

The Role of AI in Building Workplace Spirituality in Remote Workers

Peran AI dalam Membangun *Workplace Spirituality* pada Pekerja Remote

Rr. Ellicia Grace Yudyana¹, Agatha Ferijani², M.Y. Dwi Hayu Agustini³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Katolik Soegijapranata

¹michaellycia@gmail.com, ²ferijani@unika.ac.id, ³hayu@unika.ac.id

Abstract

The application of Artificial Intelligence (AI) in remote work practices has transformed how workers interpret and experience their work. AI has the potential to either weaken or strengthen Workplace Spirituality (WPS) among remote workers. This study employs a phenomenological approach to explore WPS experiences and to identify AI practices that may enhance or undermine WPS in remote work settings. Data were collected through a survey to identify key informants, followed by in-depth interviews with eight key informants from the service sector in Indonesia. Data analysis was conducted using thematic analysis with the assistance of NVivo 15 software. The findings indicate that WPS is comprehensively shaped by aspects of inner life, meaningfulness, team connectedness, value alignment, transcendence, and responsibility. AI strengthens WPS through the automation of repetitive tasks, improved work efficiency, and the facilitation of collaboration that creates space for reflection. Conversely, AI weakens WPS when it replaces human interaction, reduces autonomy, and generates perceptions of injustice and social isolation, leading to cases of bullying and threats.

Keywords: Artificial Intelligence, Workplace Spirituality, Remote Worker.

Abstrak

Pengaplikasian *Artificial Intelligence* (AI) dalam praktik kerja *remote* mengubah cara pekerja memaknai pekerjaannya. AI berpotensi melemahkan atau memperkuat pengalaman *Workplace Spirituality* (WPS) pada pekerja *remote*. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi untuk mendalami pengalaman WPS dan mengidentifikasi praktik AI yang berpotensi memperkuat atau melemahkan WPS pada pekerja *remote*. Pengumpulan data melalui survei untuk mendapatkan informan kunci. Selanjutnya, dilakukan wawancara mendalam terhadap delapan informan kunci dari sektor jasa di Indonesia. Analisis data menggunakan metode analisis tematik dengan bantuan *software* Nvivo 15. Temuan penelitian menunjukkan WPS secara utuh dibentuk melalui aspek kehidupan batin, rasa bermakna, kebersamaan tim, keselarasan nilai, transendensi, dan tanggung jawab. AI memperkuat WPS melalui peran otomatisasi tugas repetitif, efisiensi kerja, dan fasilitasi kolaborasi yang memberi ruang refleksi. Sebaliknya AI melemahkan WPS ketika menggantikan interaksi manusia, mengurangi otonomi, dan menimbulkan ketidakadilan, serta isolasi sosial sehingga muncul kasus perundungan dan ancaman.

Kata Kunci: Artificial Intelligence, Workplace Spirituality, Pekerja Remote.

1. Pendahuluan

Pola bekerja berubah seiring dengan perkembangan teknologi. Survei PwC (2024) menunjukkan 58% pekerja dapat melakukan rutinitas kerja dari rumah. Di antara mereka, 70% pekerja bekerja dengan sistem *hybrid* dan 10% lainnya menggunakan sistem *remote* sepenuhnya. Model kerja *remote* banyak diadopsi pada sektor jasa (Sharma et al., 2023). Hal ini dikarenakan sektor jasa menghasilkan *output intangible* dan nilai tersebut dapat disampaikan kepada klien melalui media digital (Ng et al., 2022). Pergeseran tata cara kerja ini juga mendorong peningkatan penggunaan kecerdasan buatan (*artificial intelligence / AI*) dalam rutinitas kerja harian.

Perusahaan yang menggunakan sistem *remote* lebih sering mengadopsi fungsi AI sebanyak 68% dibandingkan perusahaan dengan sistem kerja *on-site* yang menggunakan fungsi AI 53% (Gallagher, 2023; Schubert & Anderson, 2025). Laporan Work Trend Index (2024) menunjukkan bahwa, di Indonesia 92% pekerja sudah mengaplikasikan fungsi AI, angka

ini melampaui rata-rata penggunaan AI secara global yaitu 75%, serta melampaui rata-rata penggunaan AI di Asia Pasifik yaitu 83%.

