

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND THE PROMOTION OF DIVERSITY AND INCLUSION (KECERDASAN BUATAN DAN PROMOSI KEANEKARAGAMAN DAN INKLUSI)

Anthonius Junianto Karsudjono¹, Nida Putri Rahmayanti²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

email : akarsudjono@gmail.com

Received : June 14 th 2025	Revised : July 15 th 2025	Accepted : Sept 30 th 2025
---------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

ABSTRAK

This research is about Artificial Intelligence and the Promotion of Diversity and Inclusion. This research measures the relationship between variables, namely: promotion of diversity, promotion of diversity and inclusion towards increasing inclusion and diversity through the role of artificial intelligence. Obyek penelitian ini di kota-kota sekitar Banjarbaru dan sebagian Jawa Timur. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 310 orang. In this research, the PLS-SEM approach is used, namely There are two stages of evaluation of the measurement model used, namely the measurement model (outer model) and the structural model (inner model). In testing this research, two stages were used, namely the outer model and the inner model and the statistical tool used is SmartPLs version 3. The results of the research are 1. The diversity promotion variable has a positive effect on Artificial Intelligence. 2. Diversity and Inclusion variables for employees have a positive effect on Artificial Intelligence. 3. The diversity promotion variable has a positive effect on Inclusion and Increasing Diversity. 4. Diversity and Inclusion Variables for Employees have a positive effect on Increasing Inclusion and Diversity. 5. Artificial Intelligence variables have a positive effect on Inclusion and Increased Diversity. 6. The diversity promotion variable has a positive effect on Inclusion and Increasing Diversity through the Artificial Intelligence variable as an intervening variable. 7. Diversity and Inclusion variables have a positive effect on Inclusion and Increased Diversity through the Artificial Intelligence variable as an intervening variable. From this research, it is recommended that AI can play a role in increasing diversity and inclusion in the workplace.

Keyword: *Artificial Intelligence, Diversity and Inclusion, Diversity Promotion*

PENDAHULUAN

(AI) yang sekarang disebut sebagai kecerdasan buatan hadir untuk melengkapi kehidupan setiap individu. Tetapi saat ini muncul sebuah isu perbincangan bahwa isu diskriminasi yang disebabkan oleh AI (O'neil 2016; Zou dan Schiebinger 2018). Keberadaan AI yang penting dan ada dimana saja, sangat perlu memastikan bahwa memang sistem AI ini sebuah keputusan yang benar atau valid, adil bahkan tidak ada unsur diskriminatif. Selain itu AIS merupakan sistem berbasis mesin yang ditujukan untuk kebutuhan manusia,

memberikan rekomendasi, seperti membuat prediksi, atau dapat memberikan keputusan yang mempengaruhi lingkungan nyata dan virtual. Paling tidak, hal-hal tersebut berisiko memproduksi kesenjangan yang sudah ada bahkan tiada dan dapat memperbesar kesenjangan yang terjadi (Bolukbasi, *et all* 2016).

Keberagaman, kesetaraan, dan inklusi tetap menjadi seruan bagi dunia usaha, menuntut kita untuk mengakhiri siklus kesenjangan dan membangun ruang kerja di mana setiap orang merasa menjadi bagiannya. Saat kita

berupaya membentuk masa depan di mana peluang dapat diakses oleh semua orang, kita perlu memanfaatkan setiap alat yang kita miliki. Di tengah alat-alat ini, muncullah sekutu yang kuat, yaitu kecerdasan buatan (AI) (Chucu & Kyongo, 2025). Teknologi luar biasa ini menjanjikan tidak hanya untuk meningkatkan namun juga secara mendasar membentuk kembali inisiatif keberagaman dan inklusi, menjadikannya lebih efektif, adil, dan inklusif. Dalam Penelitian ini, kita akan mempelajari bagaimana AI dapat dimanfaatkan untuk mendorong keberagaman dan inklusi, peran transformatif yang dapat dimainkan, dan pertimbangan etis yang harus kita ingat (Chen, Esperanca, & Wang, 2022).

