan bahwa AI Career Anxiety dan Career Optimism secara bersama-sama menjelaskan 32,3% variasi Turnover Intention. Effect size terbesar terdapat pada jalur Career Optimism terhadap Turnover Intention sebesar 0,270 (sedang), sedangkan Q-squared Career Optimism sebesar 0,075 dan Turnover Intention sebesar 0,310, keduanya lebih besar dari nol.

Tabel 10. Effect size f-squared

Jalur	f-squared	Interpretasi
AI Career Anxiety -> Career Optimism	0,096	Kecil
AI Career Anxiety -> Turnover Intention	0,079	Kecil
Career Optimism -> Turnover Intention	0,270	Sedang

Sumber: Data diolah (2026).

Tabel 11. Nilai R-squared

Variabel Endogen	R-squared	Makna
Career Optimism	0,088	8,8% variasi dijelaskan AI Career Anxiety
Turnover Intention	0,323	32,3% variasi dijelaskan AI

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

		Career Anxiety dan Career Optimism

Sumber: Data diolah (2026).

Tabel 12. Hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Beta	t-statistic	p-value	Hasil
H1	AI Career Anxiety -> Turnover Intention	0,242	4,285	<0,001	Diterima
H2	AI Career Anxiety -> Career Optimism	-0,296	4,566	<0,001	Diterima
H3	Career Optimism -> Turnover Intention	-0,448	7,697	<0,001	Diterima
H4	AI Career Anxiety -> Career Optimism -> Turnover Intention	0,133	3,906	<0,001	Diterima

Sumber: Data diolah (2026).

Pengaruh AI Career Anxiety terhadap Turnover Intention. Hasil menunjukkan bahwa AI Career Anxiety berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan koefisien beta 0,242. Semakin tinggi kecemasan karyawan mengenai dampak AI terhadap pekerjaan dan kariernya, semakin tinggi kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi. Temuan ini dapat dijelaskan melalui COR Theory. Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa stres muncul ketika individu menghadapi ancaman kehilangan sumber daya yang penting. Dalam konteks penelitian, keterampilan, pengetahuan profesional, keamanan pekerjaan, identitas profesional, dan prospek karier merupakan sumber daya yang bernilai. Ketika AI dipersepsikan dapat mengambil alih sebagian pekerjaan atau membuat kompetensi tertentu kurang bernilai, karyawan menghadapi ancaman terhadap sumber daya profesionalnya. Salah satu respons perlindungan yang mungkin muncul adalah mempertimbangkan organisasi atau pekerjaan lain yang dinilai lebih aman atau lebih menjanjikan. Hasil ini sejalan dengan Brougham dan Haar (2018), yang menemukan bahwa STARA awareness meningkatkan turnover intention dan dampaknya lebih kuat pada karyawan yang lebih muda. Hasil juga konsisten dengan Li (2023), yang menunjukkan bahwa perceived threat of AI berkaitan dengan turnover intention, serta Uygungil-Erdogan et al. (2025), yang menemukan jalur tidak langsung melalui quiet quitting. Dengan demikian, kecemasan AI tidak hanya menjadi persoalan psikologis individual, tetapi dapat berkembang menjadi persoalan retensi bagi organisasi.

Pengaruh AI Career Anxiety terhadap Career Optimism. AI Career Anxiety berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Career Optimism dengan koefisien beta -0,296. Artinya, semakin besar kekhawatiran terhadap berkurangnya relevansi keterampilan, keamanan pekerjaan, dan peluang karier akibat AI, semakin rendah optimisme terhadap masa depan karier. Temuan ini sejalan dengan Hofer, Spurk, dan Hirschi (2021), yang menunjukkan bahwa career shock negatif dapat meningkatkan job insecurity dan menurunkan career optimism. Hasil juga relevan dengan Voigt dan Strauss (2025), yang menunjukkan bahwa interaksi dengan AI memengaruhi career

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

optimism melalui perceived threat of AI. Dari perspektif SCCT (Lent et al., 1994), ketika AI membuat karyawan meragukan relevansi kompetensi dan hasil yang dapat diperoleh dari kariernya, outcome expectations menjadi lebih negatif sehingga optimisme karier menurun.

