

**PENGARUH *AI ANXIETY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB
INSECURITY* DAN *FINANCIAL STRESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS



**Disusun oleh:
Vani Oktafiani
2224 00997**

**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI



Program Magister Akuntansi dan Magister Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

PENGARUH AI ANXIETY DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB INSECURITY DAN FINANCIAL STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Telah diuji pada tanggal: 5 Agustus 2026

Tim Penguji:

Ketua

Efraim Ferdinan Giri, Dr., M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Anggota

Bambang Suropto, Dr., M.Si., CMA, Ak., CA.

Pembimbing

Miswanto, Prof., Dr., M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH AI ANXIETY DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB INSECURITY DAN FINANCIAL STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

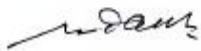
dipersiapkan dan disusun oleh:

Vani Oktafiani

Nomor Mahasiswa: 222400997

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 5 Agustus 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

Pembimbing



Miswanto, Prof., Dr., M.Si.



SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua Penguji



Efrain Ferdinan Giri, Dr., M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Anggota Penguji



Bambang Suropto, Dr., M.Si., CMA, Ak., CA.

Yogyakarta, 5 Agustus 2026
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Ketua,



Widiyasa Jayogo, Dr., MBA.

LEMBAR KEASLIAN KARYA TULIS



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA

JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010

TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**PENGARUH AI ANXIETY DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN JOB INSECURITY DAN FINANCIAL STRESS SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

diajukan untuk diuji pada tanggal 5 Agustus 2026, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Efrim Ferdinan Giri, Dr., M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Bambang Suripto, Dr., M.Si., CMA, Ak., CA.

Yogyakarta, 5 Agustus 2026

Yang memberi pernyataan

Wani Oktafiani

Saksi 3, sebagai Pembimbing

Miswanto, Prof., Dr., M.Si.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta



Widhi Pratomo, Dr., MBA.

PENGARUH *AI ANXIETY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB INSECURITY* DAN *FINANCIAL STRESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Vani Oktafiani¹, Miswanto²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *AI anxiety* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dengan *job insecurity* dan *financial stress* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *purposive sampling* terhadap 389 karyawan di Indonesia yang bekerja pada organisasi yang telah menggunakan, sedang mengadopsi, atau terdampak perkembangan *artificial intelligence* (AI). Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *AI anxiety* berpengaruh positif terhadap *job insecurity*, *financial stress*, dan *turnover intention*. Sebaliknya, *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job insecurity*, *financial stress*, dan *turnover intention*. Selanjutnya, *job insecurity* dan *financial stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kedua mediator tersebut juga memediasi secara parsial pengaruh *AI anxiety* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa kecemasan terhadap AI dapat meningkatkan niat keluar melalui ketidakamanan kerja dan tekanan finansial, sedangkan dukungan organisasi berperan sebagai sumber daya yang membantu menekan kedua kondisi tersebut. Penelitian ini memperluas pemahaman mengenai retensi karyawan di tengah transformasi kerja berbasis AI melalui integrasi mekanisme psikologis dan finansial.

Kata kunci: *AI anxiety, perceived organizational support, job insecurity, financial stress, turnover intention*

PENDAHULUAN

Perkembangan *artificial intelligence* (AI) telah mengubah cara organisasi mengelola pekerjaan, mulai dari otomasi aktivitas rutin hingga analisis data, pelayanan pelanggan, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya manusia, pemasaran, keuangan, produksi, dan logistik. Perubahan tersebut menawarkan efisiensi, tetapi sekaligus mengubah pembagian tugas, kebutuhan kompetensi, serta hubungan antara manusia dan teknologi. *World Economic Forum* (2025) menempatkan AI dan big data sebagai kelompok keterampilan dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pertumbuhan tercepat dan menunjukkan bahwa sebagian keterampilan inti pekerja akan mengalami perubahan menuju 2030. Kondisi ini menuntut karyawan untuk terus beradaptasi dengan teknologi dan kebutuhan kompetensi baru.

Tekanan perubahan tersebut relevan bagi Indonesia. McKinsey & Company (2019) memperkirakan sekitar 16% dari total jam kerja di Indonesia berpotensi diotomatisasi pada 2030 dalam skenario midpoint. Proyeksi tersebut tidak semata-mata menunjukkan penggantian pekerjaan, tetapi juga perubahan komposisi tugas dan kebutuhan keterampilan. Pada tingkat organisasi, kesiapan adopsi AI dipengaruhi oleh dukungan manajemen, pelatihan, komitmen, serta keselarasan penerapan teknologi dengan praktik organisasi (Muhyi *et al.*, 2025). Pada sektor jasa keuangan Indonesia, pengetahuan, kesadaran, kepercayaan diri, dan persepsi risiko juga menjadi penentu kesiapan penggunaan AI (Yuniawan *et al.*, 2025).

Perubahan yang cepat dapat memunculkan *AI anxiety*, yaitu respons emosional berupa kecemasan atau kekhawatiran terhadap perkembangan dan penggunaan AI (Wang & Wang, 2022). Kecemasan tersebut dapat berkaitan dengan tuntutan mempelajari teknologi baru, kemungkinan penggantian pekerjaan, perubahan peran, dan ketidakpastian mengenai masa depan karier. Aydoğan & Sakal (2026) menegaskan bahwa *AI anxiety* pada karyawan kerah putih berkaitan dengan bagaimana individu menilai konsekuensi perkembangan AI terhadap pekerjaan dan adaptasi mereka. Dengan demikian, persoalan organisasi bukan hanya seberapa cepat AI diadopsi, tetapi juga bagaimana karyawan menafsirkan perubahan tersebut.

Kecemasan terhadap AI berpotensi memengaruhi *turnover intention*, yaitu kecenderungan psikologis karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela (Lazzari *et al.*, 2022). Fenomena ini semakin relevan ketika penggunaan AI meluas. Microsoft & LinkedIn (2024), melalui *Work Trend Index* terhadap 31.000 responden di 31 negara, melaporkan bahwa 45% profesional khawatir AI dapat menggantikan pekerjaan mereka. Pada saat yang sama, 46% profesional mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya dalam satu tahun ke depan, dibandingkan 40% menjelang *Great Reshuffle* pada 2021. Data tersebut tidak membuktikan seluruh niat keluar disebabkan AI, tetapi menunjukkan bahwa kecenderungan berpindah kerja berlangsung bersamaan dengan tingginya kekhawatiran terhadap penggantian pekerjaan akibat AI.

