



## Persepsi Generasi Z terhadap Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Tempat Kerja

Santi Rimadias<sup>1</sup>, Fahiya Arsy H.<sup>2</sup>, Sayidina Emir<sup>3</sup>, Rana Nabila<sup>4</sup>  
Indonesia Banking School, Jakarta, Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

\*Email:

santi.rimadias@ibs.ac.id; sayidina.2021113@ibs.ac.id; fahiya.20221131009@ibs.ac.id;  
rana.20221131006@ibs.ac.id

Diterima: 15-06-2025 | Disetujui: 16-06-2025 | Diterbitkan: 19-06-2025

### ABSTRACT

*This study aims to investigate Generation Z's perception of the use of Artificial Intelligence (AI) in enhancing workplace performance. This research method employs a qualitative approach using the Focus Group Discussion (FGD) technique, which consists of 3 groups of FGDs, each comprising 5 Generation Z individuals who are already working and utilizing Artificial Intelligence (AI) to assist in their tasks. Through the Focus Group Discussion (FGD), it was identified that the various types of AI used have an impact on improving employee performance in the workplace. The results show AI helps speed up task completion and improve efficiency, but verification of the accuracy of AI information is emphasized. In decision-making, AI is considered a tool for data analysis, although the role of human intuition remains crucial. AI also has the potential to facilitate knowledge exchange, although prompt accuracy and the specific context of the field of work are considerations. Furthermore, AI increases work productivity in Generation Z, but cannot eliminate human intervention in the work environment.*

*Keywords: Generation Z, Artificial Intelligence (AI), Employee Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki persepsi Generasi Z tentang pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif menggunakan teknik Focus Group Discussion (FGD), yang terdiri dari 3 kelompok FGD, masing-masing terdiri dari 5 individu Generasi Z yang sudah bekerja dan memanfaatkan Artificial Intelligence (AI) untuk membantu tugasnya. Melalui Focus Group Discussion (FGD), diidentifikasi bahwa berbagai jenis AI yang digunakan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja. Hasilnya menunjukkan AI membantu mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan efisiensi, tetapi verifikasi keakuratan informasi AI ditekankan. Dalam pengambilan keputusan, AI dianggap sebagai alat untuk analisis data, meskipun peran intuisi manusia tetap penting. AI juga memiliki potensi untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan, meskipun akurasi prompt dan konteks spesifik dari bidang pekerjaan menjadi pertimbangan. Selain itu, AI meningkatkan produktivitas kerja di Generasi Z, tetapi tidak dapat menghilangkan campur tangan manusia di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Generasi Z, Kecerdasan Buatan (AI), Kinerja Karyawan.

**Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Santi Rimadias, Fahiya Arsy H, Sayidina Emir, & Rana Nabila. (2025). Persepsi Generasi Z terhadap Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Tempat Kerja. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(2), 417-432. <https://doi.org/10.63822/d11c2792>

## PENDAHULUAN

Dalam era digital saat ini, organisasi menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan di tengah dinamika lingkungan kerja yang cepat berubah (Setiyawan & Rimadiaz, 2022). Salah satu pendekatan strategis yang menjadi perhatian adalah pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam mendukung proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). AI memiliki potensi besar dalam menyimpan, mengelola, dan menyebarkan informasi yang relevan kepada karyawan secara real-time, sehingga mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik (Dewi et al., 2024). Implementasi AI dalam sistem manajemen pengetahuan dapat mempercepat proses pembelajaran organisasi dan mengurangi hambatan dalam transfer pengetahuan antar individu atau tim (Rimadiaz, 2025). Teknologi seperti chatbot, sistem rekomendasi, dan pembelajaran mesin memungkinkan karyawan untuk mengakses pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan tugas mereka, bahkan tanpa keterlibatan langsung dari pakar internal (Yigitcanlar et al., 2021). Namun, penerapan AI dalam konteks ini tidak lepas dari tantangan, seperti resistensi terhadap teknologi, kurangnya pemahaman pengguna, serta perlunya infrastruktur digital yang memadai. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana AI dapat dioptimalkan sebagai alat berbagi pengetahuan guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### 1. Sektor Pertanian

Sebagai negara agraris, Indonesia memanfaatkan AI untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pertanian. AI digunakan untuk memantau kondisi tanaman dan cuaca mengoptimalkan penggunaan air, pupuk, dan tenaga kerja, serta memprediksi hasil panen dengan lebih akurat (Javaid et al., 2023).

### 2. Sektor Kesehatan

AI membantu dalam diagnosis penyakit melalui analisis citra medis seperti radiologi dan patologi, memungkinkan deteksi dini penyakit seperti tumor dan patah tulang. Selain itu, AI digunakan dalam layanan telemedis dan aplikasi kesehatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memudahkan akses bagi pasien (Al Kuwaiti et al., 2023).

