



Peran *Artificial Intelligence* dalam Mendorong *Innovative Behavior*: Kajian Literatur Sistematis

Indah Mulia Sari¹, Fachry Arsyad², Diah Zaleha Wyandini³, Pundani Eki Pratiwi⁴

^{1,3}Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

²Politeknik Kesejahteraan Sosial

⁴Universitas Negeri Semarang

Email: indahmuliasari@upi.edu

Abstract

This study aims to systematically review how artificial intelligence (AI) influences innovative behavior in organizational settings. Using the PRISMA protocol for a systematic literature review, 20 articles were selected from an initial 100 identified via Google Scholar. The studies analyzed span various industries and cultural contexts. The findings reveal that AI serves not only as an automation tool but also as a catalyst for employee innovation by enhancing job engagement, fostering learning opportunities, and creating work environments that nurture creativity. However, AI adoption also carries potential risks, such as psychological pressures including fear of being replaced by technology. This research highlights the crucial role of organizations in developing policies and cultures that support the ethical and strategic integration of AI to foster innovative behavior among employees. These insights provide valuable guidance for organizations seeking to leverage AI to support sustainable innovation.

Keywords: *Artificial Intelligence, Innovative Behavior, Systematic Literature Review*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk analisa secara sistematis bagaimana kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) memengaruhi *innovative behavior* dalam konteks organisasi. Melalui pendekatan systematic literature review dengan protokol PRISMA, sebanyak 20 artikel terpilih dari 100 artikel yang diidentifikasi menggunakan data artikel ilmiah *Google Scholar*. Studi yang dianalisis mencakup berbagai sektor industri dan konteks budaya yang berbeda. Hasil *literature review* menunjukkan bahwa AI tidak hanya menjadi alat otomasi, tetapi juga dapat menjadi pendorong perilaku inovasi melalui peningkatan keterlibatan kerja, peluang pembelajaran, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas. Namun demikian, penggunaan AI juga berpotensi menyebabkan tekanan psikologis seperti kecemasan akan digantikan oleh teknologi. Penelitian ini menyoroti pentingnya peran organisasi dalam menciptakan kebijakan dan budaya yang mendukung integrasi AI secara etis dan strategis agar *innovative behavior* dapat tumbuh dengan baik. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi organisasi dalam memanfaatkan AI untuk mendukung inovasi yang berkelanjutan.

Kata kunci: *Artificial Intelligence, Innovative Behavior, Systematic Literature Review*

Informasi Artikel

Diterima: 10-06-2025

Direvisi: 20-06-2025

Diterbitkan: 01-07-2025



1. PENDAHULUAN

Lima tahun terakhir *Artificial Intelligence* (AI) telah mendorong transformasi digital secara global. Survei Global McKinsey (2023) menunjukkan bahwa 55% organisasi secara global menerapkan AI dalam setidaknya satu fungsi lini bisnis, naik dari 20% pada 2017. Lebih lanjut, International Data Corporation (2023) memperkirakan bahwa pengeluaran AI global akan mencapai USD 154 miliar pada tahun 2023 dan diperkirakan akan berlipat ganda dalam lima tahun AI dapat menjadi pendorong utama dalam dinamika kerja di berbagai sektor industri. AI tidak hanya dapat membantu mempercepat tugas rutin harian, tetapi dapat juga membuka peluang untuk berinovasi dan mengembangkan kreativitas di organisasi. AI mampu membantu dalam pengolahan data besar, dan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat, yang selanjutnya dapat merangsang innovative behavior di kalangan pegawai (Davenport dan Ronanki, 2018). Menurut laporan McKinsey (2020), perusahaan yang mengadopsi teknologi AI melaporkan peningkatan produktivitas hingga 40% dalam beberapa sektor, yang menunjukkan potensi besar AI dalam mendukung inovasi. Selain itu, laporan Microsoft Work Trend Index (2024) menunjukkan bahwa 84% pekerja pengetahuan merasa AI membantu meningkatkan kreativitas, sementara 90% menyatakan bahwa AI menghemat waktu kerja, memungkinkan fokus pada tugas yang lebih strategis untuk organisasi.

Beberapa studi terbaru menunjukkan tren peningkatan minat pada topik innovative behavior dan artificial intelligence, namun demikian masih ada beberapa kontradiksi, misalnya, An dkk. (2023) mengungkapkan bahwa AI berperan sebagai fasilitator inovasi apabila pegawai memiliki kemampuan digital yang memadai. Sementara itu, Lee dan Kim (2022) dalam International Journal of Human-Computer Studies menyoroti risiko ketergantungan AI yang dapat mengurangi inisiatif inovasi individual.

