AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 3, September 2025

Pengaruh Artificial Intelligence (AI) dan Leadership terhadap Sustainable Organisational Performance yang dimediasi oleh Employee Engagement pada Perusahaan E-commerce di Jakarta Selatan

Netania Emilisa[1], Ahmad Hilalluddin[2], Handika Andrianto[3], Hendri Apriansyah[4]
Universitas Trisakti, Indonesia
netania@trisakti.ac.id[1], 022002201003@std.trisakti.ac.id[2],
022002201137@std.trisakti.ac.id[3], 022002201138@std.trisakti.ac.id[4]

Submitted: 04th June 2025 | **Edited**: 09th July 2025 | **Issued**: 01st September 2025

Cited on: Emilisa, N., Hilalluddin, A., Andrianto, H., & Apriansyah, H. (2025). Pengaruh Artificial Intelligence (AI) dan Leadership terhadap Sustainable Organisational Performance yang dimediasi oleh Employee Engagement pada Perusahaan E-commerce di Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(3), 1281-1292.

ABSTRACT

This study investigates the influence of Artificial Intelligence (AI) and leadership on sustainable organizational performance, with employee engagement as a mediating variable, within e-commerce companies in South Jakarta. In the context of rapid digital transformation, the adoption of smart technologies such as AI and the implementation of adaptive leadership are considered critical drivers of long-term organizational sustainability. Employee engagement plays a central role in strengthening the link between AI implementation and leadership style with organizational performance outcomes. A quantitative research approach was employed using a survey method involving 150 respondents from various e-commerce firms. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM). The findings indicate that both AI and leadership significantly influence employee engagement and sustainable organizational performance. Moreover, employee engagement serves as a significant mediator in the relationship between AI and leadership and organizational sustainability. These results highlight the need for e-commerce companies to go beyond technology adoption and invest in effective leadership and employee engagement strategies to foster resilient and sustainable organizational outcomes.

Keywords: Artificial Intelligence, Leadership, Employee Engagement, Sustainable Organizational Performance, E-Commerce

PENDAHULUAN

Kecerdasan buatan (AI) telah mengubah industri e-commerce, khususnya di Jakarta Selatan, dengan meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan melalui teknologi seperti chatbot dan analisis prediktif (Mutyara et al., 2024; Ghobakhloo et al., 2023). Namun, keberhasilan implementasi AI juga ditentukan oleh kepemimpinan yang mendorong budaya inovatif dan keterlibatan karyawan dalam menghadapi tantangan digital (Holmström, 2022; Setiawan et al., 2025). Selain itu, e-commerce telah merevolusi

proses jual beli secara digital, menjadikannya lebih efisien dan praktis (Ujung et al., 2023; Prasetyo, 2023).

Dalam era organisasi yang dinamis, e-commerce semakin menekankan pentingnya sustainable organisational performance, di mana adopsi artificial intelligence (AI) menjadi strategi utama karena kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi, inovasi layanan, dan pengambilan keputusan berbasis data (Ruel & Njoku, 2020; Prentice & Nguyen, 2020). Di sisi lain, leadership berperan penting dalam membangun budaya yang mendukung penerapan AI dan meningkatkan employee engagement, yang berkontribusi pada adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi (Irene, 2021). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap keberlanjutan organisasi, terutama melalui peningkatan produktivitas dan retensi karyawan (Motyka, 2018).

Memahami bagaimana keberhasilan adopsi artificial intelligence (AI) dapat meningkatkan employee engagement menjadi krusial, terutama dengan mempertimbangkan pengaruh gaya kepemimpinan dan orientasi strategis organisasi. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi peran employee engagement sebagai mediator dalam hubungan antara AI, leadership, dan sustainable organisational performance, dengan merujuk pada literatur dan teori yang relevan yang menghubungkan ketiga variabel tersebut (Hughes et al., 2019).

LANDASAN TEORI

Artificial Intelligence (AI)

Artificial Intelligence (AI) adalah teknologi yang memungkinkan mesin meniru kecerdasan manusia dalam belajar, berpikir, dan mengambil keputusan berbasis data (Nugroho et al., 2024; Young et al., 2019). Dalam bisnis modern, AI meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, terutama dalam analisis data, otomatisasi proses, dan pengambilan keputusan akurat. Teknologi ini mencakup machine learning dan deep learning yang memungkinkan sistem mengenali pola, memprediksi, dan bertindak menyerupai cara berpikir manusia (Aditya Nirwana et al., 2023; Habibi et al., 2021; Lediwara et al., 2024).