### 3. Sektor Transportasi dan Logistik

AI diterapkan untuk meningkatkan keselamatan di jalan raya dengan mengurangi kesalahan manusia melalui teknologi seperti Sistem Bantu Pengemudi (ADAS) dan kendaraan otonom. Dalam logistik, AI membantu mengoptimalkan rute pengiriman dan meningkatkan efisiensi pengiriman barang (Malhotra & Kharub, 2024).

### 4. Sektor Pemerintahan

Pemerintah Indonesia mengadopsi AI untuk meningkatkan efisiensi administrasi, seperti otomatisasi tugas rutin dan analisis data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Selain itu, AI digunakan dalam layanan publik melalui chatbot dan sistem pemrosesan bahasa alami untuk memberikan pelayanan yang lebih responsif kepada masyarakat (Woschank et al., 2020).

### 5. Strategi dan Regulasi Nasional

Pemerintah telah merumuskan Strategi Nasional Kecerdasan Artifisial 2020-2045 sebagai pedoman kebijakan nasional untuk teknologi AI. Regulasi AI di Indonesia bertujuan untuk melindungi privasi dan data pengguna, mendorong penggunaan AI yang etis dan bertanggung jawab, serta mendukung inovasi dan pengembangan teknologi local (Verganti et al., 2020).

### 6. Potensi Ekonomi

-----  
*Persepsi Generasi Z terhadap Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Tempat Kerja*  
(Rimadiaz, et al.)

AI diperkirakan akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi sebuah negara (Bickley et al., 2022). Kolaborasi antara pemerintah, industri, dan akademisi, menjadi kunci dalam pengembangan ekosistem AI di Indonesia).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami transformasi signifikan selama beberapa dekade terakhir. Awalnya berfungsi sebagai entitas administratif, MSDM kini mencakup pengambilan keputusan strategis dan penerapan teknologi canggih, termasuk Kecerdasan Buatan (AI) (Yigitcanlar et al., 2021). Secara historis, HRM berfokus pada manajemen personalia dasar, penanganan catatan karyawan, dan kepatuhan terhadap peraturan. Namun, dengan meningkatnya globalisasi dan kompleksitas operasi bisnis pada akhir abad ke-20, peran MSDM mengalami perubahan paradigma. Organisasi mulai melihat sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif yang penting, berinvestasi dalam manajemen bakat, pengembangan kepemimpinan, dan budaya organisasi (Azmi et al., 2023). Pentingnya analisis SDM mulai terlihat pada tahun 2000-an ketika keputusan berbasis data mulai mempengaruhi perekrutan, manajemen kinerja, dan strategi retensi (Haque et al., 2021).

Survei dari Work Trend Index 2023 melibatkan 31.000 responden dari *industry* yang berbeda-beda di 31 negara berbeda, termasuk Indonesia. Berdasarkan laporan terbaru dari World Trend Index 2023, hasil survei menunjukkan bahwa alur dan pola kerja di era digital mengalami peningkatan signifikan dibanding sebelumnya. Setiap karyawan kini dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan lebih cepat, yang mendorong organisasi dan perusahaan untuk mengadopsi cara kerja baru. Laporan tersebut juga menyoroti peran AI yang dapat mengurangi beban kerja karyawan, meningkatkan inovasi, kreativitas, dan produktivitas. Berdasarkan laporan Work Trend Index 2023, 76% karyawan di Indonesia merasa tidak memiliki waktu dan tenaga yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, 12% lebih tinggi dibanding angka global. Teknologi AI dianggap dapat membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan kreativitas, meskipun 55% karyawan masih khawatir pekerjaan mereka dapat digantikan oleh AI (Siswadi, 2023).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Generasi Z

Generasi Z atau Gen Z atau iGen atau pasca-milenial (lahir antara tahun 1995 dan 2012) merupakan generasi terbaru yang bergabung dengan dunia kerja pada tahun 2017 (Barhate & Dirani, 2022). Gen Z dikenal sebagai generasi pertama yang benar-benar “digital native”, karena mereka lahir dan tumbuh dalam lingkungan digital dan teknologi, belajar cara menggunakan teknologi, dan berinteraksi di jejaring sosial sejak usia sangat muda, dan bahkan cenderung dianggap kecanduan teknologi. Anggota generasi ini juga disebut sebagai “Gen Z,” “post-Millennials,” atau “iGen” (Benítez-Márquez et al., 2022).

Pada penelitian sebelumnya, generasi Z dilaporkan menginginkan lebih banyak otonomi daripada generasi sebelumnya, karena seperempat orang dewasa generasi Z melaporkan keinginan untuk bekerja sendiri. Namun, terlepas dari ketertarikan mereka pada teknologi, mereka masih menghargai komunikasi tatap muka (Leslie et al., 2021). Gen Z dicirikan oleh fleksibilitas dan kemandirian, mereka lebih terbuka terhadap keberagaman dibandingkan dengan generasi sebelumnya, belajar menerima perbedaan yang terkait dengan agama, kelas sosial, ras, atau etnis. Mereka yang termasuk Generasi Z bersifat pragmatis,

dan memiliki status penduduk asli digital. Perwakilan Generasi Z berhasil menghindari hambatan yang terkait dengan perbedaan budaya di lingkungan profesional dengan lebih berhasil, dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Racola-Paina & Irini, 2021).