Bukti empiris juga menunjukkan hubungan antara tekanan teknologi dan niat keluar. Kumar *et al.* (2026) menemukan pada 476 karyawan sektor jasa dan manufaktur di India bahwa *AI and robotics awareness* meningkatkan *technostress* dan *turnover intention*, sementara *perceived organizational support* dapat mengurangi dampak negatif tersebut. Li *et al.* (2019), Brougham & Haar (2018), Koo *et al.* (2021), serta Yanan (2023) juga menunjukkan bahwa kesadaran atau

persepsi ancaman terhadap AI berkaitan dengan *turnover intention*. Namun, pengaruh tersebut tidak selalu berlangsung secara langsung. Uygungil-Erdogan *et al.* (2025) menemukan jalur melalui *quiet quitting*, sedangkan Gustia *et al.* (2026) menunjukkan mekanisme yang melibatkan *technostress*, *job burnout*, dan *job insecurity*.

Job insecurity menjadi salah satu mekanisme penting karena merepresentasikan ketidakberdayaan karyawan dalam mempertahankan keberlanjutan pekerjaan ketika menghadapi situasi yang mengancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Dalam konteks AI, ketidakamanan tersebut dapat muncul ketika karyawan menilai teknologi mampu mengambil alih tugas, mengubah peran, atau menurunkan relevansi kompetensi. Koo *et al.* (2021) menunjukkan bahwa persepsi terhadap AI dapat meningkatkan *job insecurity*, sedangkan Shin & Kang (2026) menemukan bahwa AI-induced *job insecurity* mendorong berbagai bentuk *turnover intention*.

Dampak AI juga dapat meluas pada sumber daya finansial. *Financial stress* mencakup reaksi afektif, respons fisiologis, serta gangguan relasional akibat kondisi keuangan (Heo *et al.*, 2020). Ketika pekerjaan menjadi tidak pasti, karyawan dapat mengantisipasi gangguan pendapatan, biaya hidup, cicilan, kebutuhan keluarga, dan stabilitas ekonomi. Choi *et al.* (2020) menunjukkan keterkaitan *job insecurity* dengan *financial stress*, sedangkan Kleine *et al.* (2024) dan Selenko *et al.* (2025) menunjukkan bahwa tekanan finansial berkaitan dengan meningkatnya niat keluar. Meskipun demikian, penelitian mengenai AI lebih banyak menggunakan mekanisme psikologis, sedangkan *financial stress* masih relatif jarang ditempatkan sebagai mediator antara *AI anxiety* dan *turnover intention*.

Di sisi lain, *perceived organizational support* merupakan faktor protektif yang mencerminkan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dalam transformasi berbasis AI, dukungan dapat diwujudkan melalui komunikasi perubahan, pelatihan, *reskilling*, *upskilling*, kejelasan peran, dukungan karier, dan perhatian terhadap keberlanjutan pendapatan. Zhang *et al.* (2025) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan *co-skilling* dapat mengurangi *job insecurity* dalam lingkungan berbasis AI, sedangkan Galanis *et al.* (2024) dan Khairina (2022) menunjukkan hubungan negatif antara dukungan organisasi dan *turnover intention*.

Kesenjangan penelitian terletak pada masih terbatasnya studi yang menguji *job insecurity* dan *financial stress* secara bersamaan sebagai dua mekanisme yang menjembatani pengaruh *AI anxiety* terhadap *turnover intention*. Selain itu, *perceived organizational support* dalam kajian AI sering diposisikan sebagai

moderator atau prediktor langsung, sehingga mekanisme bagaimana dukungan tersebut mempertahankan karyawan melalui rasa aman kerja dan kondisi finansial belum banyak dijelaskan. Bukti sebelumnya juga banyak berasal dari sektor atau negara tertentu. Oleh karena itu, penelitian lintas sektor pada karyawan di Indonesia diperlukan untuk memperluas konteks empiris yang tersedia.

Penelitian ini mengintegrasikan faktor risiko dan faktor protektif dalam satu model. *AI anxiety* diposisikan sebagai ancaman terhadap sumber daya pekerjaan, kompetensi, karier, dan pendapatan, sedangkan *perceived organizational support* diposisikan sebagai sumber daya organisasi yang membantu karyawan menghadapi perubahan. *Job insecurity* dan *financial stress* digunakan sebagai mediator untuk menjelaskan jalur psikologis dan finansial menuju *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *AI anxiety* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui *job insecurity* dan *financial stress*, pada karyawan di Indonesia yang bekerja pada organisasi yang telah menggunakan, sedang mengadopsi, atau terdampak perkembangan AI.

LANDASAN TEORI

Teori Conservation of Resources (COR Theory)

Conservation of Resources Theory yang dikemukakan Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan, melindungi, dan mengembangkan sumber daya yang bernilai. Sumber daya tersebut dapat berupa objek, kondisi, energi, maupun karakteristik personal, termasuk pekerjaan, pendapatan, keterampilan, rasa aman, status, dukungan sosial, dan peluang karier. Stres dapat muncul ketika sumber daya terancam, benar-benar hilang, atau investasi sumber daya tidak menghasilkan pengembalian yang diharapkan (Halbesleben *et al.*, 2014).

Dalam penelitian ini, *AI anxiety* merupakan ancaman awal terhadap sumber daya pekerjaan dan karier. *Job insecurity* merepresentasikan ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan, sedangkan *financial stress* merepresentasikan tekanan terhadap sumber daya ekonomi. *Turnover intention* dapat muncul sebagai respons protektif ketika karyawan menilai bahwa bertahan di organisasi berpotensi memperbesar kehilangan sumber daya. Sebaliknya, *perceived organizational support* dipandang sebagai sumber daya kontekstual yang membantu karyawan mempertahankan pekerjaan, keterampilan, karier, dan stabilitas finansial.

Job Demands-Resources Model

Job Demands-Resources Model membagi karakteristik pekerjaan menjadi *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti *et al.*, 2001). *Job demands* mencakup tuntutan fisik, kognitif, atau emosional yang memerlukan

upaya berkelanjutan, sedangkan *job resources* membantu mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan, dan mendukung pertumbuhan karyawan.

Perkembangan AI dapat membentuk *job demands* baru melalui tuntutan mempelajari teknologi, penyesuaian kompetensi, perubahan sistem kerja, dan ketidakpastian peran. Sebaliknya, *perceived organizational support* dapat berfungsi sebagai *job resource* melalui komunikasi yang jelas, pelatihan, bantuan kerja, kejelasan peran, serta kesempatan pengembangan karier. Ketersediaan sumber daya tersebut membantu karyawan menghadapi tuntutan AI dan mengurangi kemungkinan perubahan teknologi dipersepsikan sebagai ancaman terhadap keamanan kerja.

Social Exchange Theory

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan dibangun melalui pertukaran timbal balik (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005). Ketika karyawan merasa kontribusinya dihargai dan kesejahteraannya diperhatikan, mereka cenderung membalas dukungan tersebut melalui komitmen, loyalitas, keterlibatan, dan keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja.

