

Analisis Pengaruh Integrasi *Artificial Intelligence* dan Pengembangan Kompetensi Generasi Z terhadap Keberlangsungan Organisasi

Resi Khalisyia Wildani¹, Fajar Rudianto^{1*}, Oktaviona Salsabrina¹, Ridki Riandi¹, Retno Purwani Setyaningrum¹

¹Universitas Pelita Bangsa, Cikarang

*E-mail : fajarzo1212@gmail.com

Received 1 Januari 2026; Received in revised form 8 Januari 2026; Accepted 8 Januari 2026

Abstract

This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were obtained from 50 respondents who are Generation Z employees and work in various organizational sectors in Indonesia. The sample size was determined using the Lemeshow formula because the study population is not known with certainty. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method with the help of SmartPLS 4.0 software. The results of the study indicate that AI integration does not have a direct significant effect on organizational sustainability, but has a positive and significant effect on Generation Z involvement which in turn has a significant effect on organizational sustainability. Meanwhile, the development of digital competencies does not show a significant effect either directly on organizational sustainability or indirectly through Generation Z involvement. This finding indicates that the application of technology in organizations does not necessarily directly guarantee organizational sustainability without being accompanied by employee involvement, especially Generation Z. This study is expected to provide theoretical contributions in the development of technology-based human resource management studies and provide practical implications for organizations in designing sustainable digital transformation strategies.

Keywords: *Artificial Intelligence; Digital Competence; Generation Z Engagement; Organizational Sustainability; Partial Least Squares.*

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh dari 50 responden yang merupakan karyawan Generasi Z dan bekerja pada berbagai sektor organisasi di Indonesia. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Lemeshow karena populasi penelitian tidak diketahui secara pasti. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi AI tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap keberlangsungan organisasi, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan Generasi Z yang selanjutnya berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan organisasi. Sementara itu, pengembangan kompetensi digital tidak menunjukkan pengaruh signifikan baik secara langsung terhadap keberlangsungan organisasi maupun secara tidak langsung melalui keterlibatan Generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan teknologi dalam organisasi belum tentu secara langsung menjamin keberlangsungan organisasi tanpa diiringi dengan keterlibatan karyawan, khususnya Generasi Z. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi transformasi digital yang berkelanjutan.

Kata kunci: Kecerdasan Buatan; Kompetensi Digital; Keterlibatan Generasi Z; Keberlangsungan Organisasi; *Partial Least Squares.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pada era industri 5.0 telah membawa perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi dan berinovasi dalam menghadapi dinamika global. Salah satu teknologi yang berperan

dalam transformasi ini adalah *Artificial Intelligence* (AI), yang mampu meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan pengambilan keputusan berbasis data. Namun demikian, kesiapan Indonesia dalam mengadopsi teknologi ini masih tergolong rendah.

Berdasarkan laporan Cisco AI Readiness Index (2024), hanya 19% perusahaan di Indonesia yang dinilai siap mengintegrasikan AI dalam sistem organisasinya[1]. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi AI dan penerapannya secara nyata dalam dunia kerja di Indonesia, sehingga diperlukan strategi transformasi digital yang lebih terarah dan inklusif dalam mendukung keberlangsungan organisasi[2].

Selain aspek teknologi, keberhasilan organisasi dalam menghadapi era digital juga ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia, khususnya Generasi Z yang mulai mendominasi dunia kerja. Generasi Z dikenal memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap perkembangan teknologi, berpikir kreatif, serta memiliki keinginan untuk bekerja dalam lingkungan yang kolaboratif. Namun, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa meskipun Gen Z melek teknologi, mereka masih menghadapi tantangan dalam literasi digital, komunikasi profesional, dan kolaborasi lintas generasi. Hudha et al. (2025) menyatakan bahwa literasi digital di kalangan Gen Z masih belum seimbang dengan kemampuan berpikir kritis dan etika digital, sementara Juniarty et al. (2024) menekankan perlunya peningkatan kompetensi digital

untuk mendukung kualitas SDM yang berkelanjutan[3], [4].

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi di Indonesia belum mengintegrasikan AI dengan strategi pengembangan kompetensi digital secara optimal. Banyak perusahaan yang masih berfokus pada implementasi teknis tanpa memperhatikan kesiapan SDM, khususnya Generasi Z yang merupakan aset masa depan organisasi. Padahal, keterlibatan aktif generasi muda dalam penerapan teknologi berperan penting dalam menentukan keberhasilan adopsi inovasi digital. Kurangnya pelibatan Gen Z dalam proses strategis dapat menyebabkan kesenjangan antara kemampuan teknologi dan kesiapan SDM dalam menghadapi tantangan era digital. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana integrasi AI dan pengembangan kompetensi digital Gen Z dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi.

Sebagai dasar penguatan fenomena tersebut, disajikan Tabel 1 berikut yang menggambarkan kondisi kesiapan AI, literasi digital, dan karakteristik Generasi Z di Indonesia.