AI atau yang biasanya kita sebut sebagai kecerdasan buatan dalam ilmu komputer merupakan suatu pemecahan masalah-masalah kognitif yang biasanya terkait dengan kecerdasan manusia. AI ini memiliki peran yang sangat membantu manusia antara lain dalam hal ilmu pengetahuan (pembelajaran), mengenali objek, dan bahkan dapat menciptakan sesuatu (I V S Ranganath, Rao, & Niharika, 2024). Dalam Organisasi modern mengumpulkan beberapa sumber dalam jumlah yang besar, seperti sensor yang pintar, konten yang dibuat manusia, alat pemantauan CCTV, dan ada juga log sistem. Sehingga AI menjadi kebutuhan hidup manusia di era digital (Triono & Wijaya, 2025).

Penggunaan AI memiliki tujuan yakni kita dapat belajar secara mandiri dari sebuah sistem yang sudah diciptakan untuk mendapatkan makna dari data yang kita cari. Kemudian, penerapan AI dilakukan untuk memberikan solusi dari masalah - masalah yang ada yang umumnya dilakukan oleh manusia. Seperti AI yang merupakan teknologi yang dapat memberikan respon berupa percakapan manusia, dapat membuat gambar atau teks atau tulisan, dan kecerdasan lainnya. Kemampuan AI untuk

melakukan fungsi manusia, seperti belajar, menalar, dan memecahkan masalah yang mana disebut sebagai kecerdasan buatan (Banitaan, Al-refai, Almatarneh, & Alquran, 2023).

Kemampuan AI dapat mempermudah organisasi ataupun perusahaan-perusahaan, terutama dalam mengoptimalkan proses bisnis, seperti meningkatkan kenyamanan pelanggan, dan mempercepat inovasi. Selain itu, kecerdasan buatan ini juga menawarkan manfaat dari berbagai industri. AI yang merupakan teknologi canggih menggunakan machine learning dan jaringan deep learning diperuntukkan seperti kecerdasan manusia agar teratasinya masalah yang kompleks. AI yang memberikan berbagai informasi baik itu skala besar dan kecil, kemudian dapat mengidentifikasi, menjawab pertanyaan, sehingga AI ini dapat dimanfaatkan untuk memecahkan masalah atau menggali informasi dari berbagai bidang baik kesehatan, pendidikan, politik, dan lainnya (Kacena, Plotkin, & Fehrenbacher, 2024).

Cara kerja AI ini berbeda halnya dengan manusia, AI dapat bekerja selama 24 jam, tetapi manusia tidak mampu bertahan untuk bekerja selama 24 jam. AI bertujuan untuk mengurangi beban kerja manusia, AI sangat membantu walaupun diberikan tugas yang berulang-ulang oleh manusia tanpa mengurangi performa kinerja AI.

Otomatisasi tugas-tugas yang memakan waktu bukan satu-satunya manfaat AI. Hal ini juga dapat menjadi sekutu transformatif, yang memungkinkan dunia usaha untuk mendefinisikan kembali proses tradisional, menggali perspektif baru, dan menciptakan lingkungan yang adil yang pada akhirnya menghasilkan praktik rekrutmen dan retensi yang efisien. AI dapat membantu mengidentifikasi istilah-istilah yang bias atau diskriminatif dalam deskripsi pekerjaan untuk membantu menarik

lebih banyak talenta yang beragam (Hughes, Robert, & Frady, 2019).

Setelah kandidat yang tepat berhasil melewati proses rekrutmen, AI dapat memfasilitasi orientasi dengan menyesuaikan informasi berdasarkan profil individu dan menyarankan pelatihan yang relevan, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan inklusivitas sejak hari pertama. Meskipun AI berpotensi mengubah rekrutmen dan retensi, kenyataannya para pemimpin bisnis bertanggung jawab untuk mendorong kesetaraan, keterwakilan, dan inklusivitas dalam organisasi mereka. Dan mereka dapat memanfaatkan AI untuk membantu mereka (Larbi & Larbi, 2023).

Penilaian kinerja yang didukung oleh AI mampu memberikan pandangan yang tidak memihak tentang pencapaian karyawan dan area pertumbuhannya. Dengan alat ini, sejumlah besar data dianalisis untuk menghasilkan evaluasi yang adil dan konsisten, sehingga mengurangi risiko bias subjektif. Platform yang mendukung AI juga memiliki kemampuan untuk memberikan umpan balik secara real-time dan anonim, sehingga karyawan dapat merasa lebih nyaman untuk berbagi pemikiran dan ide mereka.

