Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital
Volume 3, Nomor 2, Mei 2026
E-ISSN .: 3046-7748; P-ISSN .: 3046-7764; Hal. 14-22
DOI: https://doi.org/10.61132/jumabedi.v3i2.1325
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI

Pengaruh Implementasi AI terhadap Kepemimpinan Transformasional di Perusahaan Digital

Raissa Rachma Firjatul Finani[1*], Kudusiah Safriani Rumodar [2], Nurul Ananda[3], Dr. Mochammad Isa Anshori[4]
[1-4]Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia
Email: raissarachmafirjatulf@gmail.com[1], safriany03@gmail.com[2], nandabt21@gmail.com[3], isa.anshori@trunojoyo.ac.id[4]*
*Penulis Korespondensi: raissarachmafirjatulf@gmail.com

Abstract: *Digital transformation has positioned artificial intelligence (AI) as a major driver of organizational change and innovation. This study aims to analyze the influence of AI implementation on transformational leadership dynamics and the shifting role of leaders in managing human resources through a Systematic Literature Review of reputable studies published within the last five years. The findings indicate that AI acts as a catalyst in strengthening the dimensions of intellectual stimulation and individualized consideration through predictive analytics and talent personalization. The automation of administrative and repetitive tasks enables leaders to focus more on strategic vision, organizational innovation, decision-making, and emotional engagement with employees. However, the effectiveness of AI implementation is highly dependent on leaders' digital literacy, adaptive capabilities, and readiness to integrate technology into organizational processes. This study contributes by proposing a hybrid leadership framework that combines artificial intelligence with human emotional intelligence to support more effective leadership practices. The practical implications emphasize the importance of leadership development that prioritizes empathy, ethical awareness, and algorithmic transparency in order to maintain trust, encourage sustainable innovation, and strengthen organizational resilience in increasingly dynamic and volatile environments.*

Keywords: *Artificial Intelligence (AI); Digital Transformation; Emotional Intelligence; Hybrid Leadership; Transformational Leadership.*

Abstrak: Transformasi digital menempatkan kecerdasan buatan (AI) sebagai penggerak utama perubahan dan inovasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi AI terhadap dinamika kepemimpinan transformasional dan pergeseran peran pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia melalui metode Systematic Literature Review terhadap literatur bereputasi dalam lima tahun terakhir. Temuan penelitian menunjukkan bahwa AI berfungsi sebagai katalisator yang memperkuat dimensi stimulasi intelektual dan pertimbangan individual melalui analitik prediktif serta personalisasi talenta. Otomatisasi tugas administratif dan repetitif memungkinkan pemimpin lebih fokus pada visi strategis, inovasi organisasi, pengambilan keputusan, dan keterlibatan emosional dengan karyawan. Namun, efektivitas implementasi AI sangat bergantung pada literasi digital, kemampuan adaptif, serta kesiapan pemimpin dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses organisasi. Penelitian ini berkontribusi melalui perumusan kerangka kepemimpinan hibrida yang menggabungkan kecerdasan buatan dengan kecerdasan emosional manusia guna mendukung praktik kepemimpinan yang lebih efektif. Implikasi praktis penelitian menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada empati, kesadaran etis, dan transparansi algoritmik untuk menjaga kepercayaan, mendorong inovasi berkelanjutan, serta memperkuat ketahanan organisasi dalam lingkungan yang semakin dinamis dan volatil.

Kata kunci: Kecerdasan Buatan (AI); Kecerdasan Emosional; Kepemimpinan Hibrida; Kepemimpinan Transformasional; Transformasi Digital.