### **Artificial intelligence**

AI dapat dianggap sebagai teknologi komputasi yang meniru atau mensimulasikan perilaku cerdas yang mirip dengan manusia, meskipun cara kerjanya berbeda dari manusia. Dalam arti lain, kecerdasan buatan adalah sistem teknologi yang mampu mereplikasi tindakan berpikir dan pemecahan masalah layaknya manusia, namun tetap beroperasi dengan pendekatan yang khas dan unik sesuai dengan prinsip komputasi (Vrontis et al., 2022). AI membantu HR dalam mengoptimalkan kinerja dengan mempercepat dan menyempurnakan proses manajemen, sehingga keputusan dan strategi yang diterapkan menjadi lebih tepat sasaran dan responsif terhadap kebutuhan organisasi (Palos-Sanchez et al., 2022).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Rimadiaz, 2024). Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Pungkasan et al., 2024). Semakin besar keuntungan atau hasil yang diperoleh perusahaan, semakin optimal kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Efektivitas kerja yang tinggi akan berkontribusi pada kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan berbagai tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka (Alsafadi & Altahat, 2021).

### **Knowledge Sharing**

*Knowledge Sharing* merupakan sebuah rangkaian yang sistematis dalam mentransfer, mendistribusikan pengetahuan kepada seseorang dan organisasi melalui berbagai media yang variatif (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020). *Knowledge sharing* dibagi menjadi dua jenis, yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Dalam *tacit knowledge* meliputi sesuatu yang ada di dalam diri manusia yang dimiliki sejak lahir dan berbeda diantara satu dan yang lain, di benak manusia yang berbentuk intuisi, dan juga judgement skill, value dan belief yang tidak bisa ditiru oleh orang lain, dan juga tacit knowledge diartikan sebagai pengetahuan secara individu atau perorangan melalui pengalaman yang dilalui dengan situasi dan kondisi yang berbeda-beda dalam membentuk sebuah pengetahuan baru.

*Explicit knowledge* dapat diartikan sesuatu yang bersifat formal dan mudah diterima dan mudah didistribusikan lewat media serta mudah untuk dikomunikasikan dan dibagikan kepada orang lain dalam bentuk sesuatu yang baru. Namun penerapan *explicit knowledge* lebih mudah diterima karena pengetahuan dinyatakan dalam bentuk tulisan atau pernyataan yang didokumentasikan, sehingga tiap individu bisa mempelajarinya secara mandiri. Jadi jika disimpulkan secara umum knowledge sharing merupakan rangkaian proses pembelajaran secara bersama-sama dengan berbagi pengetahuan antar karyawan yang melibatkan individu yang satu dengan individu yang lain dengan melibatkan pengalaman yang dapat dijadikan sumber dalam berbagi pengetahuan (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020).

## METODE

Metode penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan data kualitatif, Pendekatan ini mencakup pengumpulan dan analisis data yang bersifat deskriptif dan naratif, seperti wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis konten. Menurut Saryono (2010), penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menginvestigasi, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau karakteristik dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur, atau dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk memahami fenomena manusia secara mendalam melalui pemahaman naratif dan deskriptif, fokus utamanya adalah pada pemahaman konteks, makna, dan pengalaman subjek. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi perbedaan individual, dinamika sosial, dan konstruksi makna yang mendasari interaksi manusia, serta menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena sosial yang kompleks.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik. Tujuan penelitian adalah untuk memahami secara mendalam bagaimana pemanfaatan alat berbasis kecerdasan buatan (AI) dalam proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Desain studi kasus dipilih karena peneliti ingin mengeksplorasi fenomena penggunaan AI dalam konteks yang spesifik dan kompleks, yakni dalam lingkungan organisasi yang telah mengimplementasikan teknologi tersebut secara aktif dalam kegiatan sehari-hari. Teknik pengumpulan data dikumpulkan melalui:

- Wawancara mendalam (*in-depth interviews*): dilakukan secara tatap muka maupun daring selama 45–60 menit. Panduan wawancara disusun secara semi-terstruktur agar memungkinkan eksplorasi respons yang lebih luas dari informan.
- Observasi non-partisipatif: peneliti mengamati proses kerja dan interaksi pengguna dengan alat AI selama 2 minggu untuk menangkap dinamika nyata dalam lingkungan kerja.
- Dokumentasi internal: berupa laporan pelatihan penggunaan AI, laporan kinerja divisi, serta arsip komunikasi digital antar karyawan.