Penelitian terhadap innovative behavior dalam lingkup AI terus meningkat, namun terdapat beberapa kesenjangan dalam penelitian tersebut. Belum banyak kajian literatur komprehensif yang secara sistematis memetakan berbagai mekanisme AI dan innovative behavior pada konteks organisasi. Penelitian sebelumnya terbatas pada kajian kuantitatif tentang pengaruh serta hubungan AI terhadap produktivitas kerja tanpa fokus mendalam pada perilaku inovasi. Mengingat pesatnya perkembangan wawasan menyeluruh tentang bagaimana AI memengaruhi perilaku inovasi. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam mengembangkan strategi dalam penggunaan AI yang efektif untuk meningkatkan inovasi.

2. METODE

Bagian metode terdiri dari deskripsi tentang partisipan penelitian, desain, sumber data, pengumpulan data, dan analisis data dan semuanya disajikan dalam bentuk paragraf. deskripsi elemen metode antara lain:

2.1 Partisipan

Dalam konteks penelitian *Systematic Literature Review* (SLR), partisipan merujuk pada unit analisis yang diambil dari studi primer. Studi yang disertakan dalam kajian ini mencakup partisipan dari berbagai populasi, antara lain pegawai organisasi, pendidik, pelajar, tenaga kesehatan, serta masyarakat umum yang menggunakan teknologi AI. Tidak ada batasan usia

atau jenis kelamin, selama studi tersebut relevan dengan pembahasan antara *innovative behavior* dan AI.

2.2 Desain

Dalam pencarian artikel, penelitian ini menggunakan satu database yang sangat umum digunakan yaitu Google Scholar. Google Scholar menjadi database utama dalam penelitian ini karena merupakan database yang dapat mengakses lebih banyak data dibandingkan database lain (Falagas, dkk. 2008). Dalam penelitian ini dokumen yang kami libatkan dalam analisis di antaranya artikel jurnal dan prosiding yang memuat informasi lengkap mengenai penelitian dari peneliti. Sementara buku dan artikel opini tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Pencarian data dilakukan dengan menggunakan aplikasi Publish or Perish 8. Kata kunci yang digunakan bersamaan dalam proses pencarian menggunakan aplikasi tersebut diantaranya *innovative behavior* dan AI. Kombinasi kata kunci ini digunakan secara bersamaan karena membantu membatasi artikel yang tidak relevan masuk ke dalam proses pencarian. Data artikel ilmiah diambil dengan rentang waktu 5 tahun terakhir untuk melihat tren penelitian relate terkini dan dikumpulkan pada tanggal 25 Mei 2025.

2.3 Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu prosedur sistematis dan transparan untuk pengumpulan serta analisis data sekunder dari penelitian yang sudah ada. SLR dilakukan dalam menelaah hubungan antara *innovative behavior* dan AI berdasarkan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan. Penelitian ini menggunakan panduan PRISMA. Seluruh proses penelitian meliputi pencarian data melalui database, proses seleksi artikel dan analisis merujuk pada PRISMA (Tricco, dkk. 2018).

2.4 Prosedur

Prosedur yang digunakan pertama, penelitian ini menggunakan panduan dan protokol PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) sebagai pedoman utama dalam pelaksanaan seluruh tahapan SLR. PRISMA memberikan kerangka yang komprehensif untuk memastikan proses identifikasi, seleksi, dan sintesis data dilakukan secara terstruktur dan dapat direplikasi. Panduan ini membantu menjaga transparansi dalam pelaporan hasil serta mengurangi bias dalam pemilihan literatur yang digunakan dalam kajian.

Kedua, proses pencarian artikel dilakukan secara sistematis melalui basis data Google Scholar, dengan memanfaatkan perangkat lunak Publish or Perish 8 sebagai alat bantu teknis. Aplikasi ini memungkinkan peneliti mengakses, mengorganisasi, dan menyeleksi artikel ilmiah dengan lebih efisien. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah “*innovative behavior*” dan “*artificial intelligence*”, yang dikombinasikan secara bersamaan untuk memastikan bahwa hasil pencarian relevan secara langsung dengan fokus penelitian.