Dalam penelitian ini, AI dipahami melalui empat dimensi utama menurut Arviollisa et al. (2021): kecerdasan mekanik, analitik, intuitif, dan empati. Adopsi AI dipengaruhi

oleh berbagai faktor. Dari aspek organisasi, faktor penting meliputi dukungan manajerial, ukuran dan kesiapan organisasi, serta kemampuan manajerial (Van Phuoc, 2022). Faktor eksternal mencakup kebijakan pemerintah, tekanan kompetitif, ketidakpastian pasar, dan kemitraan dengan vendor. Sementara itu, faktor individu seperti sikap pengguna, keamanan data, kesiapan teknologi, tingkat pendidikan, pengalaman sebelumnya, dan tantangan etika juga memengaruhi keberhasilan implementasi AI (Kirana Apriliana et al., 2024).

Leadership

Leadership adalah proses memimpin dengan memberikan visi, memotivasi, dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik menekankan kerja sama, komunikasi, dan hubungan yang sehat, serta menghindari pendekatan yang menindas. Dalam penelitian ini, leadership dipahami melalui empat dimensi menurut Jondar (2021): proses, pemimpin, pengikut, dan situasi. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan interpersonal, pengambilan keputusan, dan adaptasi terhadap situasi organisasi guna mencapai keberhasilan bersama.

Sustainable Organisational Performance

Kinerja organisasi berkelanjutan (*sustainable organisational performance*) mencakup berbagai aspek yang mencerminkan keberlanjutan dalam jangka panjang. Menurut Handayani dan Sarwono (2023), kinerja ini terdiri dari tiga dimensi utama: ekonomi, lingkungan, dan sosial. Aspek ekonomi menekankan pertumbuhan yang tidak merusak sumber daya alam, sedangkan aspek lingkungan menuntut organisasi beroperasi secara ramah lingkungan. Sementara itu, aspek sosial mencakup tanggung jawab etis dan hubungan yang adil antara organisasi dan masyarakat.

Namun, dalam penelitian ini digunakan kerangka dari Coutinho et al. (2018) karena menawarkan cakupan yang lebih luas dan relevan. Dimensinya meliputi lima aspek utama: ekonomi, lingkungan, sosial, tata kelola dan standar etika, serta inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Dimensi ekonomi menyoroti pentingnya profitabilitas yang sejalan dengan praktik berkelanjutan, sementara aspek lingkungan menekankan konservasi energi dan pengurangan limbah. Dimensi sosial menitikberatkan pada keterlibatan pemangku kepentingan dan kesejahteraan karyawan. Aspek tata kelola dan etika mencerminkan pentingnya kepemimpinan transparan dan budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas. Terakhir, inovasi dan perbaikan berkelanjutan menjadi

elemen penting dalam menciptakan solusi jangka panjang terhadap tantangan lingkungan dan sosial. Dengan demikian, kelima dimensi ini dianggap paling relevan dalam mengukur keberlanjutan kinerja organisasi dalam konteks penelitian ini.

Employee Engagement

Employee engagement merujuk pada tingkat keterlibatan karyawan secara fisik, mental, dan emosional dalam menjalankan tugasnya, yang ditunjukkan melalui semangat kerja, rasa memiliki, komitmen, dan partisipasi aktif. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi mampu mengelola energi, emosi, dan pikiran secara efektif untuk mendukung pencapaian target organisasi. Menurut Aji dan Nugraha Wijaya (2023), terdapat tiga dimensi utama dalam employee engagement, yaitu antusiasme, dedikasi, dan penyerapan.

Antusiasme mencerminkan semangat kerja yang tinggi, ketahanan terhadap tekanan, serta dorongan untuk terus berkontribusi. Dedikasi menggambarkan sejauh mana karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan merasakan kebanggaan serta inspirasi saat menjalankannya. Penyerapan menunjukkan tingkat konsentrasi dan keterlibatan penuh saat bekerja, di mana karyawan menikmati pekerjaannya dan mampu menghindari gangguan.