Perceived organizational support merupakan representasi penting dari pertukaran tersebut (Eisenberger *et al.*, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dalam konteks adopsi AI, dukungan berupa pelatihan, komunikasi, perhatian terhadap karier, dan bantuan penyesuaian menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya mengejar efisiensi teknologi, tetapi juga memperhatikan masa depan karyawan. Karena itu, *perceived organizational support* diperkirakan menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan kualitas hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan.

Pengaruh AI Anxiety dan Perceived Organizational Support terhadap Job Insecurity

AI anxiety menggambarkan kecemasan terhadap penggunaan dan perkembangan AI, termasuk tuntutan pembelajaran, kemungkinan penggantian pekerjaan, serta konsekuensi sosial dan karier (Wang & Wang, 2022). Ketika karyawan menilai bahwa AI dapat mengambil alih sebagian tugas atau menurunkan relevansi keterampilan, pekerjaan dan prospek karier menjadi sumber daya yang dipersepsikan terancam. Koo *et al.* (2021), Pan (2025), dan Shin & Kang (2026) menunjukkan bahwa persepsi atau kecemasan terkait AI berkaitan dengan meningkatnya *job insecurity*. Sesuai *COR theory*, ancaman terhadap pekerjaan dan kompetensi diperkirakan meningkatkan rasa tidak aman kerja.

Sebaliknya, *perceived organizational support* memberikan sumber daya yang membantu karyawan memahami dan menghadapi perubahan. Salvador *et al.* (2022), Effendi & Suharnomo (2025), serta Zhang *et al.* (2025) menunjukkan

bahwa dukungan organisasi berkaitan dengan lebih rendahnya *job insecurity*. Dalam kerangka JD-R, komunikasi, pelatihan, bantuan kerja, dan kejelasan karier bertindak sebagai *job resources* yang menyeimbangkan tuntutan perubahan berbasis AI.

H1: *AI anxiety* berpengaruh positif terhadap *job insecurity*.

H2: *Perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *job insecurity*.

Pengaruh AI Anxiety dan Perceived Organizational Support terhadap Financial Stress

Financial stress muncul ketika individu mempersepsikan kondisi keuangannya tidak mencukupi atau terancam dan dapat tercermin pada reaksi afektif, perilaku relasional, serta respons fisiologis (Heo *et al.*, 2020). Dalam konteks kerja, kecemasan bahwa AI dapat menggantikan pekerjaan, mengubah peran, atau menurunkan relevansi keterampilan dapat berkembang menjadi kekhawatiran terhadap pendapatan dan kemampuan memenuhi kewajiban finansial. Choi *et al.* (2020) menunjukkan bahwa ancaman terhadap keamanan kerja berkaitan dengan *financial stress*. Berdasarkan *COR theory*, *AI anxiety* diprediksi memperbesar ancaman terhadap sumber daya ekonomi.

Perceived organizational support diperkirakan menurunkan *financial stress* karena dukungan organisasi memberikan sumber daya yang membantu karyawan menjaga pekerjaan dan pendapatan. Karatepe *et al.* (2024) menunjukkan hubungan dukungan organisasi dengan kecemasan finansial, sedangkan Ağırgöl Günay & Sarı (2025) menemukan bahwa *perceived organizational support* berhubungan negatif dengan *financial threat*. Dukungan yang konkret dapat mengurangi ketidakpastian terhadap pekerjaan dan kondisi finansial sehingga tekanan finansial menurun.

H3: *AI anxiety* berpengaruh positif terhadap *financial stress*.

H4: *Perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *financial stress*.

Pengaruh AI Anxiety dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention

Ketika AI dipersepsikan mengancam pekerjaan, keterampilan, pendapatan, dan masa depan karier, karyawan dapat mempertimbangkan pekerjaan lain yang dinilai lebih aman. Li *et al.* (2019) dan Brougham & Haar (2018) menemukan bahwa kesadaran terhadap AI, robotika, dan otomatisasi berkaitan dengan *turnover intention*, sedangkan Uygungil-Erdogan *et al.* (2025) menunjukkan bahwa *AI anxiety* dapat mendorong *turnover intention* melalui *quiet quitting*. Dalam *COR theory*, niat keluar dapat dipahami sebagai respons protektif untuk menghindari kehilangan sumber daya yang lebih besar.

Perceived organizational support diprediksi menurunkan *turnover intention*. *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa dukungan yang dirasakan karyawan akan dibalas melalui loyalitas dan keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja (Blau, 1964; Rhoades & Eisenberger, 2002). Galanis *et al.* (2024), Khairina (2022), dan Yanan (2023) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi berkaitan dengan lebih rendahnya niat keluar.

H5: *AI anxiety* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H6: *Perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Job Insecurity dan Financial Stress terhadap Turnover Intention

Job insecurity mencerminkan kekhawatiran terhadap kehilangan pekerjaan secara keseluruhan maupun kehilangan aspek penting pekerjaan, seperti peluang karier, relevansi kompetensi, daya tarik pekerjaan, dan perkembangan pendapatan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hellgren *et al.*, 1999). Ketika keamanan pekerjaan dipersepsikan menurun, karyawan dapat mencari alternatif kerja yang lebih stabil sebagai upaya perlindungan sumber daya. Hubungan positif *job insecurity* dengan *turnover intention* didukung oleh Sverke *et al.* (2002) dan Låstad *et al.* (2025).

Financial stress juga diperkirakan meningkatkan *turnover intention* karena tekanan terhadap pendapatan dan stabilitas ekonomi dapat mendorong karyawan mencari pekerjaan yang dianggap memberikan sumber daya ekonomi lebih baik. Kleine *et al.* (2024) dan Selenko *et al.* (2025) menunjukkan bahwa tekanan finansial berkaitan dengan niat keluar. Sesuai *COR theory*, perpindahan kerja dapat dipandang sebagai strategi untuk melindungi atau memulihkan sumber daya ekonomi yang terancam.

H7: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H8: *Financial stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Peran Mediasi Job Insecurity dalam Pengaruh AI Anxiety dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention

Job insecurity menjelaskan bagaimana *AI anxiety* dapat berkembang menjadi *turnover intention*. Kecemasan terhadap AI membentuk persepsi bahwa pekerjaan, kompetensi, dan masa depan karier tidak lagi aman, kemudian rasa tidak aman tersebut mendorong karyawan mencari pekerjaan yang dianggap lebih stabil. Mekanisme ini sesuai dengan *COR theory* dan didukung oleh Koo *et al.* (2021), Cheng & Jin (2024) dan Gustia *et al.* (2026).