Untuk memastikan keabsahan data (*trustworthiness*), peneliti menerapkan empat kriteria Lincoln dan Guba (1985):

- *Credibility*: dilakukan melalui triangulasi sumber (wawancara, observasi, dokumentasi) dan member checking kepada informan.
- *Transferability*: didukung dengan deskripsi konteks penelitian secara rinci.
- *Dependability*: proses penelitian didokumentasikan dengan baik agar dapat direplikasi.
- *Confirmability*: hasil analisis dilengkapi dengan kutipan langsung dari narasumber sebagai bukti objektivitas.

Sebelum pengumpulan data, peneliti memperoleh persetujuan dari komite etik penelitian sosial universitas. Semua informan menandatangani formulir persetujuan (*informed consent*) dan diberikan jaminan kerahasiaan identitas. Data yang dikumpulkan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan *Focus Group Discussion* untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dilakukan pada 3 kelompok karyawan yang terdiri dari 5 orang karyawan pada setiap kelompoknya. Kelompok pertama terdiri dari 5 orang karyawan wanita, Kelompok kedua terdiri dari 2 orang karyawan pria dan 3 orang karyawan wanita, kelompok ketiga terdiri dari 5 orang karyawan pria. Kelompok pertama dan kedua melakukan *Focus Group Discussion* secara tatap muka pada lingkungan pekerjaan masing-masing, sedangkan kelompok ketiga melakukan *Focus Group Discussion* secara daring melalui *whatsapp call*.

**Tabel 1. Profil Partisipan Grup I**

GRUP 1			
5 WANITA			
(13.50 MENIT)			
No.	Nama	Umur	Pekerjaan
1.	NR	21 Tahun	Karyawan
2.	NP	21 Tahun	Karyawan
3.	RI	25 Tahun	Karyawan
4.	AL	27 Tahun	Karyawan
5.	NC	23 Tahun	Karyawan

Sumber : Diolah Penulis (2025)

**Tabel 2. Hasil FGD Grup I**

No.	Pertanyaan	Hasil
1.	Apa jenis AI yang anda gunakan dalam pekerjaan anda?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Biasanya pake ChatGPT” (NR, 21 Tahun)</li> <li>• “ChatGPT” (NP, 21 Tahun)</li> <li>• “Perplexity” (RI, 25 Tahun)</li> <li>• “Gemini AI” (AL, 27 Tahun)</li> <li>• “Blackbox AI” (NC, 23 Tahun)</li> </ul>
2.	Apakah AI membantu dalam peningkatan Kinerja anda?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Sangat membantu, AI bikin aku cepet dapet jawaban yang aku mau tapi tetep harus dipastikan ulang ya apakah jawaban itu benar atau salah” (NR, 21 Tahun)</li> <li>• “Lumayan membantu saya untuk mencari tambahan tambahan informasi yang tidak diberikan oleh dosen” (NP, 21 Tahun)</li> <li>• “Ya, AI. sangat membantu dalam meningkatkan kinerja saya, terutama dalam hal efisiensi” (RI, 25 Tahun)</li> <li>• “Ya lumayan membantu fitur deep thinkingnya karena bisa sourcing dari banyak articles. Untuk desain / gambar basic lumayan mudah jika menggunakan prompt</li> </ul>

No.	Pertanyaan	Hasil
3.	Apakah AI mempermudah pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien?	<p>yang jelas. Bisa untuk menulis surat yang baik dan meringkas untuk kita” (AL, 27 Tahun)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Membantu klo lgi kepepet” (NC, 23 Tahun)</li> <li>• “Iya sangat mempermudah karena disaat aku membutuhkan jawaban atas pertanyaan yang harus aku cari dengan detail, AI bisa kasih jawaban dengan cepat” (NR, 21 Tahun)</li> <li>• “Lumayan efektif dan efisien, tetapi masih banyak kurangnya juga karena pada akhirnya kita harus selalu mengecek ulang jawaban ataupun informasi yang diberikan oleh AI tersebut” (NP, 21 Tahun)</li> <li>• “Ya,karena dengan adanya AI semua pekerjaan menjadi cepat dan mudah” (RI, 25 Tahun)</li> <li>• “Efisien iya namun efektif tidak. Kalau efisiensi ya penyingkanta waktu karena kita bisa bebas meminta article apa saja namun tidak juga efisien karena belum tentu apa yang dijawab benar. Terlebih lagi jika hitungan dan teori mendalam” (AL, 27 Tahun)</li> <li>• “Iya, jadi lebih fleksibel dan cepat terutama dalam pengerjaan tugas kuliah” (NC, 23 Tahun)</li> <li>• “Bisa asal data data yang aku butuhin sampe aku ambil suatu keputusan itu valid ya, kayak contoh aku lagi mau bikin strategi marketing nah aku bisa cari tren, prediksi atau insight yang bisa bikin konten rame nihh di ai dan biasanya ai bakal nunjukin semua itu sampe akhirnya aku bisa buat keputusan mau bikin konten apa” (NR, 21 Tahun)</li> </ul>
4.	Apakah AI dapat membantu anda dalam membuat Keputusan yang penting dalam organisasi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Saya belum pernah mencoba menggunakan untuk hal tersebut tetapi menurut saya tidak terlalu membantu karena bagi saya keputusan organisasi seharusnya diselesaikan secara rapat/musyawarah antar anggota bukan bertanya dengan AI” (NP, 21 Tahun)</li> <li>• “Ya,karena AI bisa memberikan jawaban yang bisa menjadi suatu pertimbangan” (RI, 25 Tahun)</li> <li>• ”Ya. Namun perlu diingat bahwa Gemini AI cenderung “baik” kepada lawan bicara apalagi jika kita juga “baik” dalam mengetik” (AL, 27 Tahun)</li> <li>• “Tidak, saya tidak pernah mengambil keputusan hal apapun termasuk dlm organisasi dengan bantuan AI” (NC, 23 Tahun)</li> </ul>
5.	Apakah teknologi AI memiliki peran dalam pertukaran pengetahuan antar rekan kerja?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Iya AI memiliki peran tersebut Misalnya, AI bisa bantu nyusun materi pelatihan, jadi bahan belajar bareng, atau jawab pertanyaan teknis yang biasa ditanyain antar rekan kerja. Jadi info gak mandek di satu orang doang,</li> </ul>