Tabel 1 Fenomena Penelitian

No	Aspek / Fenomena	Data / Kondisi	Potensi	Tantangan	Sumber
1	Kesiapan adopsi AI di Indonesia	Hanya 19% perusahaan di Indonesia yang siap mengadopsi	AI berpotensi meningkatkan efisiensi dan inovasi organisasi	Rendahnya kesiapan dan adopsi AI di sektor industri.	Cisco AI Readiness Index (2024) [1]
2	Literasi digital nasional	Indeks literasi digital Indonesia 61% (kategori sedang).	Masyarakat mulai adaptif terhadap teknologi digital.	Belum merata, masih rendah pada sector non-teknis.	Kominfo (2024) [2]
3	Proporsi generasi Z dalam tenaga kerja	Sekitar 30 % tenaga kerja di Indonesia berasal dari Gen Z	Gen Z cepata beradaptasi dan melek teknologi.	Kurang dalam berpikir kritis dan kolaborasi lintas generasi.	Hudha et al (2025) [3]
4	Keterlibatan Gen Z dalam penerapan teknologi	Sebagian besar Gen Z antusias terhadap teknologi baru.	Dapat menjadi motor inovasi dalam organisasi.	Masih minim perlibatan formal dalam pengambilan keputusan strategis.	Juniarty et al. (2024) [4]
5	Integrasi AI dan kompetensi digital terhadap keberlangsungan organisasi	Masih sedikit organisasi yang menggabungkan AI dengan pengembangan SDM	Dapat memperkuat keberlanjutan dan daya saing organisasi.	Kesenjangan antara strategi teknologi dan pengembangan SDM.	Promma et al (2025) [5]

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa meskipun potensi teknologi dan kompetensi digital Generasi Z cukup besar, penerapannya belum sepenuhnya optimal. Rendahnya tingkat kesiapan adopsi AI dan literasi digital yang belum merata menjadi hambatan dalam mewujudkan organisasi yang adaptif dan

berkelanjutan. Fenomena ini menunjukkan perlunya strategi yang menyatukan integrasi teknologi dan pengembangan SDM secara sinergis. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk mengkaji pengaruh integrasi AI dan pengembangan kompetensi digital terhadap keberlangsungan organisasi melalui

keterlibatan Generasi Z sebagai variabel mediasi.

Untuk memperkuat dasar empiris penelitian, dilakukan pra-survei terhadap 30 responden guna melihat kondisi aktual penerapan AI, kompetensi digital, dan keterlibatan Generasi Z dalam organisasi. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa penerapan *Artificial Intelligence* (AI) di lingkungan kerja masih terbatas, dengan 60% responden menyatakan bahwa organisasi mereka belum sepenuhnya mengintegrasikan AI ke dalam proses operasional. Selanjutnya, sebanyak 54% responden merasa kompetensi digital yang dimiliki masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung pekerjaan secara optimal. Meskipun demikian, 63% responden menilai bahwa Generasi Z di tempat kerja mereka sudah aktif terlibat dalam penerapan teknologi baru, menunjukkan adanya potensi tinggi dalam mendukung inovasi organisasi. Sebagian besar responden (70%) juga meyakini bahwa integrasi AI dan pengembangan kompetensi digital memberikan kontribusi positif terhadap keberlangsungan organisasi. Namun, hanya separuh responden (50%) yang menyatakan bahwa organisasi mereka telah memiliki program pengembangan kompetensi digital berkelanjutan. Temuan ini menggambarkan bahwa meskipun kesadaran akan pentingnya AI dan kompetensi digital cukup tinggi, penerapannya masih belum konsisten di seluruh organisasi.

Sebagaimana hasil pra-survei menunjukkan bahwa penerapan *Artificial Intelligence* (AI) dan pengembangan kompetensi digital belum berjalan optimal, maka perlu dilakukan telaah literatur untuk memperkuat landasan teoritis penelitian ini. Berdasarkan kajian pustaka, integrasi *Artificial Intelligence* (X_1) telah terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi. Promma et al. (2025) menjelaskan bahwa literasi AI secara signifikan berkontribusi terhadap kemampuan berpikir sistematis dan pemecahan masalah kompleks di kalangan pekerja muda, sementara Jankovic dan Curovic (2023) menegaskan bahwa integrasi AI secara strategis mampu memperkuat efisiensi energi, inovasi berkelanjutan, serta pengambilan keputusan berbasis data[5], [6]. Penelitian oleh Raman et al. (2024) juga menyoroti konsep green and sustainable AI, yaitu penerapan teknologi cerdas yang selaras dengan tanggung jawab sosial dan keberlanjutan lingkungan[7].

Dalam konteks sumber daya manusia, Poljašević et al. (2024) menyebutkan bahwa pemanfaatan AI dalam proses pembelajaran organisasi dapat mempercepat pengembangan keterampilan digital dan adaptasi terhadap perubahan teknologi[8]. Sejalan dengan hal tersebut, Baskoro et al. (2023) menegaskan bahwa penggunaan AI sebagai alat bantu kolaboratif mampu meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan kreativitas Generasi Z, sehingga penerapan AI yang sinergis dengan pengembangan SDM berpotensi memperkuat keberlangsungan organisasi[9].

Selain itu, pengembangan kompetensi digital Generasi Z (X_2) dan keterlibatan mereka dalam organisasi (M) menjadi faktor krusial dalam menciptakan transformasi kerja yang berkelanjutan. Nadiyah dan Pratama (2024) menambahkan bahwa keterlibatan aktif Gen Z dalam penggunaan AI berkontribusi terhadap inovasi hijau dan keberlanjutan organisasi, terutama pada sektor industri kreatif dan teknologi lingkungan[10]. Lebih lanjut, Poljašević et al. (2024) menekankan bahwa keberlangsungan organisasi (Y) dapat dicapai melalui keseimbangan antara integrasi teknologi dan penguatan kapasitas manusia, sehingga AI tidak hanya dimanfaatkan untuk efisiensi operasional, tetapi juga untuk membangun lingkungan kerja yang adaptif dan kolaboratif[8].