Employee engagement dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sisi individu maupun organisasi. Amanda Savitri et al. (2023) menyatakan bahwa lama bekerja dan budaya organisasi yang positif berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Sementara itu, Mansoor dan Hassan (2016) menambahkan bahwa kerja tim, komunikasi yang efektif, kejelasan peran, kepemimpinan yang mendukung, serta pelatihan dan pengembangan karir juga merupakan faktor penting. Secara keseluruhan, engagement dapat diperkuat melalui lingkungan kerja yang suportif, komunikasi terbuka, dan kesempatan pengembangan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada studi Divya et al. (2024) dan Jangbahadur et al. (2024) untuk menguji pengaruh artificial intelligence (AI) dan leadership terhadap sustainable organisational performance dengan mediasi employee engagement pada perusahaan e-commerce di Jakarta Selatan seperti Shopee, Lazada, dan Tokopedia. Metode yang

digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif yang menggambarkan situasi secara objektif melalui data angka.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 28 pertanyaan. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan pedoman perhitungan jumlah item dikalikan dengan faktor 5 hingga 10, sehingga diperoleh rentang sampel antara 140 hingga 280 responden. Untuk mengantisipasi data yang tidak lengkap, penelitian ini menetapkan 150 responden sebagai sampel.

Uji Instrumen

Uji validitas menunjukkan bahwa untuk variabel yang ada, yaitu artificial intelligence (AI), leadership, sustainable organisational performance, dan employee engagement, hasilnya menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai uji validitas ≥ 0,45 yang berarti semua variabel dalam penelitian ini valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel yang ada, yaitu artificial intelligence (AI), leadership, sustainable organisational performance, dan employee engagement, hasilnya menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai coefficient cronbach's alpha ≥ 0,6 yang berarti semua variabel dalam penelitian ini reliable.

Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang tercantum dalam kuesioner. Berikut ini merupakan hasil pengelompokan dari sifat-sifat responden berdasarkan data yang diperoleh:

Gender

Pada penelitian ini terdapat profil responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total karyawan di bidang e-commerce, terdapat 60 responden laki-laki dan 90 responden perempuan. Jumlah perempuan lebih banyak karena pekerjaan di industri e-commerce sering menuntut kemampuan multitasking, komunikasi, dan ketelitian dalam menangani berbagai transaksi serta layanan pelanggan kemampuan yang umumnya diasosiasikan dengan perempuan.

Platform Perusahaan E-commerce

Pada penelitian ini terdapat profil responden berdasarkan platform perusahaan e-commerce tempat mereka bekerja. Responden yang bekerja di Shopee merupakan yang

terbanyak, yaitu sebesar 36,67%. Hal ini dikarenakan Shopee memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak di Jakarta Selatan dibandingkan dengan platform e-commerce lainnya.

HASIL PENELITIAN

Pemanfaatan artificial intelligence (AI) dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) diyakini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan karena membantu dalam pengelolaan yang lebih efisien dan otomatisasi tugas administratif. Penelitian oleh Hughes et al. (2019) menunjukkan bahwa AI mampu meningkatkan motivasi karyawan sekaligus memantau perilaku mereka. Selain itu, Emilia Sari et al. (2020) menemukan bahwa AI dapat mengevaluasi tingkat keterlibatan karyawan melalui analisis perilaku mereka. Beberapa studi juga menyebutkan bahwa integrasi AI dalam model manajemen talenta dapat memperkuat keterlibatan karyawan dengan cara menganalisis sentimen mereka secara lebih mendalam, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatan terhadap merek organisasi (Rožman et al., 2022). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1: Artificial intelligence (AI) memiliki pengaruh positif terhadap employee engagement.

Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Penelitian Yan et al. (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang positif dapat memperkuat partisipasi karyawan dalam organisasi. Employee engagement sangat dipengaruhi oleh kualitas leadership. Sebagaimana diungkapkan oleh Iqbal et al. (2020), keterlibatan karyawan meningkat ketika kepemimpinan berkelanjutan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi karyawan. Selain itu, Abbas & Bakri (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membangun budaya organisasi yang mendukung partisipasi aktif karyawan. Oleh karena itu, leadership yang baik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi. Hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H2: Leadership memiliki pengaruh positif terhadap employee engagement.