No.	Pertanyaan	Hasil
		tapi bisa nyebar lebih gampang dan cepat” (NR, 21 Tahun)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Menurut saya memiliki peran yang seimbang karena saya dan rekan saya bisa berbagi informasi yang kita dapat dari hasil belajar atau mencari di AI” (NP, 21 Tahun)</li> <li>• “Iya teknologi AI dapat memainkan peran penting dalam pertukaran pengetahuan antar rekan kerja yaitu dengan menyediakan platform untuk berbagi informasi, mengorganisir pengetahuan dan merekomendasikan konten relevan” (RI, 25 Tahun)</li> <li>• “Ya. Untuk bidang tertentu saja” (AL, 27 Tahun)</li> <li>• “Ya. Untuk bidang tertentu saja” (NC, 3 Tahun)</li> </ul>

Sumber: Diolah Penulis (2025)

**Tabel 3. Profil Partisipan Grup II**

GRUP 2			
2 PRIA & 3 WANITA			
(16.20 MENIT)			
No.	Nama	Umur	Pekerjaan
1.	A	23 Tahun	Mahasiswa & Karyawan
2.	D	23 Tahun	Karyawan
3.	R	28 Tahun	Karyawan
4.	SE	23 Tahun	Karyawan
5.	SV	24 Tahun	Karyawan

Sumber: Diolah Penulis (2025)

**Tabel 4. Hasil FGD Grup II**

No.	Pertanyaan	Hasil
1.	Apa jenis AI yang anda gunakan dalam pekerjaan anda?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Gue sering pake ChatGPT sih buat bantu nyusun laporan atau cari ide cepet” (A, 23 Tahun)</li> <li>• “Pake Google Bard juga kadang buat nyari referensi cepet” (D, 23 Tahun)</li> <li>• “Kalau ngedit foto atau desain, gue pake AI dari Canva yang auto bantuin layout” (R, 28 Tahun)</li> </ul>

No.	Pertanyaan	Hasil
2.	Apakah AI membantu dalam peningkatan Kinerja anda?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Buat ngecek grammar atau nulis email yang lebih rapi, Grammarly yang versi AI-nya kepeke banget” (SE, 23 Tahun)</li> <li>• “Kalo buat analisis data, suka pake AI tools dari Excel atau Google Sheets yang bisa prediksi data” (SV, 24 Tahun)</li> <li>• “Banget! Kerjaan jadi lebih cepet kelar karena AI bantu nyari info” (A, 23 Tahun)</li> <li>• “Gue nggak perlu mikir lama buat nyusun kalimat, tinggal kasih ide, AI bantu nulis” (D, 23 Tahun)</li> <li>• “Jadi lebih produktif karena nggak kehabisan waktu buat hal-hal kecil” (R, 28 Tahun)</li> <li>• “AI bantu ngehemat tenaga, jadi bisa fokus ke hal yang lebih penting” (SE, 23 Tahun)</li> <li>• “Bisa multitasking, satu sisi ngetik, satu sisi AI nyiapin bahan” (SV, 24 Tahun)</li> <li>• “Iya lah, kerjaan yang biasanya butuh sejam, jadi 15 menit kelar” (D, 23 Tahun)</li> <li>• “Tinggal kasih perintah, AI langsung bantuin, nggak ribet” (A, 23 Tahun)</li> </ul>
3.	Apakah AI mempermudah pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “AI tuh kayak asisten yang nggak pernah capek” (R, 28 Tahun)</li> <li>• “Nggak perlu bolak-balik buka tab, semua bisa disatuin lewat AI tools” (SE, 23 Tahun)</li> <li>• “Lebih hemat waktu dan tenaga, jadi kerjaan bisa lebih banyak diselesaiin” (SV, 24 Tahun)</li> <li>• “Bisa banget, AI bantu nampilin data yang jelas buat ambil Keputusan” (A, 23 Tahun)</li> </ul>
4.	Apakah AI dapat membantu anda dalam membuat Keputusan yang penting dalam organisasi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Gue jadi lebih yakin karena ada analisa dari AI yang detail” (D, 23 Tahun)</li> <li>• “Kadang AI ngasih insight yang nggak kepikiran sebelumnya” (R, 28 Tahun)</li> <li>• “Jadi bisa diskusi sama tim pake data, bukan cuma feeling” (SE, 23 Tahun)</li> </ul>