Di sisi lain, beberapa penelitian lain turut memperkaya pembahasan mengenai hubungan antara generasi muda, AI, dan keberlanjutan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rimadias (2024) mengungkapkan bahwa kesadaran lingkungan menjadi motivasi penting bagi Gen Z dalam memanfaatkan AI secara berkelanjutan[11]. Sementara itu, Keindahan dan Nasri (2024) menegaskan bahwa kesiapan Gen Z dalam pekerjaan berbasis teknologi hijau dapat mempercepat transformasi menuju organisasi berkelanjutan[12]. Kajian-kajian tersebut memperlihatkan bahwa keterlibatan Gen Z dalam penerapan AI memiliki dampak ganda, baik terhadap peningkatan kompetensi individu maupun keberlanjutan organisasi. Namun, belum banyak penelitian yang menguji secara empiris hubungan simultan antara variabel integrasi AI, kompetensi digital, keterlibatan Gen Z, dan keberlangsungan organisasi dalam konteks Indonesia, yang menjadi celah penelitian utama dari studi ini.

Berdasarkan hasil pra-survei dan kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa integrasi AI dan pengembangan kompetensi digital Generasi Z merupakan dua faktor penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji hubungan keduanya secara simultan dengan memasukkan keterlibatan Generasi Z sebagai variabel mediasi. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada aspek teknis penerapan AI atau pengembangan kompetensi digital secara individual tanpa mengaitkannya dengan keterlibatan generasi muda dalam konteks keberlanjutan organisasi.

Dengan demikian, terdapat research gap baik secara konseptual maupun empiris. Secara konseptual, hubungan antara Integrasi AI (X_1), Pengembangan Kompetensi Digital Generasi Z (X_2), Keterlibatan Generasi Z (M), dan Keberlangsungan Organisasi (Y) belum banyak dikaji dalam satu model terpadu. Secara empiris, masih minim penelitian di Indonesia yang meneliti bagaimana keterlibatan Generasi Z dapat memediasi pengaruh teknologi dan kompetensi terhadap keberlanjutan organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integrasi *Artificial Intelligence* dan pengembangan kompetensi digital Generasi Z terhadap keberlangsungan organisasi dengan keterlibatan Generasi Z sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi, serta menjadi acuan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi transformasi digital yang berkelanjutan di era industri 5.0

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh integrasi *Artificial Intelligence* (AI) dan pengembangan kompetensi digital Generasi Z terhadap keberlangsungan organisasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari kuesioner. Melalui pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh integrasi teknologi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap keberlanjutan organisasi di era digital.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada berbagai sektor organisasi di Indonesia. Generasi Z dalam penelitian ini didefinisikan sebagai individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 dan telah memasuki dunia kerja. Populasi penelitian ini bersifat heterogen karena responden berasal dari berbagai perusahaan dan sektor industri yang berbeda, seperti manufaktur, jasa, perdagangan, dan sektor lainnya. Selain itu, tidak terdapat data resmi yang mencatat secara terintegrasi jumlah karyawan Generasi Z di seluruh sektor organisasi di Indonesia. Kondisi tersebut menyebabkan jumlah populasi dalam penelitian ini tidak dapat diketahui secara pasti, sehingga diperlukan pendekatan penentuan sampel yang sesuai dengan karakteristik populasi tidak diketahui.

1. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih secara representatif untuk dijadikan responden dalam penelitian sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi yang dituju. Dalam penelitian ini, populasi karyawan Generasi Z yang menjadi target penelitian tidak dapat diketahui secara pasti karena responden berasal dari berbagai organisasi dan sektor berbeda serta tidak tersedia data populasi terintegrasi. Keadaan seperti ini umum terjadi pada survei sosial atau organisasi ketika kerangka sampling lengkap tidak dapat dibangun.

Oleh karena itu, penentuan ukuran sampel dilakukan dengan pendekatan yang sesuai untuk populasi tidak diketahui yaitu dengan menggunakan rumus Lemeshow. Pendekatan rumus Lemeshow umumnya digunakan untuk menentukan jumlah sampel minimal ketika populasi tidak diketahui atau bersifat tidak terbatas, serta ketika peneliti menginginkan tingkat kepercayaan dan margin kesalahan yang dapat dikendalikan dalam estimasi parameter penelitian [13].

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Lemeshow sebagai berikut:

$$n = \frac{(Z^2 \cdot P \cdot (1 - P))}{d^2}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel minimal

- Z = nilai Z pada tingkat kepercayaan 95% (1,96)
- P = proporsi kejadian dalam populasi (0,5)
- d = margin of error (0,14)

Nilai proporsi (P) ditetapkan sebesar 0,5 karena belum terdapat informasi awal mengenai proporsi karakteristik responden dalam populasi, sehingga nilai tersebut digunakan untuk menghasilkan ukuran sampel maksimum. Margin of error sebesar 14% dipilih dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, akses responden, serta karakteristik penelitian eksploratif. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Lemeshow, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5))}{0,14^2} = 49$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 49 responden. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan sebanyak 50 responden yang telah memenuhi kriteria penelitian, sehingga jumlah tersebut telah memenuhi dan melampaui jumlah sampel minimal yang disyaratkan.