Dalam perencanaan suksesi, AI adalah sebuah terobosan. Hal ini dapat secara obyektif mengidentifikasi calon pemimpin inklusif dari berbagai latar belakang, dengan mengandalkan metrik kinerja dan penilaian keterampilan dibandingkan bias yang tidak disadari. Hal ini memastikan terbentuknya jalur kepemimpinan yang benar-benar beragam, sehingga menciptakan masa depan yang inklusif bagi organisasi. Yang lebih penting lagi, wawasan AI yang berbasis data memandu pengambilan keputusan para pemimpin. Dengan memanfaatkan kemampuan analitis AI, para pemimpin dapat mengambil keputusan yang benar-benar mencerminkan keberagaman tenaga kerja dan

komunitas yang mereka layani (Huang & Rust, 2018).

Saat kita bergerak menuju dunia yang lebih berbasis data dan berorientasi pada teknologi, kita perlu memanfaatkan alat-alat ini untuk memberdayakan dan mendukung tenaga kerja kita. Memanfaatkan AI untuk keberagaman dan inklusi adalah sebuah perjalanan yang rumit, namun tidak harus menjadi sebuah perjalanan yang berat. Dengan mitra yang tepat di sisi Anda, Anda dapat menavigasi lanskap ini dengan percaya diri dan memiliki tujuan.

Dengan memahami mengapa keberagaman dan inklusi dalam AI sangat penting, tim proyek dan pemangku kepentingan akan lebih siap untuk mengidentifikasi, memantau, dan memitigasi risiko, hambatan, hambatan, dan tantangan. Demikian pula, masyarakat yang lebih terinformasi dan melek AI dapat mengekspresikan pilihan mereka dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan individu dan kolektif mengenai penggunaan dan partisipasi mereka dalam sistem AI, baik dalam konteks domestik (misalnya, sistem pengenalan suara), industri/perusahaan (misalnya, sistem rekomendasi media sosial), atau pemerintah (e.g., laws constraining the use of open-street recognition technologies), Didar Zowghi, et. Al. 2022.

Dalam penelitian ini kami akan menguji seberapa besar pengaruh antara Promosi Keanekaragaman, Promosi keberagaman dan Inklusi terhadap Inklusi Keberagaman Meningkat melalui Peranan Artificial Intelligence.

TINJAUAN PUSTAKA

Promosi Keberagaman

Inisiatif keberagaman dan inklusi yang dilakukan perusahaan berhasil merupakan sebuah penjelasan seberapa sukses upaya keberagaman. Kebijakan promosi dan penilaian perusahaan mendukung keberagaman

dan inklusi Promosi atau bimbingan yang ditawarkan kepada karyawan berpotensi besar tanpa memandang usia, jenis kelamin, ras, atau faktor lainnya. Pernyataan ini mengidentifikasi apakah proses evaluasi Perusahaan bebas dari hak istimewa, bias, favoritisme, prasangka, atau diskriminasi (Ramadanti, Aryani, Firmansyah, Retnowati, & Yuniar, 2024).

Perusahaan mempekerjakan individu dari berbagai latar belakang dan komunitas, mengumpulkan pandangan karyawan terhadap proses perekrutan Perusahaan dan mengukur apakah karyawan merasa ada bias yang tidak disadari dalam sumber daya manusia. Rasa nyaman mendiskusikan keberagaman dan inklusi dengan manajer dan rekan kerja saya, keberagaman dan inklusi tidak boleh dianggap sebagai topik tabu di tempat kerja. Karyawan dapat mendiskusikan kedua aspek tersebut tanpa takut akan diskriminasi. Jangan biarkan topik yang “kontroversial” atau tidak nyaman seperti rasisme, Islamofobia, atau transfobia tidak dibahas. Fokus pada apa yang dapat dilakukan untuk menciptakan lingkungan yang membuat karyawan merasa nyaman (Rahayu, Zahra, & Gunawan, 2025).