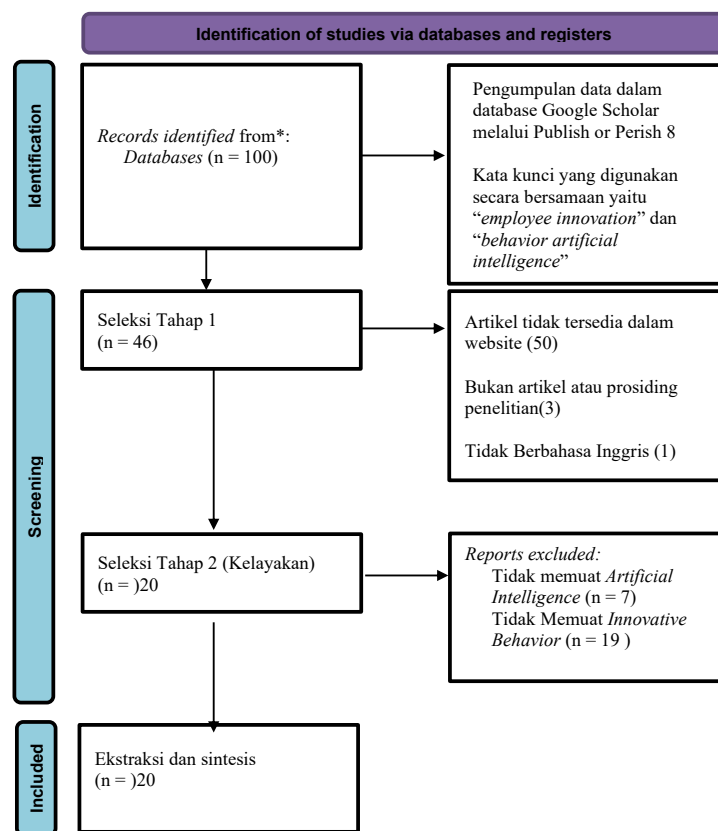
Ketiga, digunakan instrumen seleksi berupa kriteria inklusi dan eksklusi untuk menyaring artikel yang sesuai. Kriteria inklusi mencakup jurnal ilmiah atau prosiding, bukan artikel opini atau buku serta dapat diakses penuh dan ditulis dalam bahasa Inggris. Artikel harus

mengandung dua variabel utama yang menjadi fokus studi, yaitu *artificial intelligence* dan *innovative behavior*. Kriteria ini dirancang untuk memastikan hanya literatur yang valid, relevan, dan memiliki kualitas akademik yang tinggi yang digunakan dalam analisis.

Keempat, dilakukan prosedur ekstraksi dan sintesis data dari artikel yang telah lolos seleksi. Ekstraksi data dilakukan dengan menggunakan format standar yang mencakup informasi penting seperti nama penulis, tahun publikasi, metode penelitian yang digunakan, karakteristik partisipan dan lokasi studi, variabel yang dikaji, serta hasil utama dan keterbatasan dari masing-masing studi. Data-data tersebut selanjutnya dianalisis secara naratif untuk mengidentifikasi pola hubungan antara penggunaan AI dan *innovative behavior* di berbagai konteks organisasi.

3. HASIL

Berdasarkan proses seleksi yang telah dilakukan sebanyak 2 tahap, diperoleh sebanyak 20 artikel yang dibahas pada penelitian ini. Pada tahap awal pengumpulan data melalui data base diperoleh sebanyak 100 data yang berhasil teridentifikasi menggunakan Publish or Persih 8 dan kata kunci *innovative behavior* dan AI . Pada seleksi tahap I hanya ada 46 data yang teridentifikasi sebagai artikel penelitian dalam dapat diakses, berbahasa inggris dan merupakan artikel ilmiah. Pada seleksi tahap II sebagai seleksi kelayakan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan yaitu memuat variable *innovative behavior* dan AI didapatkan 20 artikel yang di gunakan untuk penelitian. *Flow chart* proses seleksi artikel termuat dalam Gambar 1.