Transformasi sistem kerja *remote* berbasis AI juga mengubah cara pekerja memaknai pekerjaannya (Walter, 2024; Dik et al., 2025). Penerapan AI yang menggantikan sebagian tugas manusia berpotensi meningkatkan *dehumanisasi* karena pekerja menganggap makna dan kontribusi pribadinya berkurang (Bankins & Formosa, 2023; Lamers et al., 2022; Schubert & Anderson, 2025). Namun, disisi lain, AI dapat meningkatkan rasa bermakna dengan membantu pekerja fokus menyelesaikan pekerjaannya, meningkatkan rasa kebersamaan dengan memperluas kolaborasi digital, dan mendukung menyeimbangkan nilai pribadi di lingkungan digital (Bommisetti & Appana, 2022).

Perasaan pekerja pada pekerjaan yang bermakna, kebersamaan dengan komunitas, dan keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi mengacu pada dimensi WPS (Milliman et al., 2003). WPS memandang pekerja sebagai pribadi utuh yang mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan, serta membutuhkan rasa keterhubungan dengan komunitas kerja dan keselarasan nilai dengan organisasinya (Ashmos & Duchon, 2000). WPS penting dikaji dalam model kerja *remote* karena membantu menjaga rasa bermakna, koneksi, dan motivasi yang biasanya hilang ketika bekerja tanpa kehadiran fisik (Nurjaman, 2025).

Meskipun terdapat penelitian dengan topik AI dan WPS, namun sebagian besar kajian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada hubungan korelasional (Lamers et al., 2022; Sode et al., 2024). Penelitian dengan pendekatan kualitatif terkait pekerja yang mengaplikasikan AI dan mengalami WPS masih terbatas (Dik et al., 2025). Sejauh pengetahuan peneliti, penelitian yang mengangkat topik WPS berfokus pada hubungan pengaruh WPS pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, di mana WPS diposisikan sebagai variabel bebas ataupun memediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam konteks kerja konvensional (Abdillah et al., 2024; Fanggidae, 2023; Fitri & Prabowo, 2023; Sapta et al., 2021; Widodo & Suryosukmono, 2021). Sehingga penelitian dengan topik WPS yang fokus pada model kerja *remote* dan memanfaatkan teknologi AI masih terbatas.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman WPS pada pekerja *remote* yang mengaplikasikan AI. Lebih lanjut, menggali praktik AI yang dapat melemahkan atau memperkuat WPS melalui pendekatan fenomenologi.

2. Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan fenomenologi guna memahami pengalaman secara mendalam WPS pada pekerja *remote* yang mengaplikasikan AI. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam pada delapan informan kunci yang memenuhi kriteria, yaitu: bekerja secara *remote* atau *hybrid*, mengaplikasikan AI dalam proses kerjanya, bekerja di sektor jasa, dan berdomisili di Indonesia.

Proses pengumpulan data melalui wawancara kepada delapan informan kunci yang memenuhi kriteria dan bersedia dikaji pengalamannya. Jumlah ini telah memenuhi sampel penelitian kualitatif fenomenologi karena lazimnya berkisar 5 hingga 25 informan kunci. Jumlah relatif kecil guna memungkinkan eksplorasi makna pengalaman secara mendalam (Creswell & Poth, 2018).

Wawancara dilakukan melalui aplikasi *Zoom*. Analisis transkrip wawancara menggunakan metode analisis tematik melalui koding tematik dibantu *software Nvivo 15*. Peneliti membandingkan hasil wawancara antar informan kunci guna menganalisis pola yang konsisten maupun perbedaan perspektif.

Dalam menggali pengalaman WPS penelitian ini menggunakan dimensi rasa bermakna, rasa kebersamaan, dan keselarasan nilai organisasi pada pekerja (Milliman et al., 2003). Peran AI dalam memperkuat atau melemahkan WPS berdasar pada temuan penelitian manfaat AI yang bisa membantu pekerjaan lebih cepat dan efisien sehingga kehidupan batinnya

meningkat, namun disisi lain membuat pekerja merasa kehilangan makna karena tugasnya digantikan (Bankins & Formosa, 2023; Bommisetti & Appana, 2022; Walter, 2024).