Rekan kerja terbuka terhadap sudut pandang yang berbeda hal ini menjelaskan bagaimana karyawan memperlakukan satu sama lain di tempat kerja. Salah satu karakter yang harus dimiliki setiap karyawan yakni keterbukaan pikiran. Memiliki pikiran terbuka memudahkan karyawan berhubungan dengan orang-orang dengan budaya, latar belakang, dan perspektif berbeda. Karyawan yang berpikiran terbuka juga cenderung menghormati batasan, budaya, dan pendapat orang lain (Janah, Medias, & Pratiwi, 2020).

Perusahaan mempromosikan dan melindungi semua keberagaman (ras, kebangsaan, keberagaman gender, usia, orientasi seksual, etnis, status

disabilitas, dan agama) secara setara. Tempat kerja yang beragam dan inklusif melindungi dan menghormati nilai-nilai semua kelompok, tidak hanya gender atau ras tertentu. Inklusi berarti menciptakan lingkungan di mana semua individu, terlepas dari latar belakang, karakteristik, atau perbedaannya, dihargai, dihormati, dan terlibat sepenuhnya.

Promosi Keberagaman dan Inklusi

Perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup bagi karyawan penyandang disabilitas menjadikan tempat kerja yang ramah disabilitas adalah salah satu langkah terbesar DEI (diversity, equity and inclusion). Dengan memastikan aksesibilitas di tempat kerja, staf dapat bekerja di lingkungan bebas hambatan dan mengakses kebutuhan dan peluang yang lebih luas, terlepas dari kondisi mental atau fisik mereka (Roche, Dave, & Dave, 2023).

Bagian Pengembangan HR secara kreatif mencari kandidat dari komunitas yang kurang terwakili Organisasi yang tidak menghargai keberagaman akan mencari kandidat yang “tepat” selama proses perekrutan. Di sisi lain, beragam perusahaan berusaha keras untuk mempekerjakan orang-orang dengan memiliki culture yang berbeda dan latar belakang yang berbeda. Mempekerjakan orang-orang dari komunitas yang kurang terwakili akan meningkatkan bakat, keterampilan, pengalaman, dan proses berpikir tenaga kerja.

Pihak manajemen menerapkan transparansi dalam segala aspek, termasuk gaji, peluang, dan promosi kebijakan ini menentukan bagaimana manajer berkomunikasi dengan timnya. Transparansi bertujuan untuk setiap karyawan yang bekerja memiliki komunikasi yang bagus serta terbuka dan jujur. Hal ini memungkinkan karyawan merasa nyaman mengekspresikan pilihan mereka atau memberikan umpan balik mengenai suatu tugas atau keputusan eksekutif.

Perbaikan dapat dilakukan terhadap upaya keberagaman, kesetaraan, dan inklusivitas perusahaan ini adalah pernyataan yang kuat (Kamble & Shah, 2018).

Peranan Artificial Intelligence

Departemen SDM sama sekali tidak ketinggalan dalam persaingan pasar. Profesional HR saat ini terutama berfokus pada peningkatan integrasi pekerjaan manusia dan pekerjaan otomatis untuk mendapatkan lingkungan kerja yang sederhana, lancar, dan fleksibel di tempat kerja. Penggunaan AI secara efektif menghilangkan diskriminasi etis dan kesalahpahaman yang mungkin terjadi selama interaksi manusia dalam percakapan apa pun (Arslan, Cooper, Khan, & Golgeci, 2021).

AI dapat menumbuhkan budaya inklusif di tempat kerja dengan memperhatikan komunikasi, aksesibilitas, dan keterlibatan karyawan oleh karenanya AI berperan dalam menumbuhkan budaya inklusif di tempat kerja. AI dapat juga membantu mengidentifikasi kandidat berdasarkan keterampilan dan metrik kinerja mereka yang mewakili beragam perspektif dalam posisi kepemimpinan sehingga AI dapat membantu mengidentifikasi kandidat mengetahui siapa yang merasa dihargai atau tidak atas kontribusinya di tempat kerja dapat membantu Anda mengembangkan strategi untuk mengakui karyawan secara publik atau pribadi tanpa bias. Berbagai cara untuk menunjukkan betapa pentingnya keberagaman melalui pengakuan karyawan, mulai dari kenaikan gaji hingga penghargaan perusahaan (Cheng & Tai, 2020).