Gambar 1. PRISMA flow diagram

Tabel 1. Sintesa Penelitian

Penulis	Tahun	Judul	Metode	Partisipan	Hasil	Kesimpulan	Tempat	Keterbatasan
Zhou dan Plaikaew	2025	<i>The Influence of AI Adoption and Innovative behavior on Employee Performance in Tourism Industry</i>	Kuantitatif, survei, regresi	400 pegawai dua perusahaan wisata di China dan HK	AI automation ($\beta=0.516$), kolaborasi ($\beta=0.278$) paling berpengaruh.	AI dan inovasi perlu didorong bersama untuk meningkatkan performa	China dan Hong Kong	Cross-sectional, generalisasi terbatas
Paesano	2023	<i>AI and Creative Activities Inside Organization Behavior</i>	Kualitatif, tinjauan literatur	-	AI belum sepenuhnya bisa menggantikan kreativitas manusia	AI dapat mendukung, bukan mengganti kreativitas manusia	Global	Tidak ada studi kasus empiris
Dabbous dkk.	2022	<i>Enabling Organizational Use of AI: Employee Perspective</i>	Kuantitatif, SEM	203 pegawai di Lebanon	Perceived usefulness dan self-image jadi mediator utama	Faktor individu dan organisasi penting dalam adopsi AI	Lebanon	Konteks negara berkembang, generalisasi terbatas
Tariq dkk.	2024	<i>Role of Responsible AI dan Leader Symbolization on Employee Innovation</i>	SEM, SmartPLS	441 pegawai perusahaan teknologi	RAI $\rightarrow$ CSE/EMHWP $\rightarrow$ IWB (diperkuat oleh simbolisasi pemimpin)	AI etis meningkatkan inovasi via kesejahteraan dan efikasi	Pakistan	Fokus hanya pada sektor teknologi tinggi
Duan dkk.	2024	<i>Reducing the Adverse Effects of Compulsory Citizenship Behavior via AI</i>	Mixed-method	246 (survey) + 20 (interview)	AI bantu kurangi marah/hostilitas akibat CCB	AI sebagai mediator untuk inovasi di tengah tekanan organisasi	China	Studi terbatas pada sektor tertentu dan budaya Asia
Alagele dkk.	2025	<i>Mediating Role of AI on Org. Climate dan Creativity Behavior</i>	Kuantitatif, SEM-AMOS	220 pekerja sektor transportasi	Iklim kerja $\rightarrow$ AI $\rightarrow$ kreativitas (+ signifikan)	AI sebagai penguat iklim kerja menuju perilaku kreatif	Irak	Fokus sektor transportasi
Li dkk.	2025	<i>Impact of Work Transformation in AI Era on Innovation dan Performance</i>	Kuantitatif, 304 kuesioner	Pegawai perusahaan pertanian	Seeking challenges/resources $\rightarrow$ + inovasi dan performa	Redefinisi kerja penting dalam konteks AI	China	Hanya sektor pertanian, proses kausal masih eksploratif
Qian, dkk	2025	<i>“Remaining Vigilant” While</i>	analisis statistik berbasis	350 pegawai dari	AI $\rightarrow$ (+) inovasi dan skill	AI memberi efek ganda: memperkaya	Tiongkok Nanjing University	Data self-reported; kontekstualisas

Penulis	Tahun	Judul	Metode	Partisipan	Hasil	Kesimpulan	Tempat	Keterbatasan
Kiefer	2021	<i>“Enjoying Prosperity”: How Artificial Intelligence Usage Impacts Employees’ Innovative behavior and Proactive Skill Development</i>	Conservation of Resources Theory	berbagai sektor	development; job absorption dan job replacement anxiety → mediator; learning goal orientation → moderator signifikan	sumber daya sekaligus menimbulkan kecemasan. Pengembangan orientasi pembelajaran penting dalam adaptasi perubahan		i budaya belum dieksplorasi luas
		<i>Digital Innovation Culture: A Systematic Literature Review</i>	Systematic Literature Review (SLR) dari 778 artikel → diseleksi menjadi 23 artikel relevan	berbasis literatur	Budaya inovasi digital yang kuat mendorong keberhasilan transformasi digital dan adopsi teknologi	Perusahaan butuh transformasi budaya selain teknologi, mencakup keterlibatan pegawai dan fleksibilitas struktural	Review berbasis studi global	Hanya mencakup artikel hingga saat publikasi (2021); tidak menguji secara empiris atau longitudinal
Necula dkk	2024	<i>Assessing the Impact of Artificial Intelligence Tools on Employee Productivity: Insights from a Comprehensive Survey Analysis</i>	analisis dengan Logistic Regression, Random Forest, XGBoost, dan Bayesian Network	233 pegawai dari berbagai industri	AI integration → produktivitas meningkat ($\beta = 0.4319$, $p < 0.001$); terdapat hubungan kompleks antar variabel seperti usia dan kompleksitas alat	Integrasi strategis AI, bukan hanya adopsi, kunci dalam peningkatan produktivitas. Pelatihan yang ditargetkan dan etika penggunaan sangat penting.	Rumania	Penelitian lintas industri, tetapi dengan keterbatasan ukuran sampel dan data self-reported; hasil dapat berbeda tergantung konteks industri
Xiaoyue Hu dkk	2025	<i>How and when artificial intelligence adoption promotes employee knowledge sharing? The role of paradoxical leadership and technophilia</i>	Survei kuantitatif dan analisis Structural Equation Modeling (SEM)	364 pegawai dari berbagai organisasi	AI adoption → learning opportunities → knowledge sharing (positif dan signifikan); moderasi positif dari technophilia dan paradoxical leadership	Untuk memaksimalkan dampak AI terhadap knowledge sharing, organisasi perlu menumbuhkan budaya pembelajaran dan gaya kepemimpinan paradoks	Organisasi di China	Penelitian hanya melihat self-reported behavior; generalisasi lintas budaya masih perlu diteliti lebih lanjut
Wang dkk	2022	<i>Influence of Artificial</i>	Survei kuantitatif	264 pegawai	AIRA berpengaruh	AIRA mendorong	Hotel di Tiongkok	Generalisasi terbatas pada

