

SKRIPSI

**Pengaruh Penggunaan *Artificial Intelligence* dan Kepemimpinan Digital
terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai
Variabel Mediasi (Studi pada karyawan sales promotion generasi Z di
Surabaya)**



Diajukan Oleh:

AHMAD FATIH ROSADI

NPM: 22420135

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA**

2026

SKRIPSI

**Pengaruh Penggunaan *Artificial Intelligence* dan Kepemimpinan
Digital terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi
sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan sales promotion generasi
Z di Surabaya)**

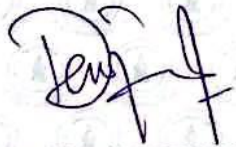
Diajukan oleh:

AHMAD FATIH ROSADI

NPM: 22420135

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING



Dewi Nuraini, SE, M.SM. Tanggal, 21 Juli 2026

KETUA PROGRAM STUDI



Dwi Indah Mustikorini, SE, MM. Tanggal, 21 Juli 2026

SKRIPSI

Pengaruh Penggunaan *Artificial Intelligence* dan Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan sales promotion generasi Z di Surabaya)

Diajukan oleh:

AHMAD FATIH ROSADI

NPM: 22420135

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



Dewi Nuraini, SE., M.SM.

Anggota Dewan Penguji Lain



Dr. Titik Inayati, SE., MM



Matheous Tamonsang, SE., M.Si

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Tanggal, 21 Juli 2026



Dwi Indah Mustikorini, SE., MM.

Ketua Program Studi

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa di dalam naskah Skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh diri saya sendiri atau orang lain untuk memperoleh gelar akademik, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam bagian utama Skripsi dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, maka saya bersedia jika disertasi digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (SARJANA MANAJEMEN) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Surabaya, 30 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



AHMAD FATIH ROSADI

NPM: 22420135

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: Pengaruh Penggunaan Artificial Intelligence dan Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi Studi pada karyawan sales promotion generasi Z di Surabaya).

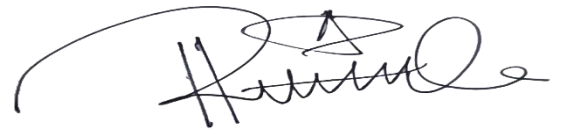
Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Rr. Nugrahini Susantinah Wisnujali, M.Si selaku Rektor Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
2. Ibu Dra. Ec. Pratiwi Dwi Karjati., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
3. Ibu Dwi Indah Mustikorini, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
4. Ibu Dewi Nuraini, SE, M.SM selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan arahan, ilmu, dan bimbingan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan administratif selama masa perkuliahan.
6. Orang tua dan keluarga tercinta serta teman saya yang senantiasa memberikan dukungan doa, moral, maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan baik.

7. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2022 Program Studi Manajemen serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat dan bantuan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Surabaya, 30 Juni 2026

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'R' followed by several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Ahmad Fatih Rosadi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan Artificial Intelligence (AI) dan kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei dengan teknik purposive sampling. Responden penelitian terdiri dari 100 karyawan sales promotion Generasi Z di wilayah Surabaya. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin dengan 33 indikator penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.0.6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komitmen organisasi mampu memediasi hubungan tersebut secara signifikan. Namun, Artificial Intelligence (AI) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value } 0,279 > 0,05$) dan komitmen organisasi juga tidak mampu memediasi pengaruh AI terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diduga karena karakteristik responden yang mayoritas berusia 25–27 tahun (67%) dan memiliki masa kerja 1–3 tahun (54%), sehingga cenderung lebih nyaman dengan metode penjualan konvensional serta masih berada dalam tahap adaptasi dan pembentukan identitas terhadap organisasi.

Kata kunci: *Artificial Intelligence*, kepemimpinan digital, kinerja karyawan, komitmen organisasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Artificial Intelligence (AI) and digital leadership on employee performance, with organizational commitment as a mediating variable. This quantitative study employed a survey method with purposive sampling. Respondents consisted of 100 Generation Z sales promotion employees in the Surabaya area. Data were collected through a 5-point Likert-scale questionnaire with 33 research indicators. The data analysis technique used was Partial Least Squares (PLS) using SmartPLS software version 4.1.0.6. The results showed that digital leadership had a positive and significant effect on employee performance, and organizational commitment significantly mediated this relationship. However, Artificial Intelligence (AI) did not significantly influence employee performance ($p\text{-value } 0.279 > 0.05$), and organizational commitment also failed to mediate the effect of AI on employee performance. This finding is likely due to the characteristics of respondents, who were predominantly aged 25–27 (67%) and had worked for 1–3 years (54%), who tended to be more comfortable with conventional sales methods and were still in the process of adapting and establishing an identity with the organization.