2.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek yang menjadi fokus utama dalam penelitian. Penelitian ini terdiri dari empat variabel utama, yaitu Integrasi *Artificial Intelligence* (X_1), Pengembangan Kompetensi Digital Generasi

Z (X_2), Keterlibatan Generasi Z (M), dan Keberlangsungan Organisasi (Y). Variabel Integrasi AI diartikan sebagai sejauh mana organisasi menerapkan teknologi cerdas dalam proses kerja dan pengambilan keputusan strategis. Pengembangan Kompetensi Digital Generasi Z mencerminkan kemampuan generasi muda dalam menguasai, mengadaptasi, dan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu, variabel Keterlibatan Generasi Z menggambarkan tingkat partisipasi aktif, motivasi, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Adapun Keberlangsungan Organisasi diukur melalui indikator inovasi, adaptabilitas, dan komitmen terhadap pengembangan berkelanjutan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Setiap variabel dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang kemudian diterjemahkan menjadi butir pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen kuesioner ini dirancang dengan mengacu pada konsep dan indikator yang telah dikembangkan dalam berbagai penelitian terdahulu. Instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan SmartPLS 4.0, dengan hasil loading factor > 0,70 dan nilai AVE > 0,50 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan reliabel. Rincian indikator dan pernyataan kuesioner disajikan pada Tabel Instrumen Penelitian berikut.

Tabel 3. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan Kuesioner (Revisi)	Sumber
Integrasi Artificial Intelligence (X_1)	1. Pemanfaatan AI dalam proses kerja	1. Organisasi saya telah memanfaatkan teknologi AI untuk mendukung efisiensi pekerjaan.	Jankovic & Curovic (2023)
		2. Penggunaan AI di lingkungan kerja membantu meningkatkan produktivitas karyawan.	
		3. Manajemen mendukung penggunaan AI dalam pengambilan keputusan strategis.	
	2. Dukungan manajemen terhadap penerapan AI	4. Organisasi menyediakan pelatihan terkait penggunaan teknologi AI.	Poljašević et al. (2024)
		5. Penggunaan AI selaras dengan tujuan strategis organisasi.	
		6. Penerapan AI membantu organisasi mencapai keberlanjutan bisnis.	
3. Integrasi AI dengan strategi organisasi	3. Kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital	1. Saya cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi di tempat kerja.	Raman et al. (2024)
		2. Saya mampu mempelajari teknologi baru secara mandiri.	
Pengembangan Kompetensi Digital Generasi Z (X_2)	1. Kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital	1. Saya cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi di tempat kerja.	Hudha et al. (2025)
		2. Saya mampu mempelajari teknologi baru secara mandiri.	

Variabel	Indikator	Pernyataan Kuesioner (Revisi)	Sumber	
	2. Pemanfaatan teknologi untuk produktivitas	3. Saya menggunakan berbagai aplikasi digital untuk menunjang pekerjaan. 4. Saya memanfaatkan platform digital untuk meningkatkan kolaborasi tim.	Juniarty et al. (2024)	
	3. Literasi digital dan etika penggunaan teknologi	5. Saya memahami etika dalam penggunaan teknologi digital di tempat kerja. 6. Saya berhati-hati terhadap keamanan data saat bekerja secara digital.	Nadiyah & Pratama (2024)	
	Keterlibatan Generasi Z (M)	1. Partisipasi dalam inovasi organisasi	1. Saya aktif memberikan ide atau saran untuk pengembangan organisasi. 2. Saya berpartisipasi dalam proyek inovasi yang melibatkan teknologi digital.	Poljašević et al. (2024)
		2. Komitmen terhadap organisasi	3. Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. 4. Saya bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.	Baskoro et al. (2023)
		3. Motivasi kerja dan kolaborasi	5. Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika diberi kesempatan berkolaborasi. 6. Saya menikmati bekerja dalam tim yang menerapkan teknologi digital.	Hudha et al. (2025)
	Keberlangsungan Organisasi (Y)	1. Inovasi dan adaptabilitas organisasi	1. Organisasi saya terus berinovasi mengikuti perkembangan teknologi. 2. Organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.	Jankovic & Curovic (2023)
2. Efisiensi dan produktivitas berkelanjutan		3. Penerapan teknologi digital membantu meningkatkan efisiensi kerja. 4. Organisasi memiliki strategi untuk mempertahankan kinerja jangka panjang.	Promma et al. (2025)	
3. Komitmen terhadap pengembangan SDM		5. Organisasi menyediakan program pelatihan berkelanjutan untuk karyawan.	Poljašević et al. (2024)	

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan software statistik SmartPLS 4.0. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), yang dipilih karena mampu mengolah data dengan ukuran sampel relatif terbatas serta sesuai untuk model penelitian yang melibatkan hubungan kausal dan variabel mediasi. Proses analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) dan pengujian hipotesis.

a. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

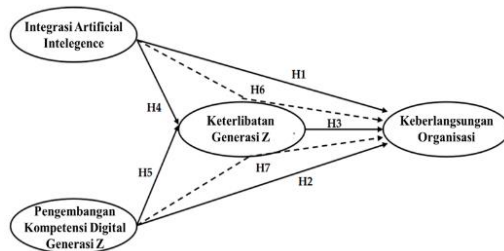
Pengujian outer model bertujuan untuk menilai kualitas instrumen penelitian yang digunakan, khususnya dalam mengukur validitas dan reliabilitas konstruk. Uji validitas dilakukan melalui nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan uji reliabilitas dinilai melalui nilai composite reliability. Konstruk dinyatakan valid dan reliabel apabila memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam analisis PLS.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel penelitian. Uji hipotesis dilakukan berdasarkan nilai t-statistics dan p-values yang diperoleh melalui prosedur bootstrapping pada SmartPLS. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics lebih besar dari nilai kritis dan nilai p-values berada di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan.