No.	Pertanyaan	Hasil
5.	Apakah teknologi AI memiliki peran dalam pertukaran pengetahuan antar rekan kerja?	<ul style="list-style-type: none"> <li>•“Ngebantu pas harus pilih prioritas, karena AI bantu hitung resiko juga” (SV, 24 Tahun)</li> <li>•“Pasti! Bisa share hasil dari AI ke temen-temen biar cepet ngerti” (A, 23 Tahun)</li> <li>•“AI bantu ngerangkum materi buat dipahami bareng-bareng” (D, 23 Tahun)</li> <li>•“Jadi lebih gampang bikin presentasi buat dibagiin ke tim” (R, 28 Tahun)</li> <li>•“Diskusi jadi lebih nyambung karena semua udah punya info dari AI” (SE, 23 Tahun)</li> <li>•“Kadang AI juga jadi topik obrolan, jadi kita tukeran trik-trik pakainya” (SV, 24 Tahun)</li> </ul>

Sumber : Diolah Penulis (2025)

**Tabel 5. Profil Partisipan Grup III**

GRUP 3			
5 PRIA			
(15.00 MENIT)			
No.	Nama	Umur	Pekerjaan
1.	FA	23 Tahun	Karyawan
2.	HA	25 Tahun	Karyawan
3.	RS	23 Tahun	Karyawan
4.	KD	25 Tahun	Karyawan
5.	AF	26 Tahun	Karyawan

Sumber : Diolah Penulis (2025)

**Tabel 6. Hasil FGD Grup III**

No.	Pertanyaan	Hasil
1.	Apa jenis AI yang anda gunakan dalam pekerjaan anda?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Chat GPT &amp; Grok” (FA, 23 Tahun)</li> <li>• “Gemini, ChatGPT, Veo3” (HA, 25 Tahun)</li> <li>• “CoPilot, CapCut, AI Generate Text” (RS, 23 Tahun)</li> <li>• “Gemini” (KD, 25 Tahun)</li> <li>• “ChatGPT &amp; Photoshop AI” (AF, 26 Tahun)</li> </ul>

No.	Pertanyaan	Hasil
2.	Apakah AI membantu dalam peningkatan Kinerja anda?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Teknologi AI membantu dalam penerapan teknis seperti langkah langkah yang akan dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari” (FA, 23 Tahun)</li> <li>• “Sangat membantu dalam efisiensi waktu contohnya ketika saya sebagai performance marketer membutuhkan sebuah konten tinggal menanyakan kepada AI dengan menggunakan prompt yang disesuaikan dengan kaidah-kaidah copywriting dan customer profile” (HA, 25 Tahun)</li> <li>• “Sangat membantu, karena CoPilot udah langsung tersedia dari windows dan sangat membantu dalam menuntaskan pekerjaan seperti merangkai kata dan membantu dalam membuat naskah” (RS, 23 Tahun)</li> <li>• “Iya karena AI menghemat waktu dalam melakukan riset atau mencari sesuatu yang ingin kita ketahui jadi pakai AI itu cukup” (KD, 25 Tahun)</li> <li>• “ChatGPT Sangat membantu untuk mencari konsep sebuah brand atau pilihan tone yang cocok untuk proyek yang sedang dikerjakan. Photoshop AI membantu untuk hal2 kecil seperti menghilangkan background atau generative fill pada gambar” (AF, 26 Tahun)</li> <li>• “Iya sangat membantu, karena dapat mempersingkat waktu jadi tidak perlu harus banyak mikir dan bisa sambil brainstorming sama tim” (FA, 23 Tahun)</li> <li>• “Efisien dan efektif sudah pasti, contoh kongkret dalam penggunaan Veo3 saya sebagai performance marketing tidak punya kemampuan membuat konten dengan adanya Veo3 konten dapat dibuat” (HA, 25 Tahun)</li> </ul>
3.	Apakah AI mempermudah pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Dengan adanya AI saya bisa merangkai kata lebih professional” (RS, 23 Tahun)</li> <li>• “Tidak efektif 100% tapi untuk efisien iya, karena tetep perlu membaca ulang lagi dan belum tentu hasilnya 100% benar. apalagi dibidang hukum karena harus menggunakan prompt yang benar” (KD, 25 Tahun)</li> <li>• “Pada keadaan tertentu, ya sangat membantu dan sangat efisien” (AF, 26 Tahun)</li> </ul>
4.	Apakah AI dapat membantu anda dalam membuat Keputusan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “tidak terlalu sering, karena tidak dibutuhkan secara daily pekerjaan” (FA, 23 Tahun)</li> </ul>