Penulis	Tahun	Judul	Metode	Partisipan	Hasil	Kesimpulan	Tempat	Keterbatasan
Graglia dkk	2020	<i>Intelligence and Robotics Awareness on Employee Creativity in the Hotel Industry</i>	model mediasi ganda moderasi menggunakan SPSS dan Mplus	hotel di Tiongkok	tidak langsung terhadap kreativitas melalui dua mediator. Locus of control internal memperkuat efek ini.	perilaku proaktif yang meningkatkan kreativitas pegawai; perusahaan perlu memfasilitasi pembelajaran dan adaptasi terhadap AI. Perlu kebijakan publik dan strategi organisasi untuk mitigasi dampak sosial AI terhadap pekerjaan, termasuk reskilling dan inklusi digital		industri hotel; metode self-report; tidak mempertimbangkan gaya kepemimpinan otoriter sebagai variabel tambahan
		<i>THE SIXTH WAVE OF INNOVATION: ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND THE IMPACTS ON EMPLOYMENT</i>	Studi konseptual dan reflektif; pendekatan literatur dan pemikiran teoritis	Tidak ada (studi non-empiris)	Transformasi digital akan menyebabkan pergeseran besar di dunia kerja. Profesi baru akan muncul, namun banyak peran lama akan hilang.	Perlu kebijakan publik dan strategi organisasi untuk mitigasi dampak sosial AI terhadap pekerjaan, termasuk reskilling dan inklusi digital	Brasil	Tidak berdasarkan data empiris; bersifat reflektif dan konseptual saja
Odugbesan dkk.	2023	<i>Green talent management and employees' innovative work behavior</i>	PLS-SEM (WarpPLS 7.0)	235 staf akademik, 5 universitas	Green TM → IWB (+); AI dan TL = moderator signifikan	Green TM penting untuk inovasi berkelanjutan	Northern Cyprus	Hanya sektor pendidikan tinggi
Chukwuika dan Dibia	2024	<i>Strategic Role of AI on HR Employee Performance Evaluation</i>	Kualitatif eksploratif (literatur sekunder)	Tidak spesifik	AI mempercepat, meningkatkan objektivitas penilaian yang didalamnya termasuk employee initiative dan innovative	AI penting untuk efisiensi HRM modern	Nigeria	Tidak empiris, berbasis literatur
Malik dkk.	2021	<i>Impact of AI on Employees in Industry 4.0</i>	Kualitatif (interview 32 profesional, NVivo)	32 profesional dari industri	AI → + dan – terhadap kesejahteraan kerja	Perlunya intervensi organisasi untuk menyeimbangkan dampak AI	India, Prancis	Sample kecil, subyektivitas data wawancara
Bankins dkk.	2023	<i>A multilevel review of AI in Organizations</i>	Systematic Review (68 artikel empiris)	Studi literatur	AI → perubahan desain kerja, persepsi kerja, job attitude termasuk	Pemimpin perlu prioritaskan wellbeing dalam penerapan AI	Global	Fokus mikro, belum menyentuh regulasi atau etika AI