Dalam jalur yang berlawanan, *perceived organizational support* menyediakan *job resources* yang mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa aman. Salvador *et al.* (2022), Effendi & Suharnomo (2025) dan Zhang *et al.*

(2025) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat menurunkan *job insecurity*, yang selanjutnya berkaitan dengan lebih rendahnya *turnover intention*. Dengan demikian, *job insecurity* diperkirakan menjadi mekanisme perantara bagi faktor risiko maupun faktor protektif.

H9: *Job insecurity* memediasi pengaruh *AI anxiety* terhadap *turnover intention*.

H10: *Job insecurity* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

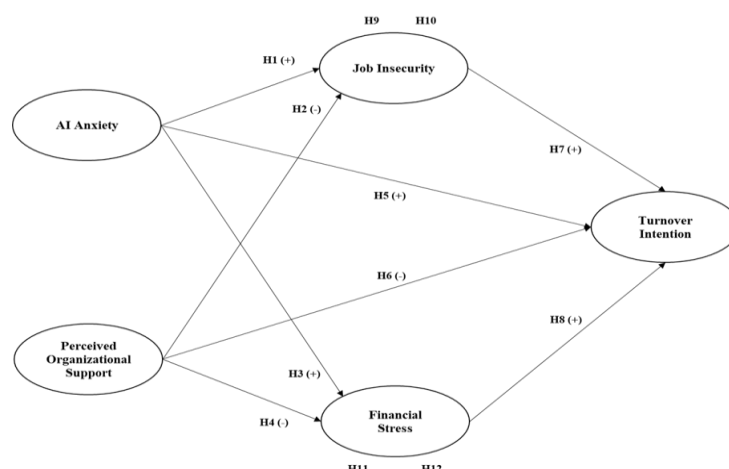
Peran Mediasi Financial Stress dalam Pengaruh AI Anxiety dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention

AI anxiety tidak hanya dapat mengurangi rasa aman kerja, tetapi juga memunculkan kekhawatiran terhadap pendapatan dan stabilitas ekonomi. Ketika ancaman teknologi berkembang menjadi *financial stress*, karyawan dapat mempertimbangkan pekerjaan lain untuk mempertahankan sumber daya ekonomi. Penempatan *financial stress* sebagai mediator memperluas kajian AI yang sebelumnya lebih banyak menekankan mekanisme psikologis (Chen *et al.*, 2025; Choi *et al.*, 2020; Kleine *et al.*, 2024; Selenko *et al.*, 2025).

Perceived organizational support juga dapat mengurangi *turnover intention* melalui perlindungan terhadap sumber daya finansial. Informasi yang jelas, pelatihan, dukungan karier, stabilitas kerja, serta perhatian terhadap kesejahteraan membantu menurunkan *financial stress*. Karatepe *et al.* (2024) dan Ağırçöl Günay & Sarı (2025) memberikan bukti bahwa dukungan organisasi berkaitan dengan berkurangnya ancaman atau kecemasan finansial. Berdasarkan *COR theory*, dukungan organisasi diperkirakan mengurangi niat keluar dengan terlebih dahulu menurunkan tekanan finansial.

H11: *Financial stress* memediasi pengaruh *AI anxiety* terhadap *turnover intention*.

H12: *Financial stress* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji hubungan struktural antara *AI anxiety*, *perceived organizational support*, *job insecurity*, *financial stress*, dan *turnover intention*. Unit analisis adalah individu, yaitu karyawan aktif di Indonesia yang bekerja pada organisasi yang telah menggunakan, sedang mengadopsi, atau terdampak perkembangan AI.

Pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Responden harus memenuhi kriteria: (1) karyawan aktif yang bekerja di Indonesia; (2) bekerja pada organisasi yang telah menggunakan, mulai mengadopsi, atau terdampak AI; (3) mengetahui, pernah menggunakan, atau merasakan dampak AI di tempat kerja; dan (4) memiliki masa kerja minimal enam bulan. Dari 407 tanggapan yang terkumpul, 18 dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria atau menunjukkan jawaban yang tidak konsisten, sehingga 389 responden digunakan dalam analisis. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Instrumen penelitian diadaptasi dari penelitian terdahulu.

Analisis dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan *SmartPLS 4.1.1.8*. Evaluasi *outer model* meliputi *convergent validity* melalui *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*, *discriminant validity* melalui *cross loading*, serta *construct reliability* melalui *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. *Model fit* dievaluasi menggunakan *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* dan *Normed Fit Index (NFI)*. Evaluasi *inner model* mencakup *R-square*, *Q-square predictive relevance*, serta *effect size (f²)*. Pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping* 5.000 subsampel dengan pengujian satu arah. Hubungan dinyatakan signifikan pada taraf 5% apabila *t-statistic* > 1,645 dan *p-value* < 0,05, sedangkan pada taraf 10% digunakan *t-statistic* > 1,282 dan *p-value* < 0,10 (Hair et al., 2019; Hair et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografi Responden

Sebanyak 389 responden memenuhi kriteria analisis. Sampel didominasi karyawan tetap, pekerja pada industri teknologi informasi/startup/digital dan perbankan/keuangan/asuransi, serta bidang pekerjaan keuangan. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa banyak responden berada pada lingkungan kerja yang relatif dekat dengan penggunaan dan dampak AI. Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	280	72,0%
	Perempuan	109	28,0%
Usia	18–24 tahun	13	3,3%
	25–34 tahun	273	70,2%
	35–44 tahun	89	22,9%
	45–54 tahun	14	3,6%
Pendidikan	SMA/SMK	18	4,6%
	Diploma (D1–D4)	171	44,0%
	S1	181	46,5%
	S2	18	4,6%
	S3	1	0,3%
Status kerja	Karyawan tetap	380	97,7%
	Karyawan kontrak	6	1,5%
	<i>Outsourcing</i>	3	0,8%
Industri	Teknologi informasi/startup/digital	221	56,8%
	Perbankan/keuangan/asuransi	98	25,2%
	Manufaktur	23	5,9%
	Perhotelan/pariwisata	12	3,1%
	Retail/e-commerce	12	3,1%
	Transportasi/logistik	9	2,3%
	Media/kreatif	7	1,8%
Bidang pekerjaan	Pendidikan	7	1,8%
	Keuangan	160	41,1%
	Pemasaran	66	17,0%
	Administrasi	65	16,7%
	Operasional	43	11,1%
	<i>Customer service</i>	36	9,3%

Karakteristik	Kategori	n	%
	Sumber daya manusia	13	3,3%
	Kesehatan	6	1,5%
Pendapatan	< Rp3.000.000	14	3,6%
	Rp3.000.000–Rp5.000.000	159	40,9%
	Rp5.000.001–Rp8.000.000	201	51,7%
	Rp8.000.001–Rp12.000.000	13	3,3%
	> Rp12.000.000	2	0,5%

Sumber: Data primer diolah (2026). N = 389.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, mayoritas responden adalah laki-laki (72,0%), berusia 25-34 tahun (70,2%), berpendidikan S1 (46,5%), dan berstatus karyawan tetap (97,7%). Responden terutama berasal dari industri teknologi informasi/startup/digital (56,8%) serta perbankan/keuangan/asuransi (25,2%), dengan bidang pekerjaan terbanyak pada fungsi keuangan (41,1%). Dari sisi pendapatan, sebagian besar responden berada pada rentang Rp5.000.001–Rp8.000.000 per bulan (51,7%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sampel didominasi oleh karyawan pada sektor dan bidang pekerjaan yang relatif dekat dengan penggunaan serta dampak perkembangan AI.