No.	Pertanyaan	Hasil
	yang penting dalam organisasi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Sering, tapi relatif akurat untuk menentukan sebuah keputusan penting dengan AI” (HA, 25 Tahun)</li> <li>• “relatif membantu, karena tergantung keputusan apa yang akan dibuat dan ditanyakan kepada AI” (RS, 23 Tahun)</li> <li>• “Tidak, karena pengambilan keputusan itu menurut gue harus pakai sense atau rasa juga” (KD, 25 Tahun)</li> <li>• “Menurut saya kurang membantu karena keputusan penting tim harus ditentukan oleh tim itu sendiri, AI hanya digunakan untuk bantuan sebagai referensi” (AF, 26 Tahun)</li> <li>• “rada tricky untuk penggunaan AI dalam berbagi pengetahuan antar tim karena harus detail dalam menggunakan prompt AI” (FA, 23 Tahun)</li> <li>• “AI relatif membantu dalam pertukaran pengetahuan antar tim, jadi lebih mudah untuk mendapatkan informasi terbaru” (HA, 25 Tahun)</li> </ul>
5.	Apakah teknologi AI memiliki peran dalam pertukaran pengetahuan antar rekan kerja?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “AI bisa membantu sebagai pertukaran ilmu untuk memberikan ilmu yang sebelumnya tidak diketahui antar rekan kerja sehingga mengoptimalkan ilmu yang didapatkan dari AI” (RS, 23 Tahun)</li> <li>• “Ga bisa, karena kalau hukum pasti ada peraturan yang bisa langsung diskusi jadi AI belum tentu bisa membantu dalam pertukaran pengetahuan” (KD, 25 Tahun)</li> <li>• “Menurut saya untuk bidang desain grafis peran AI kurang berpengaruh dalam pertukaran pengetahuan. Komunitas memiliki peran yang sangat besar dalam proses pertukaran informasi di bidang desain grafis” (AF, 26 Tahun)</li> </ul>

Sumber : Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil *Focus Group Discussion* (FGD) yang dilakukan oleh tim peneliti, diperoleh beberapa temuan terkait penggunaan AI di lingkungan kerja. Dari diskusi ini ditemukan FGD menunjukkan bahwa Generasi Z aktif menggunakan berbagai jenis AI (ChatGPT, Gemini, Canva AI, dll.) dalam pekerjaan. Mayoritas setuju AI meningkatkan kinerja melalui efisiensi waktu, kecepatan, dan kemudahan dalam mencari informasi atau menyusun laporan. AI dianggap mempermudah pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, meskipun beberapa partisipan menekankan perlunya verifikasi ulang keakuratan informasi dari AI, terutama untuk perhitungan atau teori mendalam.

Mengenai pengambilan keputusan penting dalam organisasi, pandangan bervariasi. Beberapa merasa AI dapat membantu dengan analisis data dan *insight*, sementara 33% partisipan yang lain berpendapat keputusan strategis tetap memerlukan musyawarah dan "rasa" manusia. Terkait pertukaran pengetahuan

*Persepsi Generasi Z terhadap Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Tempat Kerja*  
(Rimadias, et al.)

antar rekan kerja, AI dinilai memiliki peran positif dalam berbagi informasi dan materi pelatihan, namun ada pula yang merasakan batasan pada bidang tertentu yang membutuhkan interaksi personal atau komunitas.

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil FGD menunjukkan bahwa AI telah diadopsi secara luas di lingkungan kerja dan umumnya dianggap sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempercepat dan mempermudah berbagai tugas. Efisiensi waktu adalah manfaat utama yang sering disebutkan. Namun, terdapat kesepakatan bahwa informasi dari AI perlu diverifikasi ulang untuk memastikan keakuratannya. Dalam hal pengambilan keputusan penting, pandangan bervariasi, dengan beberapa partisipan melihat AI sebagai alat bantu yang berharga untuk analisis data, sementara yang lain menekankan pentingnya peran manusia, diskusi tim, dan "rasa" dalam pengambilan keputusan strategis. Terkait pertukaran pengetahuan, AI dianggap memiliki potensi untuk memfasilitasi aliran informasi dan pembelajaran kolaboratif, meskipun ada kekhawatiran mengenai keakuratan *prompt* dan relevansinya di bidang-bidang tertentu yang sangat bergantung pada interaksi manusia dan komunitas.