3. Hasil Dan Pembahasan

Beragam profesi informan kunci di sektor jasa diklasifikasikan berdasarkan pola kerja *remote* dan *hybrid* (Tabel 1). Pola *remote* pun memiliki penerapan yang berbeda, IB, SM, SW, dan MC memiliki sistem *fully flexible*. Mereka memiliki kebebasan mengatur waktu, bebas bekerja dimanapun, dan dapat melayani banyak penyedia pekerjaan. *Output* kerja dinilai dari kualitas kerja, jumlah tugas yang selesai, dan tingkat kesalahan. Walaupun mereka merasa bebas, namun mereka memiliki risiko kerja tanpa batas dan sulit memisahkan waktu kerja dan istirahat. Sedangkan WJ, kantornya memiliki kebijakan yang jelas, bahwa karyawannya harus bekerja di rumah. Bahkan, jam kerjanya ditentukan, 40 jam dalam seminggu. WJ memiliki pembagian *shift* kerja, saat bekerja dia harus menggunakan *tools* sesuai prosedur kantor. Setiap aktivitasnya dipantau oleh sistem VPN, GPS, dan teknologi lainnya untuk memastikan produktivitasnya.

Pola *hybrid* yang diterapkan juga memiliki perbedaan. EB memiliki kantor pusat di Jakarta, tetapi dia bisa bekerja dimanapun dan kapan pun. Namun, ketika terdapat pekerjaan yang sifatnya *urgent* maka dia harus segera bekerja di kantor. Biasanya dia bekerja dalam satu bulan 70 persen *remote* dan 30 persen *onsite*. Berbanding terbalik dengan EB, RW dan DE memiliki jam kerja 30 persen *onsite* dan 70 persen *remote* dalam satu bulan. Apabila mereka ingin bekerja *remote* harus menyertakan alasan yang jelas dan disetujui oleh atasan. Sehingga pola kerja *hybrid* bergantung pada situasi dan kondisi tertentu.

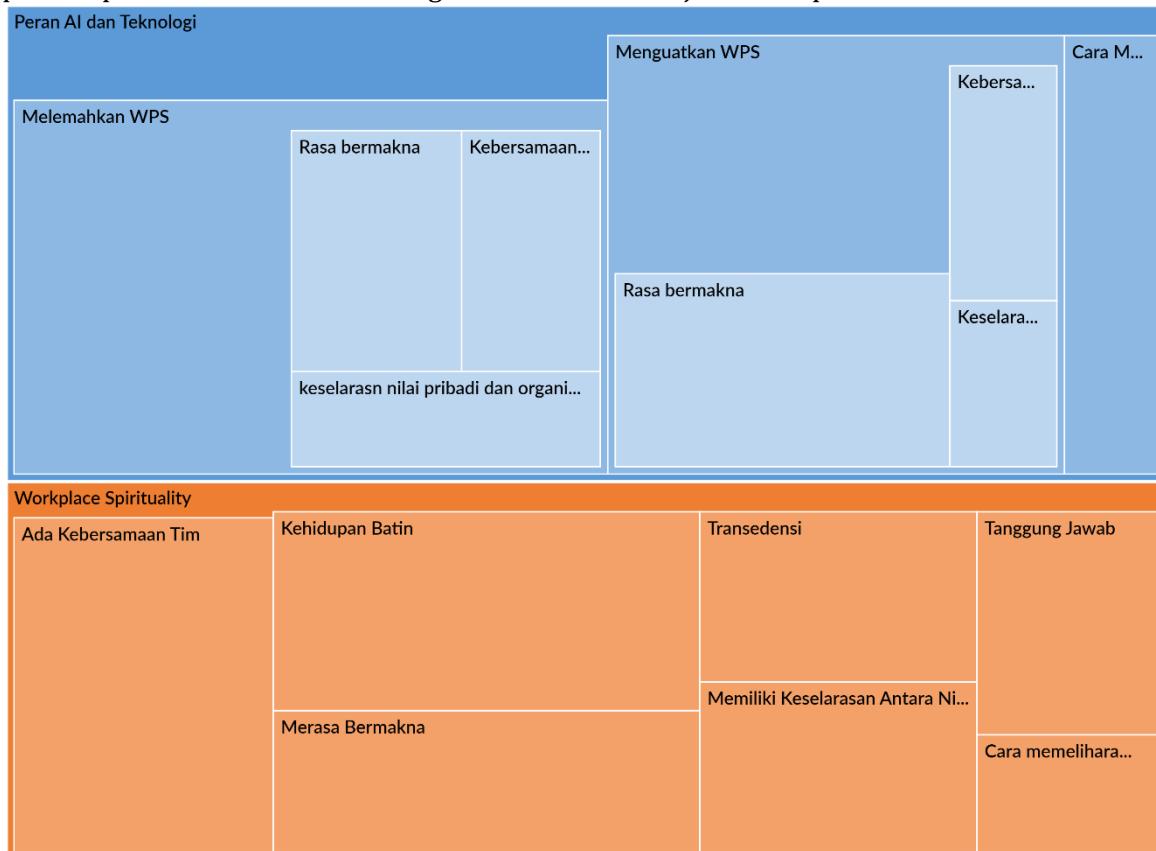
Tabel 1. Klasifikasi Pola Kerja Informan Kunci