2.6 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka berpikir seperti pada Gambar 1 berikut. Kerangka berpikir ini menggambarkan bahwa Integrasi *Artificial Intelligence* (X_1) dan Pengembangan Kompetensi Digital Generasi Z (X_2) berpengaruh terhadap Keberlangsungan Organisasi (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Keterlibatan Generasi Z sebagai variabel mediasi (M).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan hubungan tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H_1 : Integrasi *Artificial Intelligence* (X_1) berpengaruh positif terhadap Keberlangsungan Organisasi (Y).
- H_2 : Pengembangan Kompetensi Digital Generasi Z (X_2) berpengaruh positif terhadap Keberlangsungan Organisasi (Y).
- H_3 : Integrasi *Artificial Intelligence* (X_1) berpengaruh positif terhadap Pengembangan Kompetensi Digital Generasi Z (M).
- H_4 : Pengembangan Kompetensi Digital Generasi Z (X_2) berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Generasi Z (M).
- H_5 : Keterlibatan Generasi Z (M) berpengaruh positif terhadap Keberlangsungan Organisasi (Y).
- H_6 : Integrasi *Artificial Intelligence* (X_1) berpengaruh positif terhadap Keberlangsungan Organisasi (Y) melalui Keterlibatan Generasi Z (M).
- H_7 : Pengembangan Kompetensi Digital Generasi Z (X_2) berpengaruh positif terhadap Keberlangsungan Organisasi (Y) melalui Keterlibatan Generasi Z (M).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Validity

Uji validitas pada penelitian menggunakan jenis *Convergent Validity* yang bertujuan untuk menguji hubungan antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini, nilai loading factor sebesar 0,70 dan AVE sebesar 0,50 dianggap memenuhi batas yang dapat diterima. Berarti bahwa apabila nilai outer loadings > 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50, maka indikator tersebut dapat dianggap memenuhi validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang tinggi. Adapun hasil Convergent Validity tahap pertama dalam penelitian pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 1

	AI	Keberlangsungan Organisasi	Keterlibatan Gen Z	Pengembangan Kompetensi	Keterangan
X1_AI1	0,979				Valid
X1_AI2	0,862				Valid
X1_AI3	0,818				Valid
X1_AI4	0,794				Valid
X1_AI5	0,973				Valid
X1_AI6	0,944				Valid
Y_Sus1		0,885			Valid
Y_Sus2		0,906			Valid
Y_Sus3		0,92			Valid
Y_Sus4		0,874			Valid
Y_Sus5		0,944			Valid
Y_Sus6		0,947			Valid
M_Eng1			0,971		Valid
M_Eng2			0,882		Valid
M_Eng3			0,986		Valid
M_Eng4			0,912		Valid
M_Eng5			0,93		Valid
M_Eng6			0,918		Valid
X2_Dig1				0,699	Unvalid

	AI	Keberlangsungan Organisasi	Keterlibatan Gen Z	Pengembangan Kompetensi	Keterangan
X2_Dig2				0,517	Invalid
X2_Dig3				0,793	Valid
X2_Dig4				0,486	Invalid
X2_Dig5				0,841	Valid
X2_Dig6				0,841	Valid

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga dapat dinyatakan valid. Konstruk Integrasi *Artificial Intelligence* (X1) memiliki nilai outer loading antara 0,794–0,979, menunjukkan seluruh indikator X1_AI1 hingga X1_AI6 valid. Konstruk Keberlangsungan Organisasi (Y) juga menunjukkan nilai tinggi antara 0,874–0,947, serta konstruk Keterlibatan Generasi Z (M) dengan nilai 0,882–0,986, keduanya telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Namun, pada konstruk Pengembangan Kompetensi Digital (X2) masih terdapat tiga indikator yang belum memenuhi kriteria, yaitu X2_Dig1 (0,699), X2_Dig2 (0,517), dan X2_Dig4 (0,486). Nilai yang rendah ini menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut belum mampu merefleksikan konstruk secara optimal dan perlu dihapus atau direvisi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, namun masih diperlukan uji tahap kedua setelah mengeluarkan indikator yang tidak valid agar seluruh konstruk benar-benar reliabel dan valid untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 2

	AI	Keberlangsungan Organisasi	Keterlibatan Gen Z	Pengembangan Kompetensi	Keterangan
X1_AI1	0,979				Valid
X1_AI2	0,862				Valid
X1_AI3	0,818				Valid
X1_AI4	0,794				Valid
X1_AI5	0,973				Valid
X1_AI6	0,944				Valid
Y_Sus1		0,885			Valid
Y_Sus2		0,906			Valid
Y_Sus3		0,92			Valid
Y_Sus4		0,874			Valid
Y_Sus5		0,944			Valid
Y_Sus6		0,947			Valid
M_Eng1			0,971		Valid
M_Eng2			0,882		Valid
M_Eng3			0,986		Valid
M_Eng4			0,912		Valid
M_Eng5			0,93		Valid
M_Eng6			0,918		Valid
X2_Dig3				0,793	Valid
X2_Dig5				0,92	Valid
X2_Dig6				0,888	Valid

Setelah dilakukan uji tahap pertama, beberapa indikator yang tidak valid telah dihapus, yaitu X2_Dig1, X2_Dig2, dan X2_Dig4. Pengujian kembali kemudian dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh indikator yang tersisa memenuhi kriteria validitas konvergen.