## REFERENSI

- Al Kuwaiti, A., Nazer, K., Al-Reedy, A., Al-Shehri, S., Al-Muhanna, A., Subbarayalu, A. V., Al Muhanna, D., & Al-Muhanna, F. A. (2023). A Review of the Role of Artificial Intelligence in Healthcare. *Journal of Personalized Medicine*, 13(6), 1–22. <https://doi.org/10.3390/jpm13060951>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Azmi, N. F., Hasan, H., & Yusoff, M. N. H. (2023). An Empirical Study of Governance Challenges: Lesson Learnt from Australian Islamic Charitable Institution. In *Studies in Systems, Decision and Control* (Vol. 216). [https://doi.org/10.1007/978-3-031-10212-7\\_25](https://doi.org/10.1007/978-3-031-10212-7_25)
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2), 139–157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Bickley, S. J., Chan, H. F., & Torgler, B. (2022). Artificial intelligence in the field of economics. *Scientometrics*, 127(4), 2055–2084. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04294-w>
- Dewi, N., Sudrajat, A., Chairunnisa, G., Assyifa, S. N., Wulandari, N., & Rimadias, S. (2024). Stream to Shop: Perilaku Belanja Gen Z Pada Social Commerce dan Apa Yang Paling Memikat Mereka. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 2(3), 257–272. <https://siberpublisher.org/index.php/JMPD/article/view/212>

- Haque, M. G., Madihah, S., Rimadiah, S., & Fitriah, H. (2021). PT CIMB NIAGA TBK BERSAING MENJADI PEMENANG PEMASARAN KPR SYARIAH: SEBUAH TINJAUAN STRATEGIS. *Marissa. Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 176–184.
- Javaid, M., Haleem, A., Khan, I. H., & Suman, R. (2023). Understanding the potential applications of Artificial Intelligence in Agriculture Sector. *Advanced Agrochem*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/10.1016/j.aac.2022.10.001>
- Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., Horman, J., Overly, A., Gentry, C., Callahan, C., & King, J. (2021). Generation Z Perceptions of a Positive Workplace Environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 33(3), 171–187. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09366-2>
- Malhotra, G., & Kharub, M. (2024). Elevating logistics performance: harnessing the power of artificial intelligence in e-commerce. *International Journal of Logistics Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLM-01-2024-0046>
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84. <https://doi.org/10.30659/ekobis.21.2.84-96>
- Palos-Sánchez, P. R., Baena-Luna, P., Badicu, A., & Infante-Moro, J. C. (2022). Artificial Intelligence and Human Resources Management: A Bibliometric Analysis. *Applied Artificial Intelligence*, 36(1). <https://doi.org/10.1080/08839514.2022.2145631>
- Pungkasan, G., Asif Khan, M., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pipe Industries. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 786–796.
- Racolța-Paina, N. D., & Irini, R. D. (2021). Generation z in the workplace through the lenses of human resource professionals – a qualitative study. *Quality - Access to Success*, 22(183), 78–85.
- Rimadiah, S. (2024). Empowering Futures: a Business Model Canvas (BMC) Approach to Enhancing Productivity in Retirement for KMS PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Cooperative Members. *Asian Journal of Community Services*, 3(1), 77–84. <https://doi.org/10.55927/ajcs.v3i1.7599>
- Rimadiah, S. (2025). Key Drivers of AI Utilization for Environmental Sustainability among Indonesia's Educated Gen Z. *Asian Journal of Applied Business and Management (AJABM)*, 4(1), 211–228. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/ajabm.v4i1.40>
- Setiyawan, N. L., & Rimadiah, S. (2022). Work-Family Conflict and Family-Work Conflict as Mediating Variables in Workload and Social Support for Work Stress (The Case of Female Workers in Creative Industries). *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 14(1), 17. <https://doi.org/10.35384/jime.v14i1.289>
- Siswadi, A. (2023). Survei Populix: 55 Persen Pekerja Khawatir Digantikan Teknologi Artificial Intelligence. *Tekno.Tempo.Co*. <https://tekno.tempo.co/read/1803643/survei-populix-55-persen-pekerja-khawatir-digantikan-teknologi-artificial-intelligence>
- Verganti, R., Vendraminelli, L., & Iansiti, M. (2020). Innovation and Design in the Age of Artificial Intelligence. *Journal of Product Innovation Management*, 37(3), 212–227. <https://doi.org/10.1111/jpim.12523>

- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. *International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237–1266. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398>
- Woschank, M., Rauch, E., & Zsifkovits, H. (2020). A review of further directions for artificial intelligence, machine learning, and deep learning in smart logistics. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/su12093760>
- Yigitcanlar, T., Mehmood, R., & Corchado, J. M. (2021). Green artificial intelligence: towards an efficient, sustainable and equitable technology for smart cities and futures. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13168952>