



Perspektif Psikologi dalam Merespons Perubahan Peran Kerja akibat AI

A Psychological Perspective on Responding to AI-Driven Changes in Work Roles

Dika Agus Pratama & Faadhil*

Progam Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (AI) telah mengubah lanskap kerja secara drastis, menimbulkan ketidakpastian dan tekanan psikologis bagi banyak pekerja. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana perspektif psikologi, khususnya psikologi positif dan organisasi, dapat dimanfaatkan untuk merespons perubahan peran kerja akibat AI. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif, mengandalkan literatur ilmiah dan laporan kebijakan dari berbagai disiplin ilmu dan konteks global. Temuan menunjukkan bahwa AI tidak hanya menimbulkan kecemasan dan stres karena tuntutan kerja baru, tetapi juga membuka peluang adaptasi jika ditunjang dengan penguatan modal psikologis seperti optimisme dan resiliensi. Selain itu, soft skills seperti empati dan kecerdasan emosional menjadi kompetensi penting yang tidak tergantikan oleh teknologi. Psikologi organisasi dan kebijakan publik juga memiliki peran strategis dalam menciptakan ekosistem kerja yang adil dan suportif melalui intervensi berbasis asesmen psikologis dan desain kerja yang humanistik. Kajian ini menegaskan pentingnya integrasi pendekatan psikologis dalam menghadapi transformasi kerja di era digital.

Kata Kunci: Kecerdasan Buatan; Psikologi Kerja; Adaptasi Psikologis.

Abstract

The development of artificial intelligence (AI) has drastically transformed the landscape of work, creating uncertainty and psychological pressure for many workers. This article aims to examine how psychological perspectives, particularly positive and organizational psychology, can be employed to respond to AI-driven changes in work roles. This study uses a qualitative literature review approach, drawing on scholarly articles and policy reports from various disciplines and global contexts. Findings indicate that while AI induces anxiety and stress due to new job demands, it also presents opportunities for adaptation if supported by strengthened psychological capital such as optimism and resilience. Additionally, soft skills such as empathy and emotional intelligence remain essential competencies that AI cannot replace. Organizational psychology and public policy play a strategic role in fostering fair and supportive work ecosystems through psychological assessment-based interventions and human-centered work design. This review underscores the importance of integrating psychological approaches in navigating workforce transformations in the digital age.

Keywords: Artificial Intelligence; Work Psychology; Psychological Adaptation.

How to Cite: Pratama, D.A., & Faadhil, (2025), Perspektif Psikologi dalam Merespons Perubahan Peran Kerja akibat AI. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 7(2): 65-71



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) telah menjadi salah satu fenomena paling transformatif dalam lanskap ekonomi dan sosial global (Kaplan & Haenlein, 2019). AI tidak hanya memengaruhi aspek teknis dalam industri, seperti otomasi produksi dan analitik data, tetapi juga telah mulai mengubah cara manusia bekerja, berinteraksi, dan menjalani kehidupan profesional sehari-hari (Bughin et al., 2018). Dalam dekade terakhir, kecanggihan AI telah menembus berbagai sektor, mulai dari kesehatan, pendidikan, hingga layanan keuangan, menggantikan sejumlah peran tradisional dan menciptakan bentuk-bentuk pekerjaan baru yang belum pernah dibayangkan sebelumnya (Brougham & Haar, 2018). Transformasi ini menimbulkan konsekuensi signifikan, tidak hanya dalam hal struktural dan ekonomi, tetapi juga dalam dimensi psikologis yang memengaruhi identitas, motivasi, serta kesejahteraan mental para pekerja (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Latar belakang fenomena ini memperlihatkan bahwa adopsi AI secara luas telah menimbulkan disrupsi dalam pasar tenaga kerja global (Frey & Osborne, 2017). Otomatisasi berbasis AI kini tidak terbatas pada tugas-tugas mekanis, tetapi juga merambah ke aktivitas kognitif dan interpersonal, seperti dalam proses perekrutan, layanan pelanggan, dan pengambilan keputusan manajerial (Sun & Wang, 2021). Kondisi ini menciptakan ketidakpastian yang mendalam bagi para pekerja, memunculkan kekhawatiran terhadap hilangnya pekerjaan, bergesernya keterampilan yang dibutuhkan, dan terganggunya stabilitas karier (Nedelkoska & Quintini, 2018). Sementara sebagian pihak menyoroti ancaman AI terhadap keberlanjutan lapangan kerja, laporan seperti *The Future of Jobs Report* (World Economic Forum, 2023) justru mengindikasikan bahwa AI dapat menjadi pendorong produktivitas dan menciptakan peluang baru apabila didukung dengan adaptasi strategis (Schwab & Zahidi, 2023).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji dampak implementasi kecerdasan buatan terhadap aspek psikologis pekerja. Studi Zhang dan Zhao (2024) menunjukkan bahwa adopsi AI justru dapat menurunkan tingkat depresi psikologis pekerja, terutama bagi mereka dengan keahlian rendah, selama disertai peningkatan kualitas lingkungan kerja. Di sisi lain, Zhou dan Zhang (2024) menemukan bahwa kesadaran terhadap keberadaan AI berkorelasi positif dengan kelelahan emosional pekerja, dimediasi oleh ketidakamanan kerja dan gangguan keseimbangan kehidupan kerja-keluarga.