Uji Outer Model

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
AI Anxiety	AIAC1	0.774	Valid
	AIAC2	0.732	Valid
	AIAC3	0.771	Valid
	AIAJR1	0.717	Valid
	AIAJR2	0.730	Valid
	AIAL1	0.780	Valid
	AIAL2	0.806	Valid
	AIAL3	0.773	Valid
	AIAL4	0.779	Valid
	AIASB1	0.765	Valid
	AIASB2	0.658	Valid
	AIASB3	0.749	Valid
	AIASB4	0.738	Valid
	FSAR1	0.813	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Financial Stress</i>	FSAR2	0.792	Valid
	FSAR3	0.814	Valid
	FSAR4	0.789	Valid
	FSPR1	0.849	Valid
	FSPR2	0.793	Valid
	FSPR3	0.833	Valid
	FSPR4	0.623	Valid
	FSRIB1	0.828	Valid
	FSRIB2	0.828	Valid
	FSRIB3	0.815	Valid
	FSRIB4	0.830	Valid
<i>Job Insecurity</i>	JIQL1	0.831	Valid
	JIQL2	0.857	Valid
	JIQL3	0.829	Valid
	JIQL4	0.772	Valid
	JIQT1	0.846	Valid
	JIQT2	0.828	Valid
	JIQT3	0.781	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i>	POS1	0.845	Valid
	POS2	0.880	Valid
	POS3	0.817	Valid
	POS4	0.849	Valid
	POS5	0.862	Valid
	POS6	0.821	Valid
	POS7	0.819	Valid
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0.832	Valid
	TI2	0.853	Valid
	TI3	0.889	Valid
	TI4	0.786	Valid

Pada pengujian tahap awal, indikator AIAJR3 dieliminasi karena memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,519, yaitu di bawah batas minimum 0,60. Setelah eliminasi, seluruh indikator yang dipertahankan memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,623-0,889 dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Indikator AIASB2 (0,658) dan FSPR4 (0,623) tetap dipertahankan meskipun belum mencapai nilai ideal 0,70 karena masih berada di atas batas minimum 0,60 serta tidak menurunkan nilai AVE dan *Composite Reliability* di bawah kriteria yang disyaratkan. Dengan demikian,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

seluruh indikator yang tersisa dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Average Variance Extracted/AVE*)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
<i>AI Anxiety</i>	0.566	Valid
<i>Financial Stress</i>	0.644	Valid
<i>Job Insecurity</i>	0.674	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.709	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.707	Valid

Berdasarkan Tabel 3, seluruh konstruk memenuhi validitas konvergen karena memiliki nilai AVE > 0,50. Nilai AVE tertinggi terdapat pada *perceived organizational support* (0,709), sedangkan terendah pada *AI anxiety* (0,566). Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Discriminant* (*Cross Loading*)

Indikator	<i>AI Anxiety</i>	<i>Financial Stress</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Turnover Intention</i>
AIAC1	0.774	0.441	0.440	0.224	0.490
AIAC2	0.732	0.440	0.431	0.255	0.489
AIAC3	0.771	0.464	0.454	0.144	0.526
AIAJR1	0.717	0.342	0.350	0.451	0.402
AIAJR2	0.730	0.403	0.451	0.457	0.434
AIAL1	0.780	0.515	0.480	0.160	0.524
AIAL2	0.806	0.485	0.442	0.257	0.518
AIAL3	0.773	0.479	0.448	0.151	0.531
AIAL4	0.779	0.513	0.417	0.186	0.498
AIASB1	0.765	0.422	0.453	0.412	0.425
AIASB2	0.658	0.245	0.288	0.421	0.310
AIASB3	0.749	0.377	0.405	0.456	0.423
AIASB4	0.738	0.360	0.403	0.433	0.329
FSAR1	0.501	0.813	0.555	0.117	0.596
FSAR2	0.403	0.792	0.518	0.041	0.571
FSAR3	0.475	0.814	0.553	0.084	0.613
FSAR4	0.427	0.789	0.473	0.047	0.590
FSPR1	0.513	0.849	0.572	0.082	0.645
FSPR2	0.436	0.793	0.547	0.107	0.596

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Indikator	<i>AI Anxiety</i>	<i>Financial Stress</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Turnover Intention</i>
FSPR3	0.509	0.833	0.572	0.127	0.634
FSPR4	0.318	0.623	0.493	0.109	0.469
FSRIB1	0.487	0.828	0.582	0.131	0.649
FSRIB2	0.444	0.828	0.556	0.091	0.626
FSRIB3	0.463	0.815	0.545	0.134	0.629
FSRIB4	0.493	0.830	0.578	0.116	0.648
JIQL1	0.442	0.582	0.831	0.198	0.644
JIQL2	0.477	0.603	0.857	0.120	0.638
JIQL3	0.466	0.537	0.829	0.120	0.581
JIQL4	0.429	0.524	0.772	0.112	0.551
JIQT1	0.503	0.569	0.846	0.111	0.595
JIQT2	0.471	0.554	0.828	0.120	0.589
JIQT3	0.451	0.532	0.781	0.093	0.611
POS1	0.327	0.064	0.127	0.845	0.070
POS2	0.330	0.125	0.140	0.880	0.096
POS3	0.287	0.061	0.069	0.817	0.101
POS4	0.315	0.131	0.140	0.849	0.121
POS5	0.353	0.142	0.138	0.862	0.128
POS6	0.308	0.076	0.127	0.821	0.109
POS7	0.356	0.094	0.135	0.819	0.143
TI1	0.541	0.662	0.627	0.022	0.832
TI2	0.473	0.665	0.621	0.069	0.853
TI3	0.504	0.688	0.670	0.080	0.889
TI4	0.553	0.514	0.539	0.314	0.786

Berdasarkan Tabel 4, seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* antara 0,623-0,889 sehingga dinyatakan valid. Mayoritas indikator memiliki nilai di atas 0,70, sedangkan AIASB2 (0,658) dan FSPR4 (0,623) tetap dapat dipertahankan karena masih berada di atas batas minimum 0,60. Dengan demikian, seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>AI Anxiety</i>	0.936	0.944	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Financial Stress</i>	0.949	0.956	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0.919	0.935	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.932	0.945	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.861	0.906	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk penelitian.