Artificial Intelligence (AI) tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat proses berbagi pengetahuan dalam organisasi, sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi yang berkelanjutan. Penelitian oleh Olan et al. (2022) menunjukkan bahwa kombinasi AI dengan knowledge sharing (KS) lebih efektif dalam

meningkatkan sustainable organisational performance dibandingkan penggunaan AI saja. Dalam praktik bisnis, AI sangat membantu dalam pengambilan keputusan strategis dan peningkatan efisiensi, yang berkontribusi langsung pada keberlanjutan kinerja organisasi (Enholm et al., 2021). Selain itu, AI mendukung inovasi bisnis dengan memperkuat ketahanan rantai pasok dan hasil organisasi secara keseluruhan, terutama dalam menghadapi ketidakpastian pasar (Belhadi et al., 2024). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Artificial Intelligence (AI) berpengaruh positif terhadap sustainable organisational performance.

Sementara itu, kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan partisipasi karyawan, dan mendorong kinerja organisasi berkelanjutan (Ramirez-Lozano et al., 2023). Fatoki (2021) menegaskan pentingnya kepemimpinan berkelanjutan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan memperhatikan prinsip sustainable organisational performance. Penelitian oleh Dhamija & Bag (2020) menambahkan bahwa strategi berkelanjutan yang tepat dapat dikembangkan dengan dukungan kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan keberlanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik dan konsisten sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Hipotesis terkait adalah:

H4: Leadership berpengaruh positif terhadap sustainable organisational performance.

Terdapat hubungan positif antara tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dengan pencapaian kinerja sosial dan ekonomi organisasi (Budhwar et al., 2022). Temuan ini diperkuat oleh Wijayati et al. (2022) yang menjelaskan bahwa pengaruh artificial intelligence (AI) dan kepemimpinan yang transformatif terhadap employee engagement berdampak pada peningkatan *sustainable organisational performance*. Hal serupa juga ditemukan oleh Mahmood et al. (2024), di mana tingginya keterlibatan karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi dalam aspek sosial maupun ekonomi. Dengan demikian, employee engagement menjadi faktor penting yang dapat mendorong tercapainya keberlanjutan kinerja organisasi, yang turut dipengaruhi oleh peran kepemimpinan adaptif dan penerapan teknologi AI.

H5: *Employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *sustainable organisational performance*.

Dalam konteks keberlanjutan, sejauh mana adopsi teknologi artificial intelligence (AI) memengaruhi kinerja organisasi menjadi fokus penting. Studi oleh Li & Jin (2024) menunjukkan bahwa penerapan AI yang optimal mendorong transformasi organisasi yang berdampak pada peningkatan employee engagement, yang pada akhirnya mengarah pada *sustainable organisational performance.* Anisha Estherita & Vasantha (2024) juga menemukan bahwa pemanfaatan AI mampu meningkatkan keterlibatan karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian oleh Jia & Hou (2024) dalam jurnal *Discover Sustainability* menyoroti peran AI dalam praktik manajemen SDM yang berkelanjutan, yang terbukti meningkatkan employee engagement dan secara tidak langsung mendukung pencapaian kinerja organisasi yang berkelanjutan.

H6: *Artificial Intelligence (AI)* memiliki pengaruh positif terhadap *sustainable organisational performance* yang dimediasi oleh *employee engagement*.