Penulis	Tahun	Judul	Metode	Partisipan	Hasil	Kesimpulan	Tempat	Keterbatasan
					kearifan lokal pegawai			
He dan Sutunyar ak	2024	<i>Perception of CSR and Employee Innovation Behavior</i>	SEM	419 pegawai dari 15 perusahaan AI	Komitmen organisasi → mediasi parsial PCSR → IWB	CSR memperkuat komitmen dan inovasi pegawai	Shenzhen, Tiongkok	Fokus hanya pada perusahaan AI
Agaoglu dkk.	2025	<i>AI use and leadership in nurse innovation behavior</i>	Cross-sectional (n=458), skala validasi	458 perawat rumah sakit publik	Serial mediation signifikan (TL dan AI)	Kepemimpinan dan AI penting mendorong inovasi layanan kesehatan	Turki	Fokus terbatas pada perawat dan sektor kesehatan
Jia dkk.	2024	<i>When and How AI Augments Employee Creativity</i>	Mixed-method (eksperimen lapangan + wawancara)	40 agen penjual, 3144 pelanggan	AI → kreativitas meningkat signifikan, tapi skill-biased	AI bantu kreativitas, tapi harus disesuaikan dengan skill	Tiongkok (telemarketing)	Dampak AI tidak merata, tergantung keterampilan pekerja

4. DISKUSI

Hasil sintesis dari artikel yang digunakan untuk penelitian ini, menunjukkan bahwa Artificial Intelligence (AI) merupakan peran penting dalam mendorong innovative behavior. Sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa AI tidak hanya berfungsi sebagai alat otomatisasi, tetapi juga sebagai pendorong transformasi organisasi dan peningkatan kapabilitas pegawai. Misalnya, penelitian oleh Yuanyuan dan Plaikaew (2025) menunjukkan bahwa AI automation dan kolaborasi yang difasilitasi oleh AI memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan innovative behavior sebagai mediator penting. Studi lain oleh Liang dkk. (2022) menyoroti bahwa responsible AI mendorong innovative behavior melalui peningkatan core self-evaluation dan employee mental health and well-being.

Secara umum, AI meningkatkan innovative behavior pegawai melalui beberapa jalur: (1) peningkatan job absorption dan keterlibatan kerja (Li dkk., 2025), (2) pengurangan tekanan organisasi seperti compulsory citizenship behavior (Duan dkk., 2024), serta (3) penciptaan peluang pembelajaran yang memediasi pengetahuan dan kreativitas (Hu dkk., 2025; Wang dkk., 2022). Dengan demikian, peran AI dalam konteks inovasi tidak bersifat tunggal, melainkan multidimensional dan dipengaruhi oleh variabel psikologis, organisasi, dan kepemimpinan.

Walaupun hasil temuan menghasilkan kontribusi signifikan, namun ada beberapa keterbatasan metodologis tetap perlu diperhatikan. Mayoritas studi menggunakan pendekatan kuantitatif cross-sectional (misalnya, Yuanyuan dan Plaikaew, 2025; Alagele dkk., 2025), yang menyulitkan untuk menarik hasil kausal secara longitudinal. Selain itu, sebagian besar data yang digunakan bersifat self-reported, yang rentan terhadap persepsi bias. Beberapa studi juga hanya terfokus pada sektor atau negara tertentu seperti pertanian di Tiongkok (Li dkk., 2025).

atau sektor transportasi di Irak (Alagele dkk., 2025), sehingga dapat membatasi generalisasi hasil ke konteks lintas budaya dan industri yang lebih luas. Penelitian konseptual seperti oleh Graglia dkk. (2020) juga tidak disertai data empiris, sehingga relevansinya perlu diuji lebih lanjut.

Dari analisis terhadap penelitian yang ada, ditemukan beberapa kesenjangan penelitian penting. Pertama, belum banyak eksplorasi mengenai moderating effect dari faktor budaya nasional dan struktur sosial terhadap hubungan AI dan inovasi. Kedua, isu etika, tata kelola, dan kebijakan terkait AI dalam organisasi masih jarang diteliti, meskipun penting untuk keberlanjutan inovasi. Ketiga, sebagian besar studi belum menjelaskan secara mendalam peran AI sebagai pendorong utama dalam perubahan organisasi. Selain itu, belum banyak penelitian yang menggali potensi skill-bias effect, yakni bagaimana dampak AI terhadap inovasi berbeda tergantung pada tingkat keterampilan pegawai (Jia dkk., 2024).

Temuan dalam sintesis ini memperluas kerangka dari literatur sebelumnya. Kiefer (2021) melalui tinjauan sistematis terhadap budaya inovasi digital menekankan pentingnya lingkungan organisasi yang agile dan terbuka terhadap perubahan. Namun, hasil review ini menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti kecemasan akan digantikan oleh AI (*AI job replacement anxiety*), efikasi diri, dan motivasi pembelajaran (*learning goal orientation*) turut memainkan peran penting sebagai mediator antara penggunaan AI dan innovative behavior. Sementara Bankins dkk. (2023) meninjau pengaruh AI dari berbagai level organisasi, sintesis ini lebih banyak menyoroti pada level individu dan peran kepemimpinan serta budaya pembelajaran yang bersifat transformatif.