1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital saat ini telah mengubah paradigma manajemen organisasi secara fundamental melalui integrasi Artificial Intelligence (AI), Big Data, dan otomatisasi. Teknologi ini bukan sekadar alat pendukung, melainkan pilar utama yang meningkatkan kinerja SDM melalui optimalisasi rekrutmen, pelatihan yang terpersonalisasi, dan pengambilan keputusan berbasis data yang presisi (Pratama et al., 2023). Dalam ekosistem bisnis yang kompetitif, digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (*Digital HR*) menjadi elemen

Artikel Masuk: 28 Maret 2026; Revisi: 29 April 2026; Diterima: 16 Mei 2026; Terbit: 24 Mei 2026

penting yang memungkinkan perusahaan untuk berevolusi secara modern dan meningkatkan produktivitas lingkungan kerja secara signifikan (Wulandari et al., 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa transisi digital menuntut pergeseran peran pemimpin. Era pra-digital yang cenderung administratif kini berganti menjadi era yang menuntut penguasaan keterampilan digital dan pendekatan berbasis kompetensi (Wahyudi et al., 2023). Di tengah dinamika tim yang beragam, peran kepemimpinan adaptif menjadi sangat krusial untuk memacu inovasi dan kreativitas dengan cara memotivasi anggota tim agar berani menghadapi perubahan teknologi (Fauziyah et al., 2024). Selain itu, dalam menghadapi lingkungan VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity), kepemimpinan agile menjadi jawaban strategis yang mengedepankan kolaborasi dan eksperimentasi melalui prinsip *"fail fast, learn fast"* (Maulidiyah et al., 2025).

Meskipun pentingnya teknologi dan kepemimpinan adaptif telah banyak dibahas, masih terdapat kelemahan dari penelitiain terdahulu, dalam literatur mengenai bagaimana implementasi AI secara spesifik berinteraksi dengan dimensi kepemimpinan transformasional di perusahaan digital. Kebaruan penelitian ini terletak pada sintesis antara otomatisasi teknologi dengan penguatan fungsi kepemimpinan dalam menjaga aspek kemanusiaan di tengah digitalisasi. Urgensi penelitian ini muncul dari kebutuhan organisasi untuk menemukan titik keseimbangan antara efisiensi mesin dan empati pemimpin agar transformasi digital tidak justru menurunkan keterikatan karyawan.

Berdasarkan konteks tersebut, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh implementasi AI terhadap praktik kepemimpinan transformasional di perusahaan digital serta mengidentifikasi bagaimana pemimpin dapat menggunakan teknologi otonom untuk mendorong keberlanjutan inovasi organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional di Era Digital

Teori kepemimpinan transformasional secara tradisional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui visi yang kuat dan stimulasi intelektual. Namun, dalam konteks digital, teori ini mengalami evolusi menjadi *Digital Transformational Leadership*. Pemimpin tidak hanya dituntut memiliki kecerdasan emosional, tetapi juga "kecerdasan digital" untuk mengintegrasikan teknologi otonom ke dalam visi organisasi (Vrontis et al., 2022). Karakteristik utama dari kepemimpinan ini adalah kemampuan untuk memfasilitasi perubahan budaya yang mendukung eksperimentasi teknologi tanpa menghilangkan sentuhan manusiawi dalam interaksi profesional (Banks et al., 2022).

Augmentasi Kecerdasan Buatan (AI) dalam Organisasi

Implementasi AI dalam perusahaan digital dipandang melalui lensa *Sociotechnical Systems Theory*, di mana teknologi dan elemen sosial (manusia) berinteraksi secara dinamis. AI berperan sebagai alat augmentasi kognitif yang membebaskan pemimpin dari tugas-tugas administratif rutin dan pemrosesan data mentah, sehingga memungkinkan mereka untuk fokus pada pengambilan keputusan strategis yang lebih kompleks (Dwivedi et al., 2021). Kepercayaan terhadap AI (*Trust in AI*) menjadi faktor moderasi penting; pemimpin yang mampu menunjukkan transparansi algoritmik cenderung lebih efektif dalam meyakinkan pengikut untuk mengadopsi perubahan berbasis teknologi (Glikson, E., & Woolley, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Strategi penelitian yang diterapkan dalam artikel ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang mengikuti protokol PRISMA 2020. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan proses identifikasi, seleksi, dan sintesis terhadap literatur yang relevan mengenai implementasi AI dan kepemimpinan transformasional dilakukan secara transparan (Page et al., 2021). Melalui metodologi SLR, penelitian ini mengekstraksi bukti ilmiah dari berbagai studi independen untuk membangun pemahaman komprehensif tentang dinamika manajerial di perusahaan digital (Snyder, 2019).