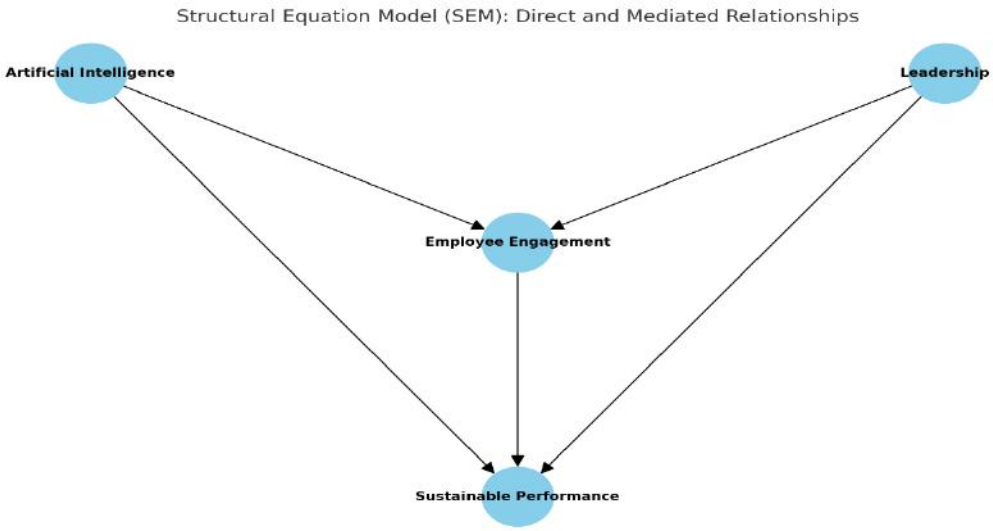
Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) serta kinerja organisasi secara berkelanjutan. Studi dari Rožman et al. (2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang tepat dapat mendorong employee engagement, yang berdampak positif terhadap pencapaian *sustainable organisational performance*. Dalam hal ini, kepemimpinan tidak hanya memberikan dampak langsung, tetapi juga bekerja melalui peningkatan keterlibatan karyawan sebagai perantara terhadap kinerja jangka panjang organisasi.

Temuan serupa diungkapkan oleh Iqbal et al. (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik mendorong partisipasi aktif karyawan dan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Hal ini sejalan dengan pandangan dari Mahmood et al. (2024), yang menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan kondisi kerja yang memfasilitasi keterlibatan dan produktivitas berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mendorong keterlibatan karyawan, yang selanjutnya berkontribusi terhadap kinerja organisasi yang berkelanjutan.

H7: *Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *sustainable organisational performance* yang dimediasi oleh *employee engagement*.

 E-ISSN 2774-888X



Sumber : Data Penelitian, 2025

Gambar 1. Diagram Model SEM

Gambar diatas merupakan diagram model SEM yang menggambarkan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel utama: Artificial Intelligence, Leadership, Employee Engagement, dan Sustainable Performance.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Artificial Intelligence (AI) dan leadership terhadap kinerja organisasi berkelanjutan, dengan employee engagement sebagai variabel mediasi, pada 150 responden yang bekerja di perusahaan e-commerce di Jakarta Selatan. Hasil analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) menunjukkan bahwa AI dan leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement dan sustainable organisational performance. Employee engagement juga terbukti secara signifikan memediasi pengaruh AI dan leadership terhadap kinerja organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi cerdas dengan gaya kepemimpinan adaptif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan karyawan. Keterlibatan tersebut menjadi kunci dalam memperkuat kinerja organisasi yang berkelanjutan dalam aspek ekonomi, sosial, lingkungan, tata kelola, dan inovasi. Dengan demikian, strategi peningkatan performa

organisasi dalam industri e-commerce tidak hanya bertumpu pada digitalisasi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara strategis dan berkelanjutan.

Keterbatasan dalam penelitian ini mencakup ruang lingkup geografis yang terbatas pada Jakarta Selatan serta metode pengumpulan data yang hanya mengandalkan kuesioner tertutup. Oleh karena itu, hasil generalisasi masih bersifat terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah cakupan, menggunakan pendekatan campuran (mixed methods), serta mempertimbangkan variabel moderasi seperti budaya organisasi atau digital maturity yang dapat memperkaya pemahaman hubungan antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, S., & Bakri, N. (2020). The role of transformational leadership in promoting sustainability among property development companies in Malaysia. *International Journal of Organizational Leadership, 9*.

Aditya Nirwana, Sudarmiatin, & Melany. (2023). Implementation of artificial intelligence in digital marketing development: A thematic review and practical exploration. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan*, *2*(1), 85–112.

Aji, F., & Nugraha Wijaya, A. (2023). Employee engagement: A literature review keterlibatan karyawan: Penelusuran literatur.