AI mendukung Alat rekrutmen yang membantu menghilangkan bias yang tidak disadari dengan menghapus informasi identitas seperti nama dan jenis kelamin dari resume Favoritisme terkadang bisa menjadi keputusan yang tidak disadari. Beberapa manajer memilih orang yang sama untuk mencari

peluang tanpa mempertimbangkan bakat orang lain. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan dan hilangnya rasa hormat terhadap pimpinan perusahaan.

Pemanfaatan AI untuk keberagaman dan inklusi merupakan sebuah perjalanan yang rumit, namun tidak harus menjadi sebuah perjalanan yang berat sedangkan untuk keberagaman dan inklusi merupakan sebuah perjalanan yang rumit, pernyataan ini tidak harus menjadikan sebuah perjalanan yang berat.

AI membantu perusahaan memberikan kesan pertama yang positif dan membangun hubungan yang langgeng dengan memastikan pengucapan nama yang akurat untuk menciptakan hubungan yang saling menghormati dan inklusif. AI memiliki kemampuan untuk membantu perusahaan memberikan kesan pertama yang positif dan membangun hubungan yang langgeng dengan memastikan pengucapan nama yang akurat untuk menciptakan hubungan yang saling menghormati dan inklusif (Ozbilgin, Erbil, & Gundogdu, 2024).

AI mampu memberikan pandangan yang tidak memihak tentang pencapaian karyawan dan area pertumbuhannya ini artinya bahwa AI mampu berperan memberikan pandangan yang tidak memihak kepada pihak tertentu tentang pencapaian karyawan dan area pertumbuhannya (Ali, Alzaidi, Al-Fraihat, & Elamir, 2022)

Inklusi dan Keberagaman Meningkat

Karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya tanpa memandang kebangsaan, jenis kelamin, ras, disabilitas, atau identitas seksualnya, perusahaan memiliki karyawan yang beragam bukan berarti perusahaan memperlakukan semua karyawan secara setara. Pihak manajemen mengetahui siapa yang merasa dihargai atau tidak atas kontribusinya di tempat kerja dapat membantu mengembangkan strategi

untuk mengakui karyawan secara publik atau pribadi tanpa bias (Safitri & Tuasikal, 2024).

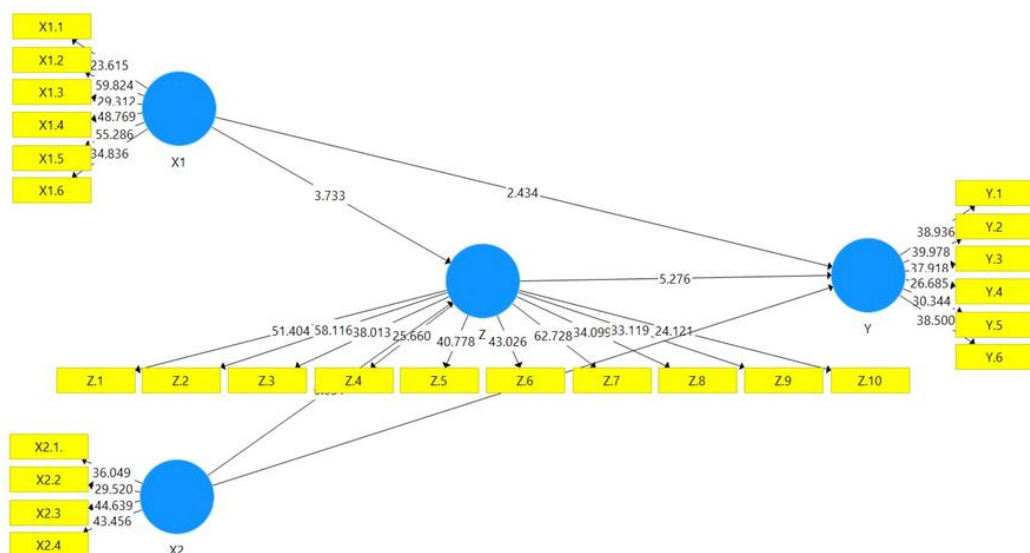
Kepemimpinan menunjukkan komitmen terhadap kesetaraan di tempat kerja organisasi yang beragam menggandakan upaya mereka untuk mendorong keberagaman, kesetaraan, dan inklusi di perusahaan mereka. Pendapat ini dapat membantu pihak manajemen menentukan apakah para manajer memerlukan pelatihan atau dukungan kesetaraan tambahan untuk memantapkan bahwa setiap orang diperlakukan sama tanpa diskriminasi (Vedres & Vasarhelyi, 2022).