Uji Model Fit

Tabel 6. Hasil Uji Model Fit

Parameter	Saturated Model	Estimated Model	Keterangan
SRMR	0,065	0,097	Fit
NFI	0,828	0,822	Fit

Kecocokan model dievaluasi menggunakan SRMR dan NFI. SRMR pada *saturated model* sebesar 0,065 termasuk *good fit*, sedangkan *estimated model* sebesar 0,097 masih berada dalam kategori *acceptable fit*. Nilai NFI sebesar 0,828 pada *saturated model* dan 0,822 pada *estimated model* menunjukkan kecocokan relatif yang mendekati nilai ideal 1. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan kecocokan model yang memadai untuk melanjutkan evaluasi model structural (Bentler & Bonett, 1980; Hair *et al.*, 2021; Schermelleh-Engel *et al.*, 2003).

Uji Inner Model

Tabel 7. Hasil R-Square dan Q-Square

Konstruk Endogen	R ²	R ² Adjusted	Ket	Q ² predict	RMSE	MAE	Ket
<i>Financial Stress</i>	0,338	0,335	Moderat	0,330	0,822	0,657	Moderat
<i>Job Insecurity</i>	0,323	0,320	Moderat	0,314	0,832	0,666	Moderat
<i>Turnover Intention</i>	0,683	0,680	Kuat	0,381	0,790	0,631	Kuat

Tabel 7 menunjukkan bahwa *AI anxiety* dan *perceived organizational support* menjelaskan 33,8% variasi *financial stress* dan 32,3% variasi *job insecurity*. Sementara itu, *AI anxiety*, *perceived organizational support*, *job insecurity*, dan

financial stress secara bersama-sama menjelaskan 68,3% variasi *turnover intention*. Nilai Q^2 *predict* seluruh konstruk endogen berada di atas nol, sehingga model memiliki relevansi prediktif. *Turnover intention* memperoleh Q^2 *predict* tertinggi sebesar 0,381 dengan *RMSE* dan *MAE* terendah dibandingkan konstruk endogen lainnya.

Tabel 8. Hasil *Effect Size* (f^2)

Jalur	f^2	Kategori
<i>AI Anxiety</i> → <i>Financial Stress</i>	0,488	Besar
<i>AI Anxiety</i> → <i>Job Insecurity</i>	0,443	Besar
<i>AI Anxiety</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,066	Kecil
<i>Financial Stress</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,258	Sedang
<i>Job Insecurity</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,188	Sedang
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Financial Stress</i>	0,017	Dapat diabaikan
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Job Insecurity</i>	0,008	Dapat diabaikan
<i>Perceived Organizational Support</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,006	Dapat diabaikan

Nilai *F-square* (F^2) digunakan untuk menilai besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriterianya adalah $F^2 < 0,02$ = dapat diabaikan, $0,02 < 0,15$ = kecil, $0,15 < 0,35$ = sedang, dan $\geq 0,35$ = besar (Cohen, 2013; Hair *et al.*, 2021).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui *bootstrapping*. Seluruh hipotesis pengaruh langsung H1–H8 diterima. H1–H5, H7, dan H8 memenuhi taraf signifikansi 5%, sedangkan H6 memenuhi taraf signifikansi 10% dengan koefisien negatif sesuai arah hipotesis. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *AI anxiety* meningkatkan *job insecurity*, *financial stress*, dan *turnover intention*; *perceived organizational support* menurunkan ketiga konstruk tersebut; serta *job insecurity* dan *financial stress* meningkatkan *turnover intention*.

Tabel 9. Hasil Uji Direct Effect

Hipotesis	Jalur	Koefisien	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	<i>AI Anxiety → Job Insecurity</i>	0,594	13,469	0,000	Diterima
H2	<i>Perceived Organizational Support → Job Insecurity</i>	-0,079	1,920	0,027	Diterima
H3	<i>AI Anxiety → Financial Stress</i>	0,617	15,083	0,000	Diterima
H4	<i>Perceived Organizational Support → Financial Stress</i>	-0,116	2,800	0,003	Diterima
H5	<i>AI Anxiety → Turnover Intention</i>	0,200	4,770	0,000	Diterima
H6	<i>Perceived Organizational Support → Turnover Intention</i>	-0,048	1,498	0,067*	Diterima
H7	<i>Job Insecurity → Turnover Intention</i>	0,348	7,078	0,000	Diterima
H8	<i>Financial Stress → Turnover Intention</i>	0,412	8,473	0,000	Diterima

* Signifikan pada taraf 10%; hipotesis lainnya signifikan pada taraf 5%. Pengujian dilakukan secara one-tailed.

Tabel 10. Hasil Uji Indirect Effect

Hipotesis	Jalur Mediasi	Koefisien	t-statistic	p-value	Jenis Mediasi	Keputusan
H9	<i>AI Anxiety → Job Insecurity → Turnover Intention</i>	0,207	6,476	0,000	<i>Partial mediation</i>	Diterima
H10	<i>Perceived Organizational Support → Job Insecurity → Turnover Intention</i>	-0,027	1,822	0,034	<i>Partial mediation</i>	Diterima

Hipotesis	Jalur Mediasi	Koefisien	<i>t</i> - <i>statistic</i>	<i>p</i> - <i>value</i>	Jenis Mediasi	Keputusan
H11	<i>AI Anxiety</i> → <i>Financial Stress</i> → <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	0,254	7,497	0,000	<i>Partial</i> <i>mediation</i>	Diterima
H12	<i>Perceived</i> <i>Organizational</i> <i>Support</i> → <i>Financial Stress</i> → <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	-0,048	2,563	0,005	<i>Partial</i> <i>mediation</i>	Diterima

Seluruh pengaruh tidak langsung H9-H12 juga diterima. *Job insecurity* dan *financial stress* secara signifikan memediasi pengaruh *AI anxiety* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Karena pengaruh langsung *AI anxiety* maupun *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* tetap signifikan, keempat jalur mediasi dikategorikan sebagai *partial mediation*.

Pembahasan

Hasil H1, H3, dan H5 menunjukkan bahwa *AI anxiety* menjadi faktor risiko yang konsisten dalam model. Pengaruh terbesar *AI anxiety* terlihat pada *financial stress* (koefisien 0,617) dan *job insecurity* (0,594), sedangkan pengaruh langsung terhadap *turnover intention* lebih kecil (0,200). Pola ini mendukung *COR theory* karena kecemasan terhadap AI terlebih dahulu berkaitan kuat dengan ancaman atas sumber daya pekerjaan dan ekonomi sebelum bermuara pada niat keluar. Temuan ini sejalan dengan Koo *et al.* (2021), Chen *et al.* (2025), Shin & Kang (2026), serta penelitian AI dan *turnover intention* oleh Li *et al.* (2019) dan Uygungil-Erdogan *et al.* (2025).