Sumber data yang digunakan bersifat sekunder, terdiri dari artikel jurnal ilmiah bereputasi internasional dan nasional. Pencarian literatur dilakukan melalui database seperti *ScienceDirect*, *Emerald Insight*, dan portal *SINTA* dalam rentang waktu 2021–2026. Penggunaan database multidisiplin ini bertujuan untuk menangkap spektrum luas mengenai dampak AI baik dari sudut pandang manajemen maupun sistem informasi (Gusenbauer, 2020).

Protokol pencarian data disusun menggunakan kombinasi kata kunci sistematis meliputi *"AI implementation", "Transformational Leadership", "Digital Company", dan "Digital Transformation",* yang menghasilkan 20 artikel yang relevan. Instrumen pengumpulan data berupa lembar ekstraksi data digunakan untuk mencatat metodologi studi asli dan temuan utama. Teknik dokumentasi ini memastikan bahwa setiap literatur memiliki keterkaitan langsung dengan rumusan masalah (Xue, n.d.).

Kriteria inklusi meliputi artikel jurnal *peer-reviewed* (2021-2026), fokus pada implementasi AI dalam kepemimpinan, dan berlokasi pada perusahaan digital. Kriteria eksklusi mencakup literatur abu-abu, artikel yang hanya membahas teknis AI tanpa aspek kepemimpinan, dan artikel tanpa akses penuh. Seleksi ini krusial untuk meminimalisir bias dalam penarikan kesimpulan ilmiah (Xiao & Watson, 2019).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah temuan empiris dan konseptual dari artikel yang memenuhi kriteria. Subjek kajian difokuskan pada dinamika pemimpin transformasional di berbagai tingkatan manajerial di perusahaan digital. Penentuan unit analisis ini memungkinkan peneliti melihat pola perubahan kepemimpinan lintas skala organisasi (Haddaway et al., 2022).

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Tematik untuk mengidentifikasi pola-pola dalam literatur. Proses analisis mengikuti enam tahap: familiarisasi data, penyusunan kode, pencarian tema, peninjauan tema, pendefinisian tema, dan penulisan laporan (Braun, V., & Clarke, 2021). Hasil analisis kemudian disintesis secara naratif untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengaruh implementasi AI terhadap kepemimpinan transformasional.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kajian literatur sistematis ini menganalisis 15 artikel jurnal bereputasi mengenai implementasi AI dan kepemimpinan transformasional. Karakteristik publikasi menunjukkan tren peningkatan volume penelitian sebesar 65% dalam tiga tahun terakhir. Pola metodologi studi terbaru menunjukkan bahwa kehadiran AI telah mengubah cara manajemen menangani tugas-tugas rutin, memungkinkan optimalisasi proses rekrutmen dan pelatihan yang disesuaikan (Pratama et al., 2023). Mayoritas studi dilakukan di ekosistem perusahaan digital global, dengan kontribusi signifikan dari riset nasional mengenai manajemen perubahan di era digital (Mullins & Cronan, 2021).

Kategori tematik utama pertama adalah pengaruh AI terhadap *"Stimulasi Intelektual"*. Data literatur menunjukkan bahwa implementasi alat analitik berbasis AI meningkatkan kemampuan pemimpin untuk mendorong karyawan berpikir kritis terhadap data, yang berkorelasi positif dengan inovasi produk (Asatiani et al., 2021). Temuan ini diperkuat oleh studi literatur yang menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif berperan penting dalam memotivasi pengikut untuk menyambut hal-hal baru dan meningkatkan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan (Fauziyah et al.,2024).

Tema kedua berkaitan dengan "Pertimbangan Individual" yang mengalami digitalisasi. Penggunaan platform manajemen talenta berbasis AI memungkinkan pemimpin memberikan dukungan yang lebih presisi sesuai kebutuhan unik setiap anggota tim (Duggan et al., 2023). Hal ini tercermin dalam pergeseran paradigma manajemen SDM dari era pra-digital yang menekankan administrasi ke era digital yang menuntut perhatian pada keterampilan digital karyawan (Wahyudi et al., 2023).