Karyawan memperlakukan satu sama lain dengan hormat. Rasa hormat adalah salah satu aspek paling menonjol dari keberagaman dan inklusivitas. Karyawan dan pemberi kerja harus menghormati satu sama lain untuk mendorong budaya inklusi dalam ruang kerja yang menjadikan karyawan setia, terlibat, puas, dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik (Trochmann, 2023).

Kepemimpinan menunjukkan komitmen terhadap kesetaraan di tempat kerja Organisasi yang beragam menggandakan upaya mereka untuk mendorong keberagaman, kesetaraan, dan inklusi di perusahaan mereka. Pendapat ini dapat membantu pihak manajemen menentukan apakah para manajer memerlukan pelatihan atau dukungan kesetaraan tambahan untuk memantapkan bahwa setiap orang diperlakukan sama tanpa diskriminasi (Moharrami et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif serta menggunakan alat statistik SmartPLS. Teknik dalam penelitian ini menggunakan random sampling dengan menyebar kuesioner di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah dan didapatkan sampel sebanyak 310 responden.



Gambar 1. Model Struktural (Inner Model) dan Model Pengukuran (Outer Model)

HASIL PEMBAHASAN

Setelah dilakukan Hasil outer loading menunjukkan bahwa semua item $> 0,70$ yg artinya konstruk pada variabel ini memiliki korelasi tinggi dan memenuhi ketentuan outer loading. Kemudian hasil

dari *discriminant validity* menunjukkan bahwa semua item indikator memiliki nilai $0,70$ kemudian yang artinya untuk pengukuran outer model sudah terpenuhi semuanya, maka selanjutnya akan melalulan pengujian *inner model* pada penelitian ini.

Tabel 1. Nilai R-Square dan R-Square Adjusted

R Square		
	R Square	R Square Adjusted
Y	0,761	0,759
Z	0,661	0,659

Berdasarkan uji R Square ini didapatkan nilai untuk Y sebesar 0,761 yang artinya memiliki tingkat yang kuat dalam mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Dan nilai yang didapatkan

nilai untuk Z sebesar 0,661 yang artinya memiliki tingkat yang kuat dalam mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficient (Bootstrapping)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,232	0,245	0.095	2.434	0.016
X1 -> Z	0,349	0,359	0.094	3.733	0.000
X2 -> Y	0,226	0,219	0.068	3.343	0.001
X2 -> Z	0,498	0,488	0.083	6.031	0.000
Z -> Y	0,478	0,47	0.091	5.276	0.000

Kemudian untuk uji signifikan (Pengujian Hipotesis) berdasarkan hasil ouput didapat bahwa hipotesis H1 – H5 memiliki Nilai P Value $< 0,05$ serta dilihat dari original sample hipotesis H1-H5 memiliki arah yang positif (tidak ada tanda negative). Yang artinya bahwa hipotesis H1-H5 diterima karena memiliki pengaruh dan berarah positif. H1 yakni diversity promotion berpengaruh positif terhadap Artificial Intelligence. H2: Diversity dan Inclusion

bagi karyawan berpengaruh positif terhadap Artificial Intelligence. H3: Diversity promotion berpengaruh positif terhadap Iclusion dan Increasing Diversity. H4: Diversity dan Inclusion bagi karyawan berpengaruh positif terhadap Increasing Inclusion dan Diversity. H5: Artificial Intelloigence berpengaruh positif terhadap Inclusion dan Increased.