Keywords: *Artificial Intelligence, digital leadership, employee performance, organizational commitment*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR ORISINALITAS	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
1.5 Sistematika Penelitian	18
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	20
2.1 Landasan Teori	20
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	20
2.1.2 Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2000).....	21
2.1.3 Social Exchange Theory (Blau, 1964)	23
2.1.4 <i>Artificial Intelegence</i>	23
2.1.5 Kepemimpinan Digital.....	28

2.1.6	Komitmen Organisasi	33
2.1.7	Kinerja Karyawan	37
2.2	Penelitian Sebelumnya	41
2.3	Pengembangan Hipotesis	52
2.3.1	Pengaruh artificial intelegence terhadap komitmen organisasi	52
2.3.2	Pengaruh kepemimpinan digital terhadap komitmen organisasi	52
2.3.3	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.....	53
2.3.4	Pengaruh Artificial Intelligence terhadap kinerja karyawan.....	54
2.3.5	Pengaruh kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan	54
2.3.6	Pengaruh komitmen organisasi mampu memediasi penggunaan Artificial Intelligence terhadap kinerja karyawan	55
2.3.7	Pengaruh komitmen organisasi mampu memediasi kepemimpinan digital terhadap kinerja karyawan	55
2.4	Kerangka konseptual	56
BAB III	METODE PENELITIAN	58
3.1	Pendekatan Penelitian	58
3.2	Populasi dan Sampel penelitian.....	58
3.3	Identifikasi Variabel	60
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	61
3.4.1	Definisi Operasional Variabel	61
3.4.2	Pengukuran Variabel	64
3.5	Jenis dan Sumber Data Penelitian	65
3.5.1	Jenis Data	66
3.5.2	Sumber Data	67
3.6	Prosedur Pengumpulan Data	68
3.7	Teknik Analisis Data	70

3.7.1	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	71
3.7.2	Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	73
3.7.3	Pengujian Hipotesis	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		76
4.1	Hasil Penelitian	76
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	76
4.1.2	Statistik Deskriptif	82
4.1.3	Hasil Pengujian Hipotesis	84
4.2	Pembahasan.....	110
4.2.1	Pengaruh Penggunaan Artificial Intellegence terhadap Komitmen Organisasi	110
4.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Komitmen Organisasi.....	111
4.2.3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	111
4.2.4	Pengaruh Penggunaan <i>Artificial Intellegence</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	112
4.2.5	Pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan	113
4.2.6	Peran Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh penggunaan <i>Artificial Intellegence</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	114
4.2.7	Peran Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan	115
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		117
5.1	Simpulan Penelitian.....	117
5.2	Keterbatasan Penelitian	119
5.3	Saran Penelitian.....	120
DAFTAR PUSTAKA		122
LAMPIRAN.....		130

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data survei penggunaan AI dalam pekerjaan	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	39
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	59
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	62
Tabel 4.1 Distribusi Usia Responden.....	74
Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden	75
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	75
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	79
Tabel 4.7 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity.....	83
Tabel 4.8 Hasil AVE Uji Convergent Validity	85
Tabel 4.9 Hasil Cross Loading Discriminant validity	88
Tabel 4.10 Nilai Cronbach's alpha.....	90
Tabel 4.11 Nilai Composite reliability	92
Tabel 4.12 Hasil Uji Model Fit	93
Tabel 4.13 Hasil Uji R Square (R^2).....	95
Tabel 4.14 Hasil uji effect size (f^2).....	98
Tabel 4.15 Hasil Path Coefficient Bootstrapping direct effect	101
Tabel 4.16 Hasil Path Coefficient Bootstrapping Indirect effect	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	54
Gambar 4.1 Model Latent Variabel Penelitian.....	81
Gambar 4.2 Output model PLS-SEM Algoritihm.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	123
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Artificial Intelegence.....	131
Lampiran 3 Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kepemimpinan Digital.....	133
Lampiran 4 Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi	136
Lampiran 5 Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	139
Lampiran 6 Diagram Kuesioner.....	142