Secara praktis, organisasi perlu mengembangkan strategi implementasi AI yang komprehensif. Hal ini mencakup penguatan budaya pembelajaran, dukungan kesejahteraan psikologis, serta pelatihan berbasis kebutuhan untuk mencegah terjadinya technostress dan kecemasan kerja. Kepemimpinan yang adaptif dan paradoksal, sebagaimana ditunjukkan oleh Hu dkk. (2025), terbukti menjadi penguat dalam menjembatani AI dengan perilaku berbagi pengetahuan dan inovasi.

Melihat dinamika terkait AI yang kompleks, terdapat beberapa agenda penelitian yang dapat dikembangkan. Pertama, studi longitudinal dan eksperimental diperlukan untuk memverifikasi hubungan kausal antara penggunaan AI dan inovasi. Kedua, penelitian lintas budaya dan sektor perlu diperluas untuk memperoleh pemahaman kontekstual yang lebih komprehensif. Ketiga, eksplorasi terhadap interaksi antara AI dan gaya kepemimpinan (misalnya, transformational leadership, paradoxical leadership) perlu diperluas secara empiris. Keempat, riset mendatang sebaiknya mengintegrasikan pendekatan kualitatif seperti etnografi organisasi untuk menggali lebih penggunaan AI dalam konteks pekerjaan. Terakhir, peneliti disarankan mempertimbangkan faktor regulasi dan tata kelola teknologi dalam organisasi sebagai faktor penentu keberhasilan implementasi AI yang etis dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian sistematis terhadap berbagai studi empiris dan konseptual, dapat disimpulkan bahwa Artificial Intelligence (AI) memainkan peran strategis dalam mendorong

innovative behavior pegawai di berbagai konteks organisasi. AI tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga menciptakan ruang baru bagi kreativitas, pembelajaran proaktif, serta redefinisi pekerjaan melalui job crafting dan peluang pengembangan keterampilan. Dampak positif AI terhadap innovative behavior terutama dimediasi oleh faktor-faktor seperti keterlibatan kerja, persepsi akan kegunaan AI, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Namun demikian, keterbatasan metodologis seperti dominasi studi cross-sectional, penggunaan data self-reported, serta keterbatasan konteks sektoral dan geografis menunjukkan bahwa pemahaman kita tentang hubungan antara AI dan inovasi masih parsial. Kesenjangan penelitian juga tampak dalam kurangnya perhatian terhadap isu etika, regulasi, serta dinamika lintas budaya yang relevan dalam era digital saat ini.

Secara teoritis, temuan ini memperkaya kerangka berpikir dalam manajemen inovasi dan teknologi, dengan menyoroti pentingnya pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek teknologi, individu, dan organisasi. Sementara secara praktis, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengadopsi teknologi AI, tetapi juga menata ulang struktur, budaya, dan kepemimpinan agar mampu memfasilitasi inovasi yang berkelanjutan dan inklusif. Penelitian longitudinal dan lintas budaya sangat diperlukan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual mengenai peran AI dalam membentuk innovative behavior di era transformasi digital.

REFERENSI

- Alagele, H. K. H., Neama, N. H., Al Dulaimi, H. A., & Abd, S. E. (2025). The Mediating Role of Artificial Intelligence on the relationship between Organizational Climate and Employee Creativity Behavior: a Field Study. *Journal of Ecohumanism*, 4(2), 38-46.
- An, M., Lin, J., & Luo, X. R. (2024). The impact of human ai skills on organizational innovation: The moderating role of digital organizational culture. *Journal of Business Research*, 182, 114786.
- Bankins, S., Formosa, M., & Lotriet, H. (2023). A multilevel review of AI in organizations. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 33(1), 1–25.
- Chukwuka, O., & Dibie, J. (2024). Strategic role of AI on HR employee performanceevaluation. *Journal of Human Resource Management*, 12(2), 43–57.
- Dabbous, A., Aoun Barakat, K., & Merhej Sayegh, M. (2022). Enabling organizational use of artificial intelligence: an employee perspective. *Journal of Asia Business Studies*, 16(2), 245-266.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard business review*, 96(1), 108-116.
- Duan, W. Y., Wu, T. J., Wei, A. P., & Huang, Y. T. (2024). Reducing the adverse effects of compulsory citizenship behaviour on employee innovative behaviour via AI usage in China. *Asia Pacific Business Review*, 1-21.