Hasil pengujian tahap kedua menunjukkan bahwa seluruh indikator pada keempat konstruk penelitian memiliki nilai outer loading di atas 0,70, yang berarti semua indikator dinyatakan valid. Konstruk Integrasi *Artificial Intelligence* (X1) memiliki nilai outer loading antara 0,794–0,979, konstruk

Keberlangsungan Organisasi (Y) antara 0,874–0,947, konstruk Keterlibatan Generasi Z (M) antara 0,882–0,986, dan konstruk Pengembangan Kompetensi Digital (X2) antara 0,793–0,920.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada tahap kedua telah memenuhi kriteria validitas konvergen sebagaimana disyaratkan oleh Hair et al. (2021), yaitu nilai outer loading > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah mampu merepresentasikan konstruk yang diukurnya secara konsisten dan akurat.2.) Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian benar-benar berbeda satu sama lain dan mampu menjelaskan variabel yang diukurnya secara spesifik. Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana indikator suatu konstruk tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi dengan konstruk lainnya, sehingga setiap variabel laten memiliki identitas yang unik.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas diskriminan dilakukan melalui analisis cross

loading, dengan membandingkan nilai loading masing-masing indikator terhadap konstruknya sendiri dan terhadap konstruk lainnya. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai loading-nya terhadap konstruk yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan dengan loading terhadap konstruk lain. Dengan demikian, hasil uji ini dapat memastikan bahwa setiap item pertanyaan mengukur konsep yang sesuai dengan variabel yang ditetapkan dalam model penelitian.

Tabel 5. Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity

	AI	Keberlangsungan Organisasi	Keterlibatan Gen Z	Pengembangan Kompetensi	Keterangan
X1_AI1	0,979	0,944	0,986	0,879	Valid
X1_AI2	0,862	0,738	0,772	0,661	Valid
X1_AI3	0,818	0,735	0,768	0,776	Valid
X1_AI4	0,794	0,777	0,791	0,653	Valid
X1_AI5	0,973	0,902	0,946	0,870	Valid
X1_AI6	0,944	0,909	0,943	0,836	Valid
Y_Sus1	0,749	0,885	0,755	0,678	Valid
Y_Sus2	0,903	0,906	0,902	0,794	Valid
Y_Sus3	0,845	0,92	0,882	0,721	Valid
Y_Sus4	0,908	0,874	0,890	0,792	Valid
Y_Sus5	0,856	0,944	0,867	0,764	Valid
Y_Sus6	0,840	0,947	0,863	0,765	Valid
M_Eng1	0,941	0,934	0,971	0,862	Valid
M_Eng2	0,828	0,839	0,882	0,750	Valid
M_Eng3	0,979	0,944	0,986	0,879	Valid
M_Eng4	0,879	0,816	0,912	0,755	Valid
M_Eng5	0,946	0,886	0,93	0,833	Valid
M_Eng6	0,868	0,867	0,918	0,779	Valid
X2_Dig3	0,763	0,652	0,741	0,793	Valid
X2_Dig5	0,815	0,794	0,813	0,92	Valid
X2_Dig6	0,692	0,699	0,705	0,888	Valid

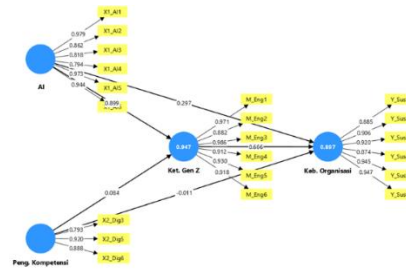
Berdasarkan hasil pengujian cross loading yang disajikan pada tabel berikut, seluruh indikator pada variabel penelitian menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading yang lebih besar pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, yang berarti masing-masing indikator secara konsisten mengukur

konstruk yang tepat sesuai dengan variabel yang dirancang dalam model penelitian.

b. Hasil analisis pengukuran model (outer model)

Pengujian outer model dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 4.0 pada data yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini terdiri dari empat tahap, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, validitas komposit, dan average variance extracted. Hasil dari pengujian outer model menggunakan SmartPLS 4.0 ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 2. Outer Model Penelitian (Sumber: Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil outer loading, seluruh indikator menunjukkan nilai di atas 0,70 sehingga telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi standar yang direkomendasikan dalam pengujian validitas dan dinyatakan valid sebagai pengukur variabel yang dimaksud.

c. Uji Reliability

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk memiliki konsistensi internal dalam mengukur konsep yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan instrumen penelitian, di mana nilai yang tinggi menandakan bahwa instrumen

menghasilkan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam pengukuran berulang.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan dua ukuran utama, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (rho_A dan rho_C). Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar indikator, sedangkan Composite Reliability memberikan estimasi reliabilitas konstruk secara keseluruhan. Nilai Cronbach's Alpha maupun Composite Reliability yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas konstruk, diperoleh nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk masing-masing variabel penelitian sebagaimana disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
AI	0,950	0,960	0,961	Valid
Keb. Organisasi	0,960	0,962	0,968	Valid
Ket. Gen Z	0,970	0,973	0,979	Valid
Peng. Kompetensi	0,835	0,844	0,902	Valid

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh konstruk penelitian telah memenuhi kriteria tersebut. Konstruk Integrasi Artificial Intelligence (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,950, ρ_a 0,960, dan ρ_c 0,961, menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi. Konstruk Keberlangsungan Organisasi (Y) juga memiliki nilai yang kuat, yaitu Cronbach's Alpha 0,960, ρ_a 0,962, dan ρ_c 0,968, yang menandakan tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Selanjutnya, konstruk Keterlibatan Generasi Z (M) menunjukkan hasil tertinggi dengan nilai Cronbach's Alpha 0,970, ρ_a 0,973, dan ρ_c 0,976, menandakan reliabilitas yang sangat kuat dan stabil. Sementara itu, konstruk Pengembangan Kompetensi Digital (X2) memiliki nilai

Cronbach's Alpha 0,835, ρ_a 0,844, dan ρ_c 0,902, yang juga menunjukkan reliabilitas baik meskipun berada pada kategori yang sedikit lebih rendah dibanding konstruk lainnya.

Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas, baik berdasarkan nilai Cronbach's Alpha maupun Composite Reliability. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang kuat dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.2 Uji Hipotesis

Setelah seluruh indikator pada model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis pada model struktural untuk

mengetahui kekuatan dan arah hubungan antar variabel laten. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS sehingga menghasilkan nilai koefisien jalur, T-statistics, dan P-values. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar untuk menentukan apakah hubungan antar variabel dalam model penelitian signifikan atau tidak. Suatu hubungan dikatakan signifikan apabila

memiliki nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini memberikan pemahaman mengenai pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, khususnya terkait eran AI, keterlibatan Gen Z, pengembangan kompetensi digital, dan keberlangsungan organisasi.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Original sampel (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (Io/STDEVl)
AI -> Keb. Organisasi	0,297	0,302	0,264	1,122
AI -> Ket. Gen Z	0,899	0,838	0,155	5,794
Ket. Gen Z -> Keb. Organisasi	0,666	0,669	0,239	2,784
Peng. Kompetensi -> Keb. Organisasi	-0,011	-0,017	0,117	0,094
Peng. Kompetensi -> Ket. Gen Z	0,084	0,146	0,159	0,529
Peng. Kompetensi -> Ket. Gen Z -> Keb. Organisasi	0,056	0,101	0,133	0,421
AI -> Ket. Gen Z -> Keb. Organisasi	0,599	0,556	0,224	2,673

AI → Keberlangsungan Organisasi

Pengaruh langsung AI terhadap keberlangsungan organisasi menunjukkan nilai T-statistics 1,122 dan P-value 0,131, sehingga hubungan tersebut tidak signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberadaan teknologi AI dalam organisasi belum memberikan kontribusi langsung terhadap keberlangsungan operasional. Pada beberapa konteks organisasi, implementasi AI lebih dominan berfungsi sebagai alat pendukung sehingga dampaknya baru terlihat ketika keterlibatan karyawan ikut meningkat. Dengan demikian, AI memerlukan dukungan faktor perantara sebelum dapat berpengaruh pada keberlangsungan organisasi.

AI → Keterlibatan Gen Z

Hasil analisis menunjukkan nilai T-statistics 5,794 dan P-value 0,000, yang berarti pengaruh tersebut signifikan. AI mampu meningkatkan tingkat keterlibatan Generasi Z karena generasi ini memiliki preferensi kuat terhadap penggunaan teknologi interaktif, sistem otomatis, dan digitalisasi dalam aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang memanfaatkan AI cenderung lebih sesuai dengan karakteristik Gen Z yang mengutamakan kecepatan, efisiensi, serta fleksibilitas dalam bekerja.

Keterlibatan Gen Z → Keberlangsungan Organisasi

Hubungan ini menunjukkan nilai T-statistics 2,784 dengan P-value 0,003, sehingga signifikan. Artinya, keterlibatan Gen

Z terbukti menjadi faktor penting yang dapat mendukung keberlangsungan organisasi. Tingkat keterlibatan Gen Z berkontribusi terhadap keberlangsungan organisasi melalui peningkatan komitmen, kreativitas, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Generasi ini cenderung memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan ketika mereka merasa memiliki peran dan ruang kontribusi yang jelas [14].

Pengembangan Kompetensi → Keberlangsungan Organisasi

Hasil menunjukkan nilai T-statistics 0,094 dengan P-value 0,463, sehingga pengaruh ini dinyatakan tidak signifikan. Artinya, peningkatan kompetensi digital yang diberikan organisasi belum mampu memberikan dampak langsung terhadap keberlangsungan organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh kualitas pelatihan yang belum optimal, tingkat implementasi yang belum maksimal, atau kompetensi digital yang belum secara langsung mendukung target strategis organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi digital saja tidak cukup untuk mendorong keberlangsungan organisasi.

Pengembangan Kompetensi → Keterlibatan Gen Z

Nilai T-statistics 0,529 dan P-value 0,298 menandakan pengaruh yang tidak signifikan. Peningkatan kompetensi digital tidak secara otomatis meningkatkan tingkat keterlibatan Gen Z. Keterlibatan generasi ini cenderung dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja yang

interaktif dan teknologi yang memberi pengalaman langsung, bukan dari pelatihan kompetensi yang bersifat formal atau pasif[15].

Pengembangan Kompetensi → Keterlibatan Gen Z → Keberlangsungan Organisasi

Hubungan tidak langsung ini menghasilkan T-statistics 0,421 dan P-value 0,337, sehingga tidak signifikan. Artinya, kompetensi digital tidak mampu memengaruhi keberlangsungan organisasi baik secara langsung maupun melalui keterlibatan Gen Z. Penelitian terkait menunjukkan bahwa kompetensi digital bukan faktor yang banyak memotivasi Gen Z untuk terlibat lebih dalam, sehingga tidak memberikan dampak pada keberlangsungan organisasi [14].

AI → Keterlibatan Gen Z → Keberlangsungan Organisasi

Nilai T-statistics 2,673 dan P-value 0,004 menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan. AI memberikan dampak terhadap keberlangsungan organisasi ketika keterlibatan Gen Z berada di tengah sebagai mediator. Lingkungan kerja berbasis AI mampu meningkatkan engagement Gen Z, dan engagement tersebut pada gilirannya mendorong keberlangsungan organisasi. Perilaku adaptif Gen Z terhadap teknologi menjadikan mediasi ini kuat dan konsisten [15].