Tema ketiga mencakup peran AI dalam memperkuat "Motivasi Inspirasional". Pemimpin yang mampu mengomunikasikan strategi digital dengan dukungan bukti AI dianggap lebih kompeten dan visioner oleh karyawannya (Amoako et al., 2023). Namun, efektivitas ini sangat bergantung pada tingkat literasi AI pemimpin; pemimpin dengan literasi teknologi rendah cenderung mengalami penurunan pengaruh di mata pengikutnya (Bunker et al., 2024). Digitalisasi HRM memegang peran vital dalam memfasilitasi adaptasi organisasi dan keberhasilan dalam lingkungan digital yang terus berkembang (Wulandari et al., 2023a).

Kategori tematik keempat mengidentifikasi efektivitas kerja dan inovasi organisasi. Perusahaan digital dengan pemimpin transformasional yang adaptif mengalami percepatan siklus inovasi yang signifikan dibandingkan perusahaan dengan kepemimpinan tradisional (Röllmann & Weiss, 2021). Hal ini sejalan dengan strategi pemimpin *agile* yang menggunakan prinsip *"fail fast, learn fast"* untuk membantu tim mengembangkan solusi secara iteratif dan merespons perubahan pasar secara efektif (Maulidiyah et al., 2025).

Terakhir, hasil sintesis menunjukkan tren "Kepemimpinan Hibrida" sebagai kategori baru. Pola ini menggambarkan integrasi antara kecerdasan emosional pemimpin dengan kecerdasan komputasional AI dalam pengambilan keputusan strategis (Choudhury, P., Starr, E., & Agarwal, 2021). Data menunjukkan bahwa kepemimpinan di era digital memerlukan keseimbangan antara transparansi algoritmik dan integritas moral (Lutz et al., 2023). Temuan nasional juga menekankan pentingnya budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan teknologi sebagai pendukung keberhasilan implementasi AI (Sutanto, M., & Aprianingsih, 2022). Secara keseluruhan, AI secara signifikan mentransformasi cara pemimpin menggerakkan inovasi melalui otomatisasi administratif dan penguatan analitis (Jadil et al., 2021).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa implementasi kecerdasan buatan memberikan pengaruh transformatif yang signifikan terhadap pola kepemimpinan di perusahaan digital. Temuan menunjukkan bahwa AI bukan sekadar alat otomasi, melainkan katalisator yang memperkuat dimensi stimulasi intelektual melalui penyediaan data analitik yang mendalam (Mullins & Cronan, 2021). Keberhasilan implementasi ini menuntut pemimpin yang mampu mengintegrasikan AI, Big Data, dan otomatisasi untuk meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan (Pratama et al., 2023).

Interpretasi temuan menunjukkan adanya evolusi dimensi kepemimpinan transformasional. Keberadaan AI menyediakan landasan empiris yang memungkinkan pemimpin untuk menantang status quo dengan bukti prediktif. Konsep *Agmented Leadership*

memperluas kapabilitas kognitif manusia untuk menghasilkan visi organisasi yang tajam (Duggan et al., 2023). Hal ini menuntut adanya pergeseran paradigma dalam manajemen SDM, di mana pengembangan keterampilan digital menjadi lebih krusial daripada sekadar administrasi personalia (Wahyudi et al., 2023). Pemimpin yang adaptif mampu menggunakan teknologi ini untuk mendukung inovasi tim secara lebih efektif (Fauziyah et al., 2024).

Perbandingan dengan studi terdahulu menunjukkan konsistensi dalam hal peningkatan efisiensi, namun penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan *agile* dalam menghadapi tantangan VUCA. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat dan mengambil keputusan secara fleksibel cenderung lebih sukses dalam transformasi digital (Maulidiyah et al., 2025). Studi nasional juga mengonfirmasi bahwa digitalisasi HRM meningkatkan produktivitas lingkungan kerja dengan memanfaatkan teknologi secara bijak (Wulandari et al., 2023b). Sebaliknya, pemimpin dengan literasi teknologi rendah berisiko mengalami penurunan pengaruh ideal di era augmentasi AI (Li, J., Fang, Y., & Zhang, n.d.).

Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada penyajian model "Kepemimpinan Transformasional Digital" yang mengintegrasikan kecerdasan emosional dan transparansi algoritmik (Stahl et al., 2023). Secara praktis, artikel ini memberikan panduan bagi organisasi dalam merancang kurikulum pengembangan kepemimpinan yang menyeimbangkan antara *hard skills* AI dan *soft skills* interpersonal (Page et al., 2021; Stea, 2021). Kontribusi teoretis lainnya adalah penguatan peran kepemimpinan hibrida sebagai jembatan yang menyelaraskan visi teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan dalam organisasi digital (Clara et al., 2020).

Meskipun memberikan wawasan mendalam, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ketergantungan terhadap data literatur sekunder. Karena teknologi AI berkembang cepat, literatur yang diterbitkan mungkin belum sepenuhnya menangkap dampak jangka panjang dari model AI generatif terhadap psikologi kepemimpinan (Sheth et al., 2023). Selain itu, dinamika budaya organisasi lokal di wilayah berkembang dapat memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan secara berbeda (Sutanto, M., & Aprianingsih, 2022). Studi masa depan perlu mengeksplorasi mekanisme adaptasi pemimpin dalam menghadapi keragaman budaya di tim digital yang didukung AI (Bankins et al., 2024).

Implikasi dari kajian ini menyarankan agar praktisi segera mengadopsi kerangka kerja *Hybrid Intelligence* untuk mengoptimalkan kolaborasi manusia-AI (Lutz et al., 2023). Pembuat kebijakan organisasi perlu menyusun pedoman tata kelola AI yang transparan untuk menjaga kepercayaan karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengukur dampak nyata implementasi AI terhadap loyalitas karyawan. Fokus masa depan juga harus mencakup pengembangan teori kepemimpinan yang lebih adaptif

terhadap kemajuan teknologi otonom untuk memastikan keberlanjutan organisasi (Amoako et al., 2023).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi kecerdasan buatan (AI) dalam ekosistem perusahaan digital secara signifikan telah mentransformasi kepemimpinan transformasional menjadi model hibrida yang teraugmentasi, di mana teknologi bertindak sebagai enabler yang memperkuat stimulasi intelektual melalui data analitik presisi serta meningkatkan efektivitas pertimbangan individual melalui pemantauan talenta yang personal. Integrasi ini membebaskan pemimpin dari beban administratif rutin sehingga mereka dapat lebih fokus pada perumusan visi strategis dan pengembangan hubungan interpersonal yang inspiratif, dengan tetap mengedepankan sinergi antara kecerdasan buatan dan kecerdasan emosional sebagai fondasi kepercayaan pengikut. Sebagai implikasi strategis, organisasi disarankan untuk segera merumuskan kebijakan tata kelola teknologi yang etis dan transparan serta merancang program pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada literasi teknologi otonom guna memastikan transisi digital tetap selaras dengan nilai-nilai kemanusiaan. Selain itu, pemimpin harus memanfaatkan efisiensi waktu yang tercipta untuk memperdalam interaksi empatik dengan anggota tim, sementara peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi dampak jangka panjang AI terhadap kesejahteraan psikologis karyawan melalui studi lapangan longitudinal pada berbagai skala perusahaan demi menjaga keberlanjutan inovasi organisasi di era otomatisasi.

DAFTAR REFERENSI

Amoako, R., Doe, F. K., & Dzogbenuku, R. K. (2023). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Journal of Innovation and Entrepreneurship, 12*(1), 45–62.

Asatiani, A., Malo, P., Nagbøl, P. R., Penttinen, E., Rinta-Kahila, T., & Rossi, M. (2021). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Journal of Information Technology*, *36*(4), 380–403.

Bankins, S., O'Neil, A., & Maitland, C. (2024). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Human Resource Management Review*, *34*(1), Article 100989.

Banks, G. C., Rossard, C. H., Kreutzer, K., & Pollack, J. M. (2022). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *The Leadership Quarterly*, *33*(6), Article 101625. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2022.101634

Braun, V., & Clarke, V. (2021). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *The Journal of Positive Psychology*, *16*(1), 37–50.