- Falagas, M. E., Pitsouni, E. I., Malietzis, G. A., & Pappas, G. (2008). Comparison of PubMed, Scopus, web of science, and Google scholar: strengths and weaknesses. *The FASEB journal*, 22(2), 338-342.
- Graglia, M. A. V., & Von Huelsen, P. G. (2020). The sixth wave of innovation: Artificial intelligence and the impacts on employment. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 11(1), 3-17.
- He, H., & Sutunarak, C. (2024). Perception of corporate social responsibility, organizational commitment and employee innovation behavior: A survey from Chinese AI enterprises. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(6), 237.
- Hu, X., Zhao, Y., & Lin, J. (2025). How and when artificial intelligence adoption promotes employee knowledge sharing? The role of paradoxical leadership and technophilia. *Information & Management*, 62(1), 103616.
- IDC, & Statista. (January 19, 2024). Estimated worldwide spending on artificial intelligence (AI)-centric systems in 2023, by industry (in billion U.S. dollars) [Graph]. In Statista. Retrieved June 04, 2025, from <https://www.statista.com/statistics/1446052/worldwide-spending-on-ai-by-industry>.
- Jia, N., Luo, X., Fang, Z., & Liao, C. (2024). When and how artificial intelligence augments employee creativity. *Academy of Management Journal*, 67(1), 5-32.
- Kiefer, D., Van Dinther, C., & Spitzmüller, J. (2021). Digital innovation culture: a systematic literature review. *Innovation Through Information Systems: Volume III: A Collection of Latest Research on Management Issues*, 305-320.
- Lee, Y. S., Kim, T., Choi, S., & Kim, W. (2022). When does AI pay off? AI-adoption intensity, complementary investments, and R&D strategy. *Technovation*, 118, 102590.
- Li, J., Wang, S., & Chen, F. (2025). Impact of work transformation in AI era on innovation and performance. *Asia Pacific Journal of Management*, 42(1), 85–108.
- Liang, X., Guo, G., Shu, L., Gong, Q., & Luo, P. (2022). Investigating the double-edged sword effect of AI awareness on employee's service innovative behavior. *Tourism Management*, 92, 104564.
- Malik, N., Tripathi, S. N., Kar, A. K., & Gupta, S. (2021). Impact of artificial intelligence on employees working in industry 4.0 led organizations. *International Journal of Manpower*, 43(2), 334-354.
- McKinsey & Company. (2020). The State of AI in 2020. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/artificial-intelligence/the-state-of-ai-in-2020>
- McKinsey & Company. (2023). The state of AI in 2023: Generative AI's breakout year. https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/quantumblack/our%20insights/the%20state%20of%20ai%20in%202023%20generative%20ais%20breakout%20year/the-state-of-ai-in-2023-generative-ais-breakout-year_vf.pdf

- Microsoft. (2024). 2024 Work Trend Index Annual Report. <https://www.marketwatch.com/story/worried-ai-will-take-your-job-these-employees-say-it-actually-makes-work-better-8b2888b2>
- Necula, S. C., Fotache, D., & Rieder, E. (2024). Assessing the impact of artificial intelligence tools on employee productivity: insights from a comprehensive survey analysis. *Electronics*, 13(18), 3758.
- Odugbesan, J. A., Aghazadeh, S., Al Qaralleh, R. E., & Sogeke, O. S. (2023). Green talent management and employees' innovative work behavior: the roles of artificial intelligence and transformational leadership. *Journal of knowledge management*, 27(3), 696-716.
- Paesano, A. (2023). Artificial intelligence and creative activities inside organizational behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5), 1694-1723.
- Qian, J., Chen, J., & Zhao, S. (2025). "Remaining Vigilant" While "Enjoying Prosperity": How Artificial Intelligence Usage Impacts Employees' Innovative Behavior and Proactive Skill Development. *Behavioral Sciences*, 15(4), 465.
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., ... & Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. *Annals of internal medicine*, 169(7), 467-473.
- Wang, H., Zhang, H., Chen, Z., Zhu, J., & Zhang, Y. (2022). Influence of artificial intelligence and robotics awareness on employee creativity in the hotel industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 834160.
- Yuanyuan, Z. H. O. U., & Plaikaew, S. (2025). The Influence Of Artificial Intelligence Adoption And Innovative Behavior On The Performance Of Employee In Tourism Industry In Digital-Based Economy Era. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(4), 3-3.