Permasalahan utama yang dihadapi saat ini adalah belum optimalnya respons psikologis terhadap perubahan peran kerja akibat AI, baik dari sisi individu maupun organisasi (Makridakis, 2017). Banyak pekerja mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan keterampilan baru dan dinamika lingkungan kerja digital yang serba cepat (Tschang & Almirall, 2021). Di sisi lain, belum semua organisasi memiliki sistem pendukung yang memadai untuk membantu karyawan beradaptasi secara psikologis (International Labour Organization, 2021). Ketidakseimbangan ini menunjukkan adanya kebutuhan akan pendekatan intervensi yang tidak hanya teknis, tetapi juga humanistik dan psikologis (Susskind & Susskind, 2015).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perubahan mendadak terhadap peran kerja akibat kemajuan AI dapat menimbulkan kecemasan pekerjaan, kebingungan identitas profesional, stres karena tuntutan kompetensi baru, hingga penurunan motivasi kerja (Komalasari, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara kritis bagaimana pendekatan psikologi, khususnya psikologi positif dan psikologi organisasi, dapat digunakan untuk merespons perubahan peran kerja yang disebabkan oleh AI. Fokus utama kajian ini meliputi tiga aspek: (1) adaptasi psikologis individu terhadap ketidakpastian kerja; (2) penguatan keterampilan non-teknis atau soft skills sebagai penunjang daya saing; dan (3) kontribusi psikologi dalam perancangan intervensi

organisasi serta kebijakan ketenagakerjaan yang berbasis humanistik. Dengan kerangka ini, artikel diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam mendukung terbentuknya ekosistem kerja yang adaptif, kolaboratif, dan memberdayakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*literature review*) untuk mengeksplorasi secara konseptual bagaimana perspektif psikologi dapat digunakan dalam merespons perubahan peran kerja yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi kecerdasan buatan (AI). Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menyusun pemahaman teoretis dan strategi adaptif berbasis psikologi terhadap disrupsi di dunia kerja akibat adopsi AI.

Sumber data utama berasal dari literatur ilmiah yang relevan, termasuk artikel jurnal terindeks nasional dan internasional, buku akademik, serta laporan kebijakan dari lembaga global seperti World Economic Forum, McKinsey Global Institute, dan International Labour Organization (ILO). Literatur yang digunakan diterbitkan dalam rentang waktu 2015 hingga 2024, dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan relevansi isi dan kesesuaian topik dengan fokus penelitian.