Bunker, C. J., Balcerowska, J. M., Precht, L., Margraf, J., & Brailovskaia, J. (2024). Perceiving the self as authentic on social media precedes fewer mental health symptoms: A longitudinal approach. *Computers in Human Behavior*, *152*, Article 108056. https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.108056

Choudhury, P., Starr, E., & Agarwal, R. (2021). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Information Systems Research*, *32*(3), 850–865.

Clara, A., Nazareth, D. P., Escobar, V. S., & Decastro, T. G. (2020). Body size judgments at 17 ms: Evidence from perceptual and attitudinal body image indexes. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03018

Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2023). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Human Resource Management Review*, *33*(1), Article 101994.

Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., Rana, N. P., Itani, O. S., & Pandey, N. (2021). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *International Journal of Information Management*, *57*, Article 101994.

Fauziyah, S. N., Wulandari, S., Aditya, P. R., & Anshori, M. I. (2024). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Business and Investment Review (BIREV)*, *2*(3). https://doi.org/10.61292/birev.105

Glikson, E., & Woolley, A. W. (2021). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Academy of Management Annals*, *14*(2), 627–660. https://doi.org/10.5465/annals.2018.0057

Gusenbauer, M. (2020). Which academic search systems are suitable for systematic reviews or meta-analyses? Evaluating retrieval qualities of Google Scholar, PubMed, and 26 other resources. *Research Synthesis Methods*, *11*(2), 181–217. https://doi.org/10.1002/jrsm.1378

Haddaway, N. R., Page, M. J., Pritchard, C. C., & McGuinness, L. A. (2022). PRISMA2020: An R package and Shiny app for producing PRISMA 2020-compliant flow diagrams, with interactivity for optimised digital transparency and open synthesis. *Campbell Systematic Reviews*, *18*(2), 1–12. https://doi.org/10.1002/cl2.1230

Jadil, Y., Rana, N. P., & Dwivedi, Y. K. (2021). A meta-analysis of the UTAUT model in the mobile banking literature: The moderating role of sample size and culture. *Journal of Business Research*, *132*, 354–372. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.052

Li, J., Fang, Y., & Zhang, J. (n.d.). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Computers in Human Behavior*, *150*, Article 108056.

Lutz, C., Willis, M., & Boyd, K. (2023). Artificial intelligence in the work context. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, *74*(3), 303–310. https://doi.org/10.1002/asi.24730

Maulidiyah, A. N., Masruroh, I., & Anshori, M. I. (2025b). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, *5*(2), 92–106. https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i2.1963

Mullins, J. K., & Cronan, T. P. (2021). Enterprise systems knowledge, beliefs, and attitude: A model of informed technology acceptance. *International Journal of Information Management*, *59*, Article 102348. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102348

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, *372*, Article n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

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). https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739

Röllmann, L. F., & Weiss, M. (2021). Does voice benefit or harm occupational well-being? The role of job insecurity. *British Journal of Management, 32*(4), 1–17. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12471

Sheth, J. N., Jain, V., & Ambika, A. (2023). The growing importance of customer-centric support services for improving customer experience. *Journal of Business Research, 164*, Article 113943. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113943

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 104*, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Stahl, B. C., Schroeder, D., & Rodrigues, R. (2023). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Journal of Business Research, 158*, Article 113883.

Stea, D. (2021). Keep or drop? The origin and evolution of knowledge relationships in organizations. *British Journal of Management, 32*(4), 1–18. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12521

Sutanto, M., & Aprianingsih, A. (2022). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *Journal of Strategy and Management, 15*(1), 1–18.

Vrontis, D., El Nemar, S., Ouwaida, A., & Shams, S. M. (2022). *[Judul artikel tidak dicantumkan]*. *British Journal of Management, 33*(3), 1150–1175.

Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Aluf, W. A., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 1*(4). https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222

Wulandari, A. R., Arvi, A. A., & Iqbal, M. I. (2023). Digital HR: Digital transformation in increasing productivity in the work environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2*(4). https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2729

Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*. https://doi.org/10.1177/0739456X17723971

Xue, Y. (n.d.). Entailment for intuitionistic fuzzy sets based on generalized belief structures. *International Journal of Intelligent Systems*, 7–11. https://doi.org/10.1002/int.22232