Pola Kerja	Informan Kunci	Profesi	Penggunaan Teknologi Digital	
			Non- AI	AI
<i>Remote</i>	MC	<i>Digital marketer</i>	Microsoft Teams,	Chat GPT,
	IB	<i>Customer service</i>	Zoom,	Cloud AI,
	SM	<i>Educator</i>	Discord,	Perplexity,
	WJ	<i>Software engineer</i>	Jira,	Deep Seek,
	SW		Office 365	Copilot AI, Gemini
<i>Hybrid</i>	RW	Konsultan	Microsoft Teams,	Chat GPT,
	DE	<i>Inventory Specialist</i>	Zoom,	Cloud AI
	EB		Discord,	
			Office 365,	

Teknologi digital, khususnya aplikasi kolaborasi menjadi penopang utama dalam pola kerja *remote* dan *hybrid*. Pekerja *remote* lebih banyak mengadopsi fungsi AI dari pada pekerja *hybrid* karena mereka bekerja secara mandiri tanpa dukungan kolaborasi secara langsung. Profesi di kategori pola *hybrid* lebih menekankan interaksi interpersonal dan analisis kontekstual dalam pemanfaatan AI.

Ditemukan dua tema utama dari hasil wawancara pada para informan kunci, seperti yang disajikan pada Gambar. 1. Tema pertama mengungkapkan pengalaman WPS dapat terpenuhi melalui enam aspek yang dibagi menjadi 3 level, yaitu: individu, komunitas, dan organisasi (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003). Pada level individu terdiri dari aspek kehidupan batin, merasa bermakna, dan transendensi. Pada level komunitas berisi aspek kebersamaan tim, Sedangkan, aspek keselarasan nilai pribadi dan organisasi masuk pada level organisasi. Ditemukan aspek tanggung jawab sebagai aksi nyata nilai spiritual ke dalam praktik kerja. WPS yang dialami para informan kunci bersifat dinamis, sehingga

ditemukan subtema yang mengungkapkan cara memelihara WPS. Tema kedua, menguraikan potensi praktik AI dalam membangun WPS dan cara bijak dalam pemakaian AI.



Gambar 1. Diagram Hirarki Tema Utama Penelitian

Aspek WPS

DE dan SW merasa penuh kehidupan batinnya ketika mereka dapat merasakan kebebasan. Mereka dapat mengatur waktu dengan efisien sesuai porsi peran di kehidupan pribadi dan profesional, sehingga mereka merasa tenang, EB dan SM juga menegaskan bahwa mereka merasa batinnya penuh ketika pekerjaannya dapat memberikannya ketenangan, baik dari segi finansial dan waktu. IB dan RW merasa terberkati dan memandang bahwa pekerjaannya adalah berkat. Dengan cara pandang yang berbeda mereka dapat mengalami kepenuhan kehidupan batinnya. Hal ini menegaskan bahwa kehidupan batin mencangkup kesadaran diri dan nilai dalam diri yang memotivasi mereka ketika bekerja (Ashmos & Duchon, 2000).

MC mengungkapkan bahwa rasa bermakna dapat dirasakan, "...kalau aku juga bisa ninggalin makna buat orang." Rutinitas kerja dirasakan manfaatnya bukan hanya untuk diri sendiri melalui penghasilan, tetapi juga bermanfaat bagi orang lain dan organisasi (Milliman et al., 2003). Pekerja juga merasa bermakna ketika diterima dan dihargai kehadirannya, SW menyatakan:

"... di situ ada perasaan diterima dengan orang lain, perasaan dibutuhkan sama orang lain. Itu membuat saya lebih bermakna. Entah kenapa ya, Kak. Saya membuat diri saya itu bersemangat karena ada orang yang butuh gue, gitu kan. ... ada loh orang yang menghargai gue dengan ilmu gue ini."

ditegaskan oleh WJ "... nasabah bilang terima kasih, ya aku merasa dihargai gitu lah, aku bisa bantu mereka... ternyata aku pun punya makna disini". Rasa bermakna juga terwujud ketika melihat pekerjaan sebagai sarana aktualisasi diri (Milliman et al., 2003). Dengan demikian terdapat perbedaan sudut pandang antara kehidupan batin dan rasa bermakna. Kehidupan

batin mengacu pada pengalaman batin dan nilai pribadi. Sedangkan rasa bermakna dalam bekerja mengaitkan perasaan dengan *output* kerjanya (Ashmos & Duchon, 2000).