Data dikumpulkan melalui pencarian di basis data akademik seperti Scopus, ScienceDirect, dan Google Scholar, dengan menggunakan kata kunci seperti *artificial intelligence*, *work psychology*, *reskilling*, *psychological adaptation*, dan *future of work*. Proses seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan kontribusi teoretis dan empiris dari setiap sumber terhadap tema penelitian.

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik reflektif sebagaimana dikembangkan oleh Braun & Clarke (2006). Prosedur analisis meliputi tahap identifikasi, kategorisasi, dan interpretasi pola-pola konsep utama dalam literatur yang dikaji. Tiga tema besar yang menjadi fokus eksplorasi adalah: (1) respons psikologis individu terhadap disrupsi peran kerja akibat AI, (2) peran keterampilan non-teknis dalam adaptasi kerja, dan (3) strategi intervensi psikologis di tingkat organisasi dan kebijakan publik.

Untuk meningkatkan validitas temuan, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan literatur dari berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, manajemen, dan teknologi, serta dari konteks negara yang berbeda. Selain itu, digunakan teknik sintesis naratif untuk menyusun integrasi pengetahuan yang utuh, koheren, dan aplikatif terhadap isu transisi peran kerja akibat AI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Respons Psikologis Individu terhadap Disrupsi AI

Kemunculan kecerdasan buatan (AI) sebagai teknologi disruptif telah memicu ketidakpastian besar dalam struktur dan dinamika dunia kerja. AI tidak lagi sekadar menggantikan tugas-tugas fisik yang bersifat repetitif, tetapi juga mulai mengambil alih fungsi-fungsi yang sebelumnya dianggap eksklusif bagi manusia, seperti pengambilan keputusan, komunikasi interpersonal, hingga analisis kompleks. Transformasi ini secara langsung mengguncang stabilitas psikologis pekerja, terutama mereka yang berada dalam posisi rentan—misalnya, pekerja berkeahlian rendah, usia lanjut, atau yang tidak memiliki akses terhadap pelatihan keterampilan baru. Perubahan-perubahan mendadak tersebut menciptakan kondisi psikologis yang ditandai oleh meningkatnya kecemasan kerja, penurunan harga diri, dan kekhawatiran akan kehilangan relevansi sosial di lingkungan kerja (Haenlein & Kaplan, 2019). Dalam situasi semacam ini,

tantangan psikologis tidak hanya bersifat individual, tetapi juga bersifat sistemik karena menyangkut kegagalan kolektif dalam menyediakan dukungan transisi yang memadai.

Teori stres-transaksional dari Lazarus & Folkman (1984) menjadi lensa penting untuk memahami dinamika ini. Stres kerja yang muncul akibat AI bukan sekadar reaksi atas hilangnya pekerjaan, tetapi lebih kepada persepsi individu bahwa tuntutan kerja yang baru—yang cenderung lebih teknologis dan adaptif—tidak sebanding dengan kapasitas pribadi yang dimiliki. Dalam konteks ini, bukan hanya kurangnya keterampilan teknis yang menjadi masalah, tetapi juga lemahnya modal psikologis untuk menavigasi ketidakpastian. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang tidak memiliki rasa kendali atau self-efficacy yang kuat cenderung terjebak dalam siklus stres kronis dan prokrastinasi, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan memperburuk kesejahteraan. Oleh karena itu, pendekatan yang bersifat pasif dan reaktif dalam menghadapi perubahan teknologi harus diganti dengan strategi proaktif yang menumbuhkan kesiapan psikologis sejak awal.

Dalam konteks inilah psikologi positif memainkan peran strategis. Konsep psychological capital (Luthans et al., 2007) bukan sekadar kumpulan atribut individual, melainkan aset psikologis yang dapat dikembangkan secara sistematis melalui intervensi berbasis kekuatan (strength-based intervention). Pelatihan yang berfokus pada growth mindset dan resilience coaching dapat membantu individu merekonstruksi makna dari disrupsi, bukan sebagai ancaman, tetapi sebagai peluang untuk tumbuh. Bukti empiris menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki tingkat optimisme dan harapan tinggi cenderung lebih siap dalam mengambil keputusan karier yang berisiko, mengikuti pelatihan ulang, dan menjajaki peran kerja baru yang belum dikenal sebelumnya. Hal ini penting karena AI, alih-alih menghilangkan pekerjaan secara total, lebih sering mengubah bentuk dan tuntutan pekerjaan yang ada.