Pengaruh Career Optimism terhadap Turnover Intention. Career Optimism berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan koefisien beta -0,448. Effect size jalur ini lebih besar dibandingkan pengaruh langsung AI Career Anxiety, menunjukkan bahwa keyakinan positif terhadap masa depan karier berperan penting dalam menahan kecenderungan keluar. Karyawan yang masih melihat peluang perkembangan dan percaya dapat mempertahankan relevansi kompetensi cenderung tidak menjadikan perpindahan organisasi sebagai respons utama terhadap perubahan teknologi. Temuan ini konsisten dengan Eva et al. (2020), yang menunjukkan bahwa career optimism berkaitan dengan berbagai sikap dan hasil karier positif. Dalam kerangka COR Theory, career optimism berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi ancaman dan mempertahankan investasi karier. Namun, Gong et al. (2025) menunjukkan bahwa career optimism juga dapat meningkatkan job-seeking behavior. Pada penelitian ini jalur yang lebih dominan adalah retention pathway, tetapi tingginya indikator kesediaan keluar jika ada kesempatan lebih baik menunjukkan bahwa organisasi tetap perlu menyediakan peluang karier internal yang nyata.

Peran Mediasi Career Optimism. Pengaruh tidak langsung AI Career Anxiety terhadap Turnover Intention melalui Career Optimism sebesar 0,133 dan signifikan. Pengaruh langsung AI Career Anxiety terhadap Turnover Intention tetap signifikan setelah Career Optimism dimasukkan ke dalam model, sehingga Career Optimism berperan sebagai mediator parsial. Total effect AI Career Anxiety terhadap Turnover Intention sekitar 0,375, terdiri atas pengaruh langsung 0,242 dan pengaruh tidak langsung 0,133. Mekanisme ini menunjukkan bahwa AI career anxiety tidak hanya mendorong niat keluar secara langsung, tetapi juga bekerja dengan melemahkan keyakinan karyawan terhadap masa depan karier. Temuan ini memperluas studi Li (2023) yang menggunakan perceived organizational support dan perceived value of AI sebagai mediator, serta Uygungil-Erdogan et al. (2025) yang menempatkan quiet quitting sebagai mediator. Penelitian ini menambahkan career optimism sebagai mekanisme psikologis yang secara spesifik menggambarkan penilaian individu terhadap masa depan karier.

Implikasi Teoritis dan Praktis. Secara teoritis, hasil penelitian menunjukkan bahwa AI Career Anxiety dapat dipandang bukan sekadar technostress, tetapi sebagai career resource threat. Integrasi COR Theory dan SCCT membantu menjelaskan dua tahapan: COR Theory menjelaskan mengapa AI dapat dipersepsikan sebagai ancaman sumber daya, sedangkan SCCT menjelaskan bagaimana ancaman tersebut memengaruhi outcome expectations, optimisme karier, dan keputusan terkait keberlanjutan kerja. Secara praktis, organisasi perlu mengelola transformasi AI tidak hanya dari sisi teknologi, tetapi juga dari sisi pengalaman karier karyawan. Komunikasi implementasi AI sebaiknya menjelaskan tugas yang akan dibantu AI, kompetensi manusia yang tetap bernilai, dan jalur karier yang tersedia setelah transformasi. Program reskilling dan upskilling perlu dihubungkan dengan mobilitas internal, career coaching, mentoring, dan dukungan atasan. Hofer et al. (2021) menunjukkan bahwa perceived organizational career support dapat memperlemah dampak negatif career shock terhadap career

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

optimism. Perhatian khusus diperlukan bagi karyawan Generasi Z karena mereka berada pada tahap awal pembentukan identitas dan arah karier. Brougham dan Haar (2018) menunjukkan bahwa karyawan lebih muda dapat lebih sensitif terhadap ancaman penggantian pekerjaan oleh teknologi. Karena itu, narasi implementasi AI sebaiknya diarahkan pada human-AI collaboration, bukan semata-mata efisiensi atau pengurangan tenaga kerja. Organisasi juga perlu menyediakan peluang internal yang nyata agar career optimism tidak berubah menjadi keyakinan untuk mencari kesempatan yang lebih baik di luar organisasi, sebagaimana diingatkan Gong et al. (2025).

5. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan 220 data penelitian, AI Career Anxiety berada pada tingkat sedang, Career Optimism berada pada tingkat tinggi, dan Turnover Intention berada pada tingkat sedang. Hasil model menunjukkan bahwa AI Career Anxiety berpengaruh positif terhadap Turnover Intention dan berpengaruh negatif terhadap Career Optimism. Career Optimism berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention serta memediasi secara parsial pengaruh AI Career Anxiety terhadap Turnover Intention.

Temuan menunjukkan bahwa dampak AI terhadap retensi karyawan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan teknologi, tetapi oleh bagaimana karyawan menafsirkan konsekuensinya terhadap nilai kompetensi, keamanan kerja, dan prospek karier. Ketika AI dipersepsikan mengancam sumber daya karier, kecemasan meningkat, optimisme terhadap masa depan karier menurun, dan niat keluar cenderung meningkat. Sebaliknya, Career Optimism dapat menjadi sumber daya psikologis yang menekan kecenderungan tersebut.

Secara praktis, organisasi disarankan membangun strategi implementasi AI yang transparan, menyediakan reskilling dan upskilling, memperjelas jalur karier internal, serta meningkatkan dukungan karier agar karyawan tetap melihat masa depan yang positif di dalam organisasi. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan job insecurity, AI self-efficacy, career adaptability, psychological safety, perceived organizational support, atau quiet quitting untuk memperluas daya jelas model.

Referensi

Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the Turnover Intention Scale. SA Journal of Human Resource Management, 11(1), 1-12. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507

Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. Journal of Management & Organization, 24(2), 239-257. https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55

Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T. T., & Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence-challenges and opportunities for international HRM: A review and research agenda. The International Journal of Human Resource Management, 33(6), 1065-1097. https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2035161

Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. Journal of Vocational Behavior, 116, 103287. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011

Gödöllei, A. F., & Beck, J. W. (2023). Insecure or optimistic? Employees' diverging appraisals of automation, and consequences for job attitudes. Computers in Human Behavior Reports, 12, 100342. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100342

Gong, Z., Lu, Y., & Li, M. (2025). From retention to turnover: The paradoxical role of career optimism and the moderating effect of psychological safety. Frontiers in Psychology, 16, 1706367. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1706367

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

Hofer, A., Spurk, D., & Hirschi, A. (2021). When and why do negative organization-related career shocks impair career optimism? A conditional indirect effect model. Career Development International, 26(4), 467-494. https://doi.org/10.1108/CDI-12-2018-0299

Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. Business Horizons, 61(4), 577-586. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.03.007

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior, 45(1), 79-122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Li, Y. (2023). Relationship between perceived threat of artificial intelligence and turnover intention in luxury hotels. Heliyon, 9(8), e18520. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18520

McIlveen, P., Burton, L. J., & Beccaria, G. (2013). A short form of the Career Futures Inventory. Journal of Career Assessment, 21(1), 127-138. https://doi.org/10.1177/1069072712450493

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. Journal of Career Assessment, 13(1), 3-24. https://doi.org/10.1177/1069072704270271

Uygungil-Erdogan, S., Şahin, Y., Sökmen-Alaca, A. İ., Oktaysoy, O., Altıntaş, M., & Topçuoğlu, V. (2025). Assessing the effect of artificial intelligence anxiety on turnover intention: The mediating role of quiet quitting in Turkish small and medium enterprises. Behavioral Sciences, 15(3), 249. https://doi.org/10.3390/bs15030249

Voigt, J., & Strauss, K. (2025). Let it go and embrace something new: How goal reengagement capacities moderate the effect of interacting with artificial intelligence on career optimism. Journal of Vocational Behavior, 161, 104154. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104154

Wang, Y.-Y., & Wang, Y.-S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. Interactive

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

Learning Environments, 30(4), 619-634. https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887

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/)