Amanda Savitri, C., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). Analisis faktor employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, *14*(2), 110–124.

Anisha Estherita, S., & Vasantha, S. (2024). Fostering employee engagement and knowledge sharing through artificial intelligence. *Salud, Ciencia y Tecnologia - Serie de Conferencias*, *3*.

Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap work-life balance karyawan. *Jurnal Bisma*, *13*(2).

Arviollisa, P. A. D., Chan, A., & Nirmalasari, H. (2021). Pengaruh artificial intelligence terhadap customer experience (Studi pada pengguna Gojek Bandung, Jawa Barat). *AdBispreneur*, *6*(2), 115.

Belhadi, A., Mani, V., Kamble, S. S., Khan, S. A. R., & Verma, S. (2024). Artificial intelligence-driven innovation for enhancing supply chain resilience and performance under the effect of supply chain dynamism: An empirical investigation. *Annals of Operations Research*, *333*(2–3), 627–652.

Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T. T., & Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence–challenges and opportunities for international HRM: a review and research agenda. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 33, Issue 6, pp. 1065–1097). Routledge.

Coutinho, V., Domingues, A. R., Caeiro, S., Painho, M., Antunes, P., Santos, R., Videira, N., Walker, R. M., Huisingh, D., & Ramos, T. B. (2018). Employee-Driven Sustainability Performance Assessment in Public Organisations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *25*(1), 29–46.

Dhamija, P., & Bag, S. (2020). Role of artificial intelligence in operations environment: a review and bibliometric analysis. In *TQM Journal* (Vol. 32, Issue 4, pp. 869–896). Emerald Group Holdings Ltd.

Divya, D., Jain, R., Chetty, P., Siwach, V., & Mathur, A. (2024). The mediating effect of leadership in artificial intelligence success for employee-engagement. *Management Decision*.

Emilia Sari, R., Min, S., Purwoko, H., Furinto, A., & Tamara, D. (2020). *Artificial Intelligence for a Better Employee Engagement*.

Enholm, I. M., Papagiannidis, E., Mikalef, P., & Krogstie, J. (2021). *Artificial Intelligence and Business Value: a Literature Review*.

Fatoki, O. (2021). Sustainable leadership and sustainable performance of hospitality firms in South Africa. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, *8*(4), 610–621.

Ghobakhloo, M., Asadi, S., Iranmanesh, M., Foroughi, B., Mubarak, M. F., & Yadegaridehkordi, E. (2023). Intelligent automation implementation and corporate sustainability performance: The enabling role of corporate social responsibility strategy. *Technology in Society*, *74*.

Habibi, A., Tutik, R., & Haryati, S. (2021). Artificial Intellegence in Nursing: A Literature Review. *Universitas Muhamadiyah Tangerang*, *6*(2).

Handayani, A., & Sarwono, A. E. (2023). Pengembangan Keunggulan Kompetitif sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi Berkelanjutan. *Manajemen Dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*.

Holmström, J. (2022). From AI to digital transformation: The AI readiness framework. *Business Horizons*, *65*(3), 329–339. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.03.006\

Hughes, Robert, L., Frady, K., & Arroyos, A. (2019). Artificial Intelligence, Employee Engagement, Fairness, and Job Outcomes. *Emerald Publishing Limited*.

Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Halim, H. A. (2020). How Does Sustainable Leadership Influence Sustainable Performance? Empirical Evidence from Selected ASEAN Countries. *SAGE Open*, *10*(4).

Jangbahadur, U., Ahlawat, S., Rozera, P., & Gupta, N. (2024). The effect of AI-enabled HRM dimensions on employee engagement and sustainable organisational performance: fusion skills as a moderator. *Evidence-Based HRM*.

Jia, X., & Hou, Y. (2024). Architecting the future: exploring the synergy of AI-driven sustainable HRM, conscientiousness, and employee engagement. *Discover Sustainability*, *5*(1).

Jondar, A. (2021). *Implikasi Kepemimpinan Servant dalam Bidang Pendidikan*. Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e- ISSN: 2797-0469), 1(01), 163–179.

Kirana Apriliana, H., Kornarius, Y. P., Caroline, A., Gusti, E. P., & Gunawan, A. (2024). Perkembangan Penerapan Teknologi Artificial Intelligence di Indonesia. In *Syntax Admiration* (Vol. 5, Issue 10).