Tabel 3. Hasil Uji Efek Mediasi (Indirect Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0,167	0,165	0.044	3.815	0.000
X2 -> Z -> Y	0,238	0,233	0.071	3.367	0.001

Berdasarkan hasil output dapat dilihat bahwa nilai P values untuk H6 & H7 < 0,05. Kemudian dilihat dari original sample hipotesis H6 dan H7 memiliki arah yang positif. Yang artinya bahwa hipotesis H6-H7 diterima karena memiliki pengaruh dan berarah positif. H6 : Promosi keberagaman berpengaruh

positif terhadap inklusi dan peningkatan keberagaman melalui variabel kecerdasan buatan sebagai variabel intervening. H7: Keberagaman dan Inklusi berpengaruh positif terhadap inklusi dan peningkatan keberagaman melalui variabel kecerdasan buatan sebagai variabel intervening.

Tabel 4. Nilai Korelasi Antar Variabel

	X1	X2	Y	Z
X1			0.062	0,109
X2			0.053	0,223
Y				
Z			0,324	

Berdasarkan hasil effect size didapat bahwa pengaruh X1 terhadap Y sebesar 0,062 yang artinya variabel memiliki pengaruh yang lemah pada tingkat structural, pengaruh X2 terhadap Y sebesar 0,053 yang artinya variabel memiliki pengaruh yang lemah pada tingkat structural, pengaruh X1 terhadap Z sebesar 0,109 yang artinya variabel memiliki pengaruh yang moderate pada tingkat structural, pengaruh X2 terhadap Z sebesar 0,223 yang artinya variabel memiliki pengaruh yang kuat pada tingkat structural, dan pengaruh Z terhadap Y sebesar 0,324 yang artinya variabel memiliki pengaruh yang kuat pada tingkat structural.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel diversity promotion serta diversity and inclusion karyawan terbukti berpengaruh positif terhadap artificial intelligence (AI), dan keduanya juga berpengaruh positif terhadap peningkatan inklusi dan keberagaman baik secara langsung maupun melalui peran mediasi AI. Temuan ini menunjukkan bahwa integrasi praktik sumber daya manusia (SDM) dengan teknologi berbasis AI memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Meskipun AI tidak memiliki kecerdasan emosional dan keterampilan kognitif seperti manusia, penerapannya mampu mendukung analisis, prediksi, serta pengambilan keputusan yang memperkuat fungsi SDM. Namun, tantangan utama terletak pada bagaimana organisasi dan karyawan memandang AI bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai peluang untuk meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, serta keberagaman di tempat kerja. Dengan demikian, adopsi AI dalam praktik SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pengelolaan keberagaman, perlu dipahami dan diterapkan dengan tepat agar dapat membangun masa depan

organisasi yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, K. F., Alzaidi, M., Al-Fraihat, D., & Elamir, A. M. (2022). *Artificial Intelligence: Benefits, Application, Ethical Issues, and Organizational Responses*. Poland: Janusz Kacprzyk, Systems Research Institute, Polish Academy of Sciences.
[ttps://org.doi/10.1007/978-981-19-7660-5_62](https://org.doi/10.1007/978-981-19-7660-5_62)
- Arslan, A., Cooper, C., Khan, Z., & Golgeci, I. (2021). Artificial intelligence, and human workers interaction at team level: A conceptual assessment of the challenges, and potential HRM strategies. *International Journal of Manpower*, 43(1), 75-88.
<https://doi.org/10.1108/IJM-01-2021-0052>
- Banitaan, S., Al-refai, G., Almatrneh, S., & Alquran, H. (2023). A Review on Artificial Intelligence in the Context of Industry 4.0. *(IJACSA) International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 14(2), 23-30.
<https://doi.org/10.14569/IJACSA.2023.0140204>
- Chen, D., Esperanca, J., & Wang, S. (2022). The Impact of Artificial Intelligence on Firm Performance: An Application of the Resource-Based View to e-Commerce Firms. *Frontiers In Psychology*, 13(1), 1-14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.884830>
- Cheng, M., & Tai, T. (2020). The