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4.0, seluruh instrumen penelitian pada model yang telah direvisi terbukti memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai outer loading yang kuat serta nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang tinggi menunjukkan bahwa model pengukuran bersifat stabil dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil analisis struktural menunjukkan bahwa integrasi Artificial Intelligence (AI) tidak berpengaruh langsung terhadap keberlangsungan organisasi. Namun, AI memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap keterlibatan Generasi Z. Selanjutnya, keterlibatan Generasi Z terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap keberlangsungan organisasi, sehingga peran mereka menjadi faktor strategis dalam menjaga keberlanjutan dan perkembangan organisasi.

Pengembangan kompetensi digital tidak menunjukkan pengaruh signifikan, baik terhadap keterlibatan Generasi Z maupun terhadap keberlangsungan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital yang dikembangkan belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan perilaku dan strategi organisasi.

Selain itu, keterlibatan Generasi Z terbukti berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara AI dan keberlangsungan organisasi. Pengaruh AI terhadap keberlanjutan organisasi baru menjadi signifikan ketika keterlibatan Generasi Z dilibatkan sebagai variabel perantara.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi saja tidak cukup untuk menjamin keberlangsungan organisasi. Keberhasilan organisasi di era digital sangat bergantung pada keterlibatan aktif Generasi Z sebagai penghubung utama antara teknologi dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan strategi teknologi dengan upaya peningkatan keterlibatan dan pemberdayaan generasi muda.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pelita Bangsa atas dukungan akademik yang diberikan selama proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, serta kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] "Cisco 2024 AI Readiness Index: Hanya 19% Perusahaan di Indonesia Siap Adopsi AI," Trendtech Indonesia. [Online]. Available: <https://trendtech.id/cisco-2024-ai-readiness-index-indonesia>.
- [2] "UNESCO and Kominfo completed AI Readiness Assessment: Indonesia ready for AI," UNESCO. [Online]. Available: <https://www.unesco.org/en/articles/unesco-and-kominfo-completed-ai-readiness-assessment-indonesia-ready-ai>.

- [3] C. Hudha, P. Wulandari, and S. Rachmawati, "Kerapuhan Literasi: Paradoks Transformasi Digital di Kalangan Generasi Z," *J. Inov. Glob.*, vol. 3, no. 1, pp. 2252–2266, 2025.
- [4] S. Juniarty, A. Z. Asariunnazwa, and I. F. Rchman, "Mewujudkan Literasi Digital Pada Generasi Z: Tantangan Dan Peluang Menuju Pendidikan Berkualitas Sdgs 2030," *Multidisipln Ilmu Akad.*, vol. 1, no. 3, pp. 166–180, 2024.
- [5] W. Promma, N. Imjai, B. Usman, and S. Aujirapongpan, "The influence of AI literacy on complex problem-solving skills through systematic thinking skills and intuition thinking skills: An empirical study in Thai gen Z accounting students," *Comput. Educ. Artif. Intell.*, vol. 8, no. February, pp. 100382, 2025.
- [6] S. D. Jankovic and D. M. Curovic, "Strategic Integration of *Artificial Intelligence* for Sustainable Businesses: Implications for Data Management and Human User Engagement in the Digital Era," *Sustain.*, vol. 15, no. 15208, pp. 1–19, 2023.
- [7] R. Raman, D. Pattnaik, H. H. Lathabai, C. Kumar, K. Govindan, and P. Nedungadi, "Green and sustainable AI research: an integrated thematic and topic modeling analysis," *J. Big Data*, vol. 11, no. 1, 2024.
- [8] B. Z. Poljašević, S. Š. Žižek, and A. M. Gričnik, "*Artificial Intelligence* in Employee Learning Process: Insights from Generation Z," *Naše Gospod. Econ.*, vol. 70, no. 3, pp. 21–36, 2024.
- [9] G. Baskoro, I. Mariza, and I. N. Sutapa, "Innovation to Improve Critical Thinking Skills in the Generation Z using Peeragogy as a Learning Approach and *Artificial Intelligence* (AI) as a Tool," *J. Tek. Ind.*, vol. 25, no. 2, pp. 121–130, 2023.
- [10] Nadiyah, Marsofiyati, and C. W. Wolor, "The Influence of The Use of *Artificial Intelligence* (AI) and Digital Literacy on the Critical Thinking Skills of MPLB Students at SMK Negeri 42 Jakarta," *J. Penelit. Ilmu Pendidik. Indones.*, vol. 4, no. 3, pp. 1757–1765, 2025.
- [11] S. Rimadiaz, "Key Drivers of AI Utilization for Environmental Sustainability among Indonesia's Educated Gen Z," *Asian J. Appl. Bus. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 211–228, 2025, doi: 10.55927/ajabm.v4i1.40.
- [12] B. K. A. Keindahan and M. A. Nasri, "Analysis of Gen Z ' s Readiness to Leverage AI in Green Jobs," *J. Indoneisa Sustain. Dev. Plan.*, vol. 6, no. 2, pp. 149–172, 2025.
- [13] S. A. Apta, D. Puspitasari, M. Sartika, and A. Setiawan, "Pengaruh Content Marketing, Brand Image, Dan E-WOM Pada Brand Teh Kampoeng Terhadap Keputusan Pembelian," *J. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 201–216, 2025.
- [14] G. A. Alfyon, "The Role of Digital Literacy and Innovative Work Behavior on Work Engagement among Generation Z Employees Peran Literasi Digital dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Z," vol. 5, no. 2, pp. 6138–6153, 2024.
- [15] C. M. Fortune *et al.*, "Adopsi AI dan Perbedaan Generasi : Studi Kasus Generasi Z di Indonesia," vol. 5, no. 1, pp. 141–151, 2025.