Pengaruh *AI anxiety* terhadap *job insecurity* menunjukkan bahwa kecemasan teknologi tidak sekadar mencerminkan ketidaknyamanan menggunakan AI, tetapi berhubungan dengan penilaian terhadap keberlanjutan pekerjaan, relevansi kompetensi, dan prospek karier. Kondisi tersebut relevan dalam lingkungan kerja yang mengalami perubahan tugas dan kebutuhan keterampilan. Ketika AI dipersepsikan dapat mengurangi nilai keterampilan atau mengambil alih sebagian pekerjaan, ancaman sumber daya menjadi lebih konkret dan memicu rasa tidak aman.

Pengaruh *AI anxiety* terhadap *financial stress* memperluas penjelasan mengenai konsekuensi AI pada karyawan. Kecemasan terhadap penggantian

pekerjaan atau perubahan peran dapat berkembang menjadi kekhawatiran terhadap pendapatan, kemampuan memenuhi kebutuhan, dan stabilitas ekonomi. Temuan ini melengkapi Choi *et al.* (2020) yang menghubungkan *job insecurity* dengan *financial stress* serta Kleine *et al.* (2024) dan Selenko *et al.* (2025) yang menunjukkan keterkaitan tekanan finansial dengan niat keluar. Dengan demikian, konsekuensi AI tidak hanya bersifat psikologis dan karier, tetapi juga menyentuh sumber daya finansial.

H2, H4, dan H6 menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki arah pengaruh protektif, meskipun ukuran efek langsungnya relatif kecil. Dukungan organisasi menurunkan *job insecurity*, *financial stress*, dan *turnover intention*. H2 mendukung JD-R karena dukungan organisasi menyediakan *job resources* yang membantu karyawan menghadapi tuntutan AI. H4 mendukung COR theory karena dukungan organisasi membantu mempertahankan sumber daya pekerjaan dan ekonomi. H6 mendukung *Social Exchange Theory* karena perhatian dan penghargaan organisasi mendorong respons timbal balik berupa keinginan untuk bertahan (Blau, 1964; Rhoades & Eisenberger, 2002). Meskipun *effect size* langsung POS relatif kecil, arah pengaruhnya konsisten pada ketiga konstruk endogen.

H7 dan H8 menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *financial stress* merupakan prediktor penting *turnover intention*. Koefisien *financial stress* terhadap *turnover intention* (0,412) lebih besar daripada *job insecurity* (0,348), dan kedua jalur memiliki *effect size* sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk mempertimbangkan keluar tidak hanya dipicu oleh ketidakpastian pekerjaan, tetapi juga oleh penilaian atas keberlanjutan sumber daya ekonomi. Dalam COR theory, kedua kondisi tersebut menggambarkan ancaman sumber daya yang dapat mendorong strategi protektif berupa pencarian pekerjaan yang dinilai lebih aman.

H9 dan H10 membuktikan bahwa *job insecurity* berfungsi sebagai mediator parsial. AI anxiety meningkatkan *turnover intention* secara langsung sekaligus melalui meningkatnya *job insecurity*. Sebaliknya, *perceived organizational support* menurunkan *turnover intention* secara langsung sekaligus melalui penurunan *job insecurity*. Hasil ini menunjukkan bahwa rasa aman terhadap keberlanjutan pekerjaan merupakan salah satu mekanisme penting yang menghubungkan tekanan dan dukungan organisasi dengan niat keluar. Temuan tersebut sejalan dengan Cheng & Jin (2024), Effendi & Suharnomo (2025), serta Salvador *et al.* (2022).

H11 dan H12 menunjukkan bahwa *financial stress* juga menjadi mediator parsial. AI anxiety dapat meningkatkan niat keluar melalui tekanan terhadap sumber daya finansial, sedangkan *perceived organizational support* dapat menurunkan niat keluar dengan membantu mengurangi tekanan tersebut. Temuan ini menjadi salah

satu kontribusi utama penelitian karena *financial stress* masih terbatas digunakan sebagai mekanisme yang menghubungkan *AI anxiety* dan *perceived organizational support* dengan *turnover intention*. Hasil ini memperluas *COR theory* dengan menunjukkan bahwa ancaman teknologi dapat bergerak dari ranah pekerjaan menuju ranah finansial sebelum memengaruhi keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Secara keseluruhan, integrasi *COR theory*, *JD-R Model*, dan *Social Exchange Theory* memberikan penjelasan yang saling melengkapi. *COR theory* menjelaskan proses ancaman dan perlindungan sumber daya; *JD-R Model* menjelaskan keseimbangan antara tuntutan perubahan AI dengan sumber daya organisasi; sedangkan *Social Exchange Theory* menjelaskan respons timbal balik karyawan terhadap dukungan organisasi. Dari sisi praktis, organisasi perlu menerjemahkan dukungan ke dalam komunikasi perubahan yang transparan, kejelasan peran, program *AI literacy*, *reskilling* dan *upskilling*, pengembangan karier, serta dukungan kesejahteraan finansial agar transformasi AI tidak berkembang menjadi ketidakamanan kerja dan niat keluar.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *AI anxiety* meningkatkan *job insecurity*, *financial stress*, dan *turnover intention*, sedangkan *perceived organizational support* menurunkan ketiga kondisi tersebut. *Job insecurity* dan *financial stress* juga meningkatkan *turnover intention* serta terbukti menjadi mediator parsial pada hubungan *AI anxiety* dan *perceived organizational support* dengan *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa niat keluar pada era AI dibentuk melalui kombinasi ancaman terhadap keamanan pekerjaan dan sumber daya finansial, sementara dukungan organisasi dapat berfungsi sebagai sumber daya protektif.