- Impact Of Artificial Intelligence On Human Society And Bioethics. *Tzu Chi Medical Journal*, 32(4), 339–343.
<https://doi.org/10.4103/Tcmj.Tcmj>
- Chucu, B., & Kyongo, J. (2025). Performance Management And Artificial Intelligence (Ai): Enhancing Personalized Development With Continuous Feedback And Data-Driven Decisions. *International Journal of Computer Science and Information Technology for Education*, 13(1), 13-22.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15025954>
- Huang, M. H., & Rust, R. T. (2018). Artificial Intelligence in Service. *Journal of Service Research*, 21(2).
<https://doi.org/10.1177/1094670517752459>
- Hughes, C., Robert, L. P., & Frady, K. (2019). *Artificial Intelligence, Employee Engagement, Fairness, and Job Outcomes*. Emerald Publishing Limited.
<https://doi.org/10.1108/978-1-78973-077-720191005>
- I V S Ranganath, Rao, D., & Niharika, D. (2024). An Analysis Of Artificial Intelligence For Employee Engagement And Productivity. *Library Progress International*, 44(3), 11439-11448.
<https://doi.org/10.48165/bapa.s.2024.44.2.1>
- Janah, N., Medias, F., & Pratiwi, E. K. (2020). The intention of religious leaders to use Islamic banking services: the case of Indonesia. *Journal of Islamic Marketing*, 12(9), 1786-1800.
<https://doi.org/10.1108/JIMA-01-2020-0012>
- Kacena, M. A., Plotkin, L. I., & Fehrenbacher, J. C. (2024). The Use Of Artificial Intelligence In Writing Scientific Review Articles. *Current Osteoporosis Reports*, 22(1), 115–121.
<https://doi.org/10.1007/S11914-023-00852-0>
- Kamble, R., & Shah, P. D. (2018). Applications Of Artificial Intelligence In Human Life. *International Journal Of Research Granthaalayah*, 6(June), 178–188.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1302459>
- Larbi, A. K., & Larbi, A. Y. (2023). The impact of artificial intelligence in marketing on the performance of business organizations: evidence from SMEs in an emerging economy. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 16(5), 1090-1117.
<https://doi.org/10.1108/JEEE-07-2022-0207>
- Ozbilgin, M. F., Erbil, C., & Gundogdu, N. (2024). Developing Artificial Intelligence (AI) With Equality, Diversity And Inclusion (EDI): Towards Interdisciplinary Co-Design With Scholars And Practitioners Of EDI And AI In Kyriakidou, O. & Vassilopoulou, J. (Eds). *Emerald*, 1–21.
- Rahayu, A., Zahra, T. W., & Gunawan, A. (2025). Peran

- Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kesetaraan Dan Inklusi Di Tempat Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(4), 1082–1089.
<https://doi.org/10.57141/Kompeten.V3i4.167>
- Roche, C., Dave, P. J. W., & Dave, L. (2023). Ethics And Diversity In Artificial Intelligence Policies , Strategies And Initiatives. *AI And Ethics*, 3(4), 1095–1115.
<https://doi.org/10.1007/S43681-022-00218-9>
- Ramadanti, P., Aryani, Firmansyah, B., Retnowati, D. E., & Yuniar, S. (2024). Pengaruh Promosi Dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 34-41.
<https://doi.org/10.58217/joc-eip.v18i1.382>
- Safitri, A., & Tuasikal, P. (2024). Challenges and Solutions in Managing Diversity and Inclusion in the Workplace: Building an Inclusive and Fair Work Environment. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 1(3), 3858-3870. Retrieved from
<https://jicnusanantara.com/index.php/jicn>
- Triono, T. A., & Wijaya, E. A. (2025). Kecerdasan Buatan dalam Manajemen SDM: Peluang, Etika, dan Masa Depan. *Journal Of Society Bridge*, 3(2), 84-94.
<https://doi.org/10.59012/jsb.v3i2.82>
- Trochmann, M. (2023). Dampak persepsi karyawan mengenai inklusi dalam lembaga yang memiliki ras berbeda: pelajaran dari survei pemerintah negara bagian. *Manajemen Personalia Publik. Manajemen Personalia Publik*, 52(4), 543-565.
<https://doi.org/10.1177/00910260231187544>
- Vedres, B., & Vasarhelyi, O. (2022). Inclusion unlocks the creative potential of gender diversity in teams.
<https://doi.org/10.31235/osf.io/a3wf9>