Dengan demikian, respons psikologis terhadap disrupsi AI tidak boleh direduksi hanya pada dampak emosional jangka pendek, tetapi harus dipahami sebagai proses adaptasi multidimensi yang menuntut perubahan cara berpikir, cara belajar, dan cara memaknai kerja. Tanpa intervensi psikologis yang terstruktur, individu cenderung akan terperangkap dalam narasi ketidakberdayaan, yang mempercepat eksklusi sosial dan memperlebar ketimpangan di era digital. Oleh karena itu, penguatan kapasitas psikologis tidak hanya menjadi kebutuhan personal, tetapi juga agenda strategis dalam menciptakan dunia kerja yang adil, inklusif, dan resilien terhadap perubahan teknologi.

Penguatan Keterampilan Non-Teknis (Soft Skills)

Dalam era disrupsi teknologi yang ditandai dengan meningkatnya otomatisasi dan adopsi kecerdasan buatan (AI), kompetensi non-teknis atau soft skills muncul sebagai pilar utama untuk mempertahankan relevansi dan keunggulan kompetitif manusia. AI, sekompleks apa pun algoritmanya, hingga kini belum mampu mereplikasi secara utuh atribut-atribut manusiawi seperti empati, integritas moral, kreativitas, dan kecerdasan emosional (Deming, 2017; Floridi & others, 2018). Justru dalam konteks kerja yang semakin terdigitalisasi, peran soft skills menjadi semakin sentral—tidak hanya dalam profesi sosial seperti pendidikan dan layanan kesehatan, tetapi juga dalam bidang teknis yang kini menuntut kolaborasi multidisipliner, komunikasi lintas budaya, dan pengambilan keputusan etis di bawah tekanan. Hal ini menandai pergeseran nilai kompetensi: dari dominasi keterampilan teknis menuju keseimbangan antara aspek kognitif dan afektif dalam performa kerja.

Secara strategis, pengembangan soft skills bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi harus diintegrasikan dalam sistem pendidikan dan pelatihan kerja secara sistematis. Psikologi pendidikan berperan krusial dalam merancang pengalaman belajar yang dapat

menstimulasi perkembangan keterampilan sosial-emosional sejak usia dini. Berdasarkan pendekatan konstruktivistik yang dikemukakan oleh Vygotsky (1978), interaksi sosial merupakan medium utama dalam membentuk fungsi-fungsi psikologis yang lebih tinggi, termasuk empati, regulasi emosi, dan kerja sama. Oleh karena itu, pembelajaran yang bersifat kolaboratif, dialogis, dan berbasis pemecahan masalah bersama terbukti efektif dalam memperkuat kompetensi interpersonal. Studi meta-analitik oleh Durlak et al. (2011) menunjukkan bahwa program pembelajaran sosial dan emosional (*social-emotional learning/SEL*) tidak hanya meningkatkan prestasi akademik, tetapi juga secara signifikan memperbaiki kemampuan regulasi emosi, hubungan sosial, dan tanggung jawab etis peserta didik.

Lebih jauh, pendekatan psikologi humanistik memperdalam pemahaman tentang pentingnya keaslian relasi dalam proses belajar dan bekerja. Rogers (1969) menekankan bahwa kondisi pembelajaran yang optimal hanya dapat dicapai ketika individu merasa diterima tanpa syarat, dihargai sebagai pribadi yang unik, dan terhubung secara otentik dengan lingkungannya. Nilai-nilai ini sangat relevan dalam konteks pelatihan profesional di era digital, di mana tekanan terhadap performa sering kali mengikis aspek kemanusiaan dari proses kerja. Intervensi seperti *experiential learning*, *reflective coaching*, dan *empathic mentoring* menjadi penting untuk menumbuhkan pekerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga sadar diri, inklusif, dan resilien secara emosional (Goleman, 2006; Prensky, 2010). Pendekatan ini menempatkan penguatan *soft skills* bukan sekadar sebagai pelengkap pelatihan teknis, melainkan sebagai transformasi psikologis yang mendalam yang menyentuh dimensi identitas, nilai, dan makna kerja.