Secara praktis, organisasi disarankan menerapkan transformasi AI yang berorientasi pada manusia melalui komunikasi perubahan yang jelas, pelatihan, *reskilling* dan *upskilling*, kejelasan jalur karier, penempatan ulang ketika diperlukan, serta program kesejahteraan finansial. Dukungan yang konkret penting untuk mengurangi ketidakpastian pekerjaan dan tekanan finansial sekaligus memperkuat keinginan karyawan untuk bertahan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan desain *cross-sectional* dan *purposive sampling*, sehingga hubungan yang diamati merefleksikan satu periode dan sampel belum sepenuhnya mewakili seluruh karyawan di Indonesia. Responden juga didominasi industri teknologi digital serta keuangan, sementara data diperoleh secara *self-reported* melalui kuesioner daring. Penelitian berikutnya dapat menggunakan desain longitudinal, memperluas distribusi responden antarindustri dan tingkat paparan AI, menguji mediasi berurutan *AI anxiety* → *job insecurity* → *financial stress* → *turnover intention*, mengembangkan

konstruk dukungan organisasi yang lebih spesifik terhadap AI, serta memasukkan perilaku perpindahan aktual sebagai luaran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ağırçöl Günay, G., & Sarı, S. S. (2025). The relationship between perceived organizational support and financial anxiety: The role of financial threat. *Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 7(2), 207–225. <https://doi.org/10.46482/ebyuiibfdergi.1814442>
- Aydoğan, K., & Sakal, M. (2026). The impact of artificial intelligence anxiety on white-collar employees: A generational perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/10447318.2026.2630078>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. In *Journal of Management and Organization* (Vol. 24, Number 2, pp. 239–257). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Chen, X., Ke, J., Zhang, X. e., & Chen, J. (2025). The impact of AI anxiety on employees' work passion: A moderated mediated effect model. *Acta Psychologica*, 260. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105487>
- Cheng, Z., & Jin, X. (2024). The impact of job anxiety caused by artificial intelligence substitution on organizational members' turnover intention: The mediating role of job insecurity and the moderating effect of job uncertainty. *Productivity Review*, 38(3), 67–103. <https://doi.org/10.15843/kpapr.38.3.2024.6.67>
- Choi, S. L., Heo, W., Cho, S. H., & Lee, P. (2020). The links between job insecurity, financial well-being and financial stress: A moderated mediation model. *International Journal of Consumer Studies*, 44(4), 353–360. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12571>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Effendi, R. F., & Suharnomo, S. (2025). Peran perceived organizational support terhadap turnover intention dengan job burnout dan job insecurity sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan generasi milenial di pt untung bersama sejahtera). *Diponegoro Journal of Management*, 1(14), 1–15. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/49708>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Papathanasiou, I. V., Malliarou, M., Katsiroumpa, A., Vraika, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Association between organizational support and turnover intention in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Healthcare*, 12(3), 291. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030291>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Gustia, E. T., Satrianto, A., Candrianto, Juniardi, E., & Prima, H. S. (2026). Artificial intelligence and turnover intention in the hotel sector: The serial mediating role of technostress, job burnout, and job insecurity. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 10(1), 1–21.
- Hair, J. F. ., Hult, G. T. M. ., Ringle, C. M. ., Sarstedt, Marko., Danks, N. P. ., & Ray, Soumya. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. Springer.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR.” *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>

- Heo, W., Cho, S. H., & Lee, P. (2020). APR financial stress scale: Development and validation of a multidimensional measurement. *Journal of Financial Therapy*, 11(1). <https://doi.org/10.4148/1944-9771.1216>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Karatepe, O. M., Çolakoğlu, Ü., Yurcu, G., & Kaya, Ş. (2024). Do financial anxiety and generalized anxiety mediate the effect of perceived organizational support on service employees' career commitment? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(4), 1087–1113. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2022-0929>
- Khairina, N. (2022). The role of perceived organizational support on employee turnover intention. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 10(2), 145–154. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i2.23277>
- Kleine, A.-K., Schmitt, A., & Wisse, B. M. (2024). Financial stress and quit intention: the mediating role of entrepreneurs' affective commitment. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 20(2), 1487–1510. <https://doi.org/10.1007/s11365-024-00972-8>
- Koo, B., Curtis, C., & Ryan, B. (2021). Examining the impact of artificial intelligence on hotel employees through job insecurity perspectives. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102763. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102763>
- Kumar, P., Prakash, K. E., & Nirmala, R. (2026). Are AI and robots the real reason people quit their jobs? Connecting AI awareness, technostress and organizational support in Indian workplaces. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 1–24. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2025-0733>
- Låstad, L., Pienaar, J., Näswall, K., Richter, A., Hellgren, J., & Sverke, M. (2025). Moving on up now? A meta-analysis of the associations between job insecurity and career-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 2. <https://doi.org/10.16993/sjwop.275>
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Li, J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172–181. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.02.006>
- McKinsey, & Company. (2019). *Automation and the future of work in Indonesia*.

- Microsoft, & LinkedIn. (2024). *Microsoft and LinkedIn Release the 2024 Work Trend Index on the State of AI at Work in Indonesia*.
- Muhyi, H. A., Sukmadewi, R., Chan, A., & Kahfi, A. A. (2025). Organizational readiness for artificial intelligence with systematic mapping study in public and private sectors. *Sosiohumaniora*, 26(3), 483–494. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i3.56493>
- Pan, Y. (2025). How and when organizational artificial intelligence adoption impacts employees' well-being. *International Journal of Mental Health Promotion*, 27(11), 1769–1780. <https://doi.org/10.32604/ijmh.2025.070147>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Salvador, M., Moreira, A., & Pitacho, L. (2022). Perceived organizational culture and turnover intentions: The serial mediating effect of perceived organizational support and job insecurity. *Social Sciences*, 11(8), 363. <https://doi.org/10.3390/socsci11080363>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *MPR-Online*, 8(8), 23–74.
- Selenko, E., Klug, K., & De Witte, H. (2025). From pay check to pay check: A dynamic within-person analysis on the relevance of subjective financial stress for exhaustion and work-related attitudes. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10061-4>
- Shin, H., & Kang, J. (2026). Career exit or industry shift? dynamic turnover responses to AI-induced job insecurity in hospitality. *International Journal of Tourism Research*, 28(2). <https://doi.org/10.1002/jtr.70309>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Uygungil-Erdogan, S., Şahin, Y., Sökmen-Alaca, A. İ., Oktaysoy, O., Altıntaş, M., & Topçuoğlu, V. (2025). Assessing the effect of artificial intelligence anxiety on turnover intention: The mediating role of quiet quitting in Turkish small and medium enterprises. *Behavioral Sciences*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/bs15030249>
- Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: an initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619–634. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887>
- World Economic Forum. (2025). *AI in Action: Beyond Experimentation to Transform Industry*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

https://reports.weforum.org/docs/WEF_AI_in_Action_Beyond_Experimentation_to_Transform_Industry_2025.pdf

Yanan, L. (2023). Relationship between perceived threat of artificial intelligence and turnover intention in luxury hotels. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18520>

Yuniawan, A., Hersugondo, H., Mas'ud, F., Latan, H., & Renwick, D. W. S. (2025). Determinants of artificial intelligence adoption in the financial services industry: Understanding employees' perspectives. *International Journal of Information Management Data Insights*, 5(2). <https://doi.org/10.1016/j.jjimei.2025.100371>

Zhang, Y., Liu, X., Yan, Q., & Na, M. (2025). Empowering workforces in AI-driven environments: co-skilling, organizational support, and mitigating job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1700129>