Lediwara, N., Denrineksa Bimorogo, S., Khamas Heikmakhtiar, A., Abizar Alghiffari, A., Zarfinal, A., Hanif Dhaifullah, R., Sains dan Teknologi Pertahanan, F., & KUNCI Kecerdasan Buatan Penerapan Pengabdian, K. (2024). *Penerapan Artificial Intelligence Guna Mendukung Pembelajaran Mahasiswa*. *4*(6).

Li, J., & Jin, X. (2024). The Impact of Artificial Intelligence Adoption Intensity on Corporate Sustainability Performance: The Moderated Mediation Effect of Organizational Change. *Sustainability (Switzerland)*, *16*(21).

Mahmood, G., Khakwani, M. S., Zafar, A., & Abbas, Z. (2024). Impact of Digital Transformation and AI through Fostering Digital Leadership Excellence: A Focus

on Sustainable Organizational Performance. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, *10*(1).

Mansoor, F., & Hassan, Z. (2016). Factors influencing Employee Engagement: A study on a Telecommunication Network provider in Maldives. *International Journal of Accounting and Business Management*, *4*(1), 50–64.

Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, *54*(3), 227–244.

Mutyara, M. R. A., Hasman, H. C. P., Alfifto, A., & Darmansyah, M. R. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kredibilitas Chatbot AI Terhadap Kepercayaan Penggunaan Chatbot AI Pada Pengguna Lazada di Kota Medan. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(01), 1–13.

Nugroho, R. H., Kusumasari, I. R., Febrianto, V., Farhan N. H, M. A., & Mahardika, M. R. (2024). Strategi Teknologi Artificial Intelligence (AI) dalam Pengambilan Keputusan Bisnis di Era Digital. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi Digital*, *2*(2), 7.

Ogiemwonyi Arakpogun, E., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, *145*, 605–615.

Prasetyo, R. B. (2023). *Pengaruh E-Commerce dalam Dunia Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).

Prentice, C., & Nguyen, M. (2020). Engaging and retaining customers with AI and employee service. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *56*.

Ramirez-Lozano, J., Peñaflor-Guerra, R., & Sanagustín-Fons, V. (2023). Leadership, Communication, and Job Satisfaction for Employee Engagement and Sustainability of Family Businesses in Latin America. *Administrative Sciences*, *13*(6).

Rožman, M., Oreški, D., & Tominc, P. (2022). Integrating artificial intelligence into a talent management model to increase the work engagement and performance of enterprises. *Frontiers in Psychology*, *13*.

Ruel, H., & Njoku, E. (2020). AI redefining the hospitality industry. *Journal of Tourism Futures*, *7*(1), 53–66.

Setiawan, S., Rusilowati, U., Jaya, A., & Wang, R. (2025). Transforming Human Resource Practices in the Digital Age A Study on Workforce Resilience and Innovation. *Journal of Computer Science and Technology Application (CORISINTA)*, *2*(1), 84–92.

Ujung, A. M., Adisa, Y., & Nurbaiti. (2023). Analisis Perbandingan Pengalaman Konsumen Terhadap Strategi Bisnis Dalam E-Commerce: Studi Kasus Shopee, Lazada, Dan Tokopedia. *Journal Of Informatics and Busisnes*.

Van Phuoc, N. (2022). The Critical Factors Impacting Artificial Intelligence Applications Adoption in Vietnam: A Structural Equation Modeling Analysis. *Economies*, *10*(6).

Wijayati, D. T., Rahman, Z., Fahrullah, A., Rahman, M. F. W., Arifah, I. D. C., & Kautsar, A. (2022). A study of artificial intelligence on employee performance and work engagement: the moderating role of change leadership. *International Journal of Manpower*, *43*(2), 486–512.

Yan, Y., Zhang, J., Akhtar, M. N., & Liang, S. (2021). *Positive leadership and employee engagement: The roles of state positive affect and individualism-collectivism*.

Young, M., Katell, M., & Krafft, P. M. (2019). Municipal surveillance regulation and algorithmic accountability. *Big Data and Society*, *6*(2).