Peran Psikologi dalam Intervensi Organisasi dan Kebijakan

Transformasi digital yang ditandai dengan masifnya adopsi kecerdasan buatan (AI) menuntut perubahan struktural dalam organisasi, tidak hanya dari sisi teknologi, tetapi juga dalam pendekatan terhadap sumber daya manusia. Dalam model kerja berbasis hybrid atau *augmented intelligence*, di mana manusia dan mesin berkolaborasi, organisasi dituntut untuk mendesain ulang sistem kerja yang mampu mengakomodasi produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan psikologis karyawan (Jarrahi, 2018). Dalam konteks ini, psikologi organisasi memainkan peran sentral, bukan sekadar sebagai alat bantu asesmen, tetapi sebagai fondasi dalam merancang arsitektur kerja yang adaptif, berorientasi pada manusia, dan mendukung proses transisi yang sehat.

Studi oleh Grant & Parker (2009) menunjukkan bahwa keberadaan peran kerja yang bermakna, tingkat otonomi yang tinggi, serta kejelasan dalam ekspektasi peran merupakan prediktor utama kesejahteraan dan keterlibatan kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks seperti saat ini. Organisasi yang gagal mengelola dimensi-dimensi tersebut cenderung mengalami peningkatan *turnover*, *burnout*, dan disfungsi organisasi jangka panjang. Oleh karena itu, integrasi prinsip-prinsip psikologi dalam desain ulang kerja menjadi krusial untuk menciptakan sistem kerja yang tidak hanya kompetitif secara teknologi, tetapi juga berkelanjutan secara manusiawi.

Salah satu bentuk intervensi konkret adalah implementasi program *reskilling* dan *upskilling* yang berbasis pada asesmen psikologis. Pendekatan ini tidak hanya menilai kemampuan teknis pekerja, tetapi juga mengevaluasi potensi psikologis, preferensi nilai kerja, dan kesiapan adaptif mereka dalam menghadapi perubahan peran. Penggunaan alat ukur seperti tes kepribadian, kecerdasan emosional, dan inventori minat kerja memungkinkan organisasi merancang pelatihan yang lebih personal dan kontekstual. Selain itu, psikolog industri dapat memfasilitasi *career counseling* dan *coaching* untuk membantu pekerja menemukan kembali arah karier yang bermakna, mengurangi kecemasan transisi, dan meningkatkan motivasi intrinsik. Intervensi

semacam ini mendukung prinsip person-job fit yang telah terbukti berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, produktivitas, dan retensi karyawan (Kristof-Brown et al., 2005).

Lebih dari itu, peran psikologi meluas hingga pada tataran makro dalam proses formulasi kebijakan publik. Dalam banyak kasus, kebijakan ketenagakerjaan yang hanya berbasis pada kalkulasi ekonomi dan efisiensi sering kali mengabaikan dimensi psikososial dari disrupsi pekerjaan. Kehilangan pekerjaan tidak hanya berdampak pada pendapatan, tetapi juga pada identitas diri, harga diri, dan koneksi sosial individu. Oleh karena itu, kebijakan transisi tenaga kerja yang berkeadilan harus memasukkan perspektif psikologis dalam bentuk asesmen kebutuhan emosional, dukungan sosial, dan program adaptasi berbasis komunitas. Misalnya, Shrestha et al. (2019) menunjukkan bahwa kebijakan jaminan sosial yang dilengkapi dengan pelatihan berbasis asesmen psikososial terbukti lebih efektif dalam memfasilitasi transisi karier dan mengurangi tekanan mental pada pekerja terdampak.