Rasa transendensi dijelaskan oleh RW ketika dia merasa kehadiran Tuhan atau semesta dan melihat manifestasinya dalam interaksi kerja. Dia juga merasa sadar bahwa adanya kehidupan yang lebih besar dari sekedar rutinitas kerja. Dia dapat mengintegrasikan iman dan profesiannya. Informan yang lain menyatakan mereka dapat memenuhi makna hidup mereka dan menganggap bahwa mereka bekerja untuk entitas yang disebut Tuhan. Rasa transendensi bersifat abstrak fokusnya pada pengalaman yang melampaui sesuatu yang lebih besar dan tidak bisa dideskripsikan atau dijelaskan (Prabhu et al., 2017)

Bagi WJ spiritualitas di tempat kerja diisi oleh kebersamaan tim, “*kalau dari aku sendiri itu yang pertama karena dukungan dari tim sendiri*”. Bagi DE tim itu diibaratkan sebagai *puzzle* yang mengisi dan berkaitan satu sama lain. SM juga mengungkapkan pentingnya kebersamaan tim dalam menopang WPS, dia mengungkapkan “*udah punya tim yang se-solid ini, se-oke ini, dan se-genius ini, kenapa aku harus pisah?*” Bahkan dia melihat kebersamaan tim memiliki nilai yang lebih besar dari sekedar penghasilan finansial. Kebersamaan tim dipandang bahwa tim bukan hanya memberi instruksi kerja dan koordinasi tugas tetapi membantu memberikan umpan balik dan menjaga suasana kerja agar tetap nyaman (Milliman et al., 2003). Hal ini mengurangi rasa terasing ketika bekerja secara remote karena hanya bisa berkomunikasi dengan perantara *platform* digital

Aspek keselarasan nilai pribadi dan organisasi dirasakan ketika organisasi memberikan wewenang untuk mengatur jam kerja sehingga pekerja dapat memiliki waktu dalam mengembangkan diri “... *kita ngebiarin setiap individu yang ada di dalam itu untuk berkembang. Jadi kita nggak ngebatasin mereka dengan apa yang mereka kerjakan gitu*” (IB, 2025). Melalui organisasi pekerja juga dapat menjalankan tujuan hidupnya karena terdapat keselarasan nilai. IB mengungkapkan:

“... dari aku pribadi, aku cuma pengen apa yang aku kerjakan ini bisa ngasih impact buat orang-orang di sekelilingku... kalau di tempat aku bekerja ini. sesuatu yang harus kita kelola menjadi berkat untuk setiap partner kita, berkat untuk lingkungan kita, berkat untuk setiap stakeholder kita.”

Sedangkan, pekerja yang tidak merasa memiliki keselarasan nilai pribadi dan organisasinya bekerja hanya sebagai rutinitas saja karena tidak merasakan kesejahteraan di dalam pekerjaannya, “*Kalau nilai-nilai pribadi, tergantung... aku memang merasa, ‘oh ini baik,’ aku akan berikan yang terbaik, masalahnya ini engga, aku ga merasa sejahtera disini*” (DE, 2025). Milliman et al. (2003) juga menekankan bahwa WPS dapat dipenuhi ketika karyawan percaya bahwa organisasi memiliki nilai yang tepat dan sesuai dengan tujuan hidup mereka. Rasa bermakna dalam bekerja muncul ketika nilai pribadi individu sejalan dengan nilai organisasi, sehingga pekerjaan menjadi sarana kontribusi, penerimaan sosial, dan aktualisasi diri. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai membuat pekerjaan kehilangan makna dan hanya terasa sebagai rutinitas(Batuchina et al., 2025).

Tanggung jawab menjadi jembatan yang menghubungkan level nilai spiritual dengan tindakan nyata (Jurkiewicz & Giacalone, 2004). Bagi EB, WPS diwujudkan melalui tanggung jawab terhadap pekerjaannya, “... *kita betul-betul serius mencurahkan waktu kita, pikiran kita, tenaga kita untuk kerjaan yang kita lakukan, itu menurutku bentuk spiritualitas dalam kerja itu.*” Ditegaskan oleh RW bahwa spiritualitas terwujud dengan, “... *perjanjian juga beres, komitmen sama perusahaan juga tercapai gitu targetnya juga ya, ..., itu sih wujud nyata spiritual di kerja hybrid kaya gini.*”