Kontribusi psikologi dalam era AI melampaui batas-batas tradisionalnya di ruang terapi atau pendidikan. Psikologi menjadi elemen strategis dalam membangun tata kelola organisasi dan kebijakan publik yang inklusif, responsif, dan manusiawi. Kebutuhan akan intervensi yang berbasis pemahaman mendalam terhadap manusia sebagai aktor kerja bukan hanya idealisme, tetapi prasyarat bagi keberhasilan transformasi digital yang berkelanjutan. Di tengah arus besar teknologi, peran psikologi adalah memastikan bahwa inovasi tidak mengorbankan martabat manusia, melainkan memperkuat otonomi, partisipasi, dan kesejahteraan semua pelaku kerja.

SIMPULAN

Disrupsi akibat AI telah memicu tekanan psikologis signifikan, terutama bagi pekerja rentan, karena tuntutan kerja baru melebihi kapasitas pribadi mereka. Perspektif psikologi positif menunjukkan bahwa membangun modal psikologis seperti optimisme dan resiliensi dapat membantu pekerja menghadapi transisi dengan lebih proaktif dan bermakna, bukan sekadar sebagai korban perubahan teknologi.

Di tengah dominasi teknologi, soft skills menjadi semakin penting karena AI belum mampu menggantikan kemampuan manusiawi seperti empati dan kreativitas. Pengembangan soft skills perlu diintegrasikan dalam sistem pendidikan dan pelatihan, dengan pendekatan psikologi humanistik dan pendidikan yang menumbuhkan kesadaran diri dan relasi autentik dalam konteks kerja yang kompleks dan digital.

Psikologi organisasi dan kebijakan publik memiliki peran strategis dalam menciptakan sistem kerja yang manusiawi di era AI. Dengan mendesain intervensi berbasis asesmen psikologis, menyediakan pelatihan adaptif, serta merumuskan kebijakan transisi kerja yang memperhatikan dimensi emosional, psikologi berkontribusi memastikan transformasi digital berlangsung adil, inklusif, dan mendukung kesejahteraan pekerja.

REFERENSI

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706QP0630A>
- 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.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). Skill shift: Automation and the future of the workforce. *McKinsey Global Institute*.
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640.

- Floridi, L., & others. (2018). AI4People—An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations. *Minds and Machines*, 28, 689–707.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Designing meaningful work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 123–128.
- Haenlein, M., & Kaplan, A. (2019). A brief history of artificial intelligence: On the past, present, and future of artificial intelligence. *California Management Review*, 61(4), 5–14.
- International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*.
- Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. *Business Horizons*, 61(4), 577–586.
- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, 62(1), 15–25.
- Komalasari, F. (2020). Kecemasan Kerja Akibat Perubahan Teknologi: Studi Kualitatif pada Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 134–147.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Makridakis, S. (2017). The forthcoming Artificial Intelligence (AI) revolution: Its impact on society and firms. *Futures*, 90, 46–60.
- Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training* (Issue 202).
- Rogers, C. R. (1969). *Freedom to Learn*. Merrill.
- Schwab, K., & Zahidi, S. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.
- Shrestha, M., & others. (2019). Supporting displaced workers: Reskilling and social safety nets. *Policy Research Working Paper*, 9025.
- Sun, L., & Wang, Y. (2021). Understanding AI Anxiety in the Workplace: A Survey Study. *Computers in Human Behavior Reports*, 4, 100129.
- Tschang, F., & Almirall, E. (2021). Artificial Intelligence as augmenting automation: Implications for employment. *Academy of Management Perspectives*, 35(4), 642–659.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- Zhang, W., & Zhao, Z. (2024). The Effect of AI on Workers' Mental Health: Evidence from Chinese Manufacturing Firms. *China Economic Review*, 78, 101909.
- Zhou, Y., & Zhang, J. (2024). Artificial Intelligence Awareness and Emotional Exhaustion in the Workplace: A Mediated Moderation Model. *Journal of Applied Psychology*, 109(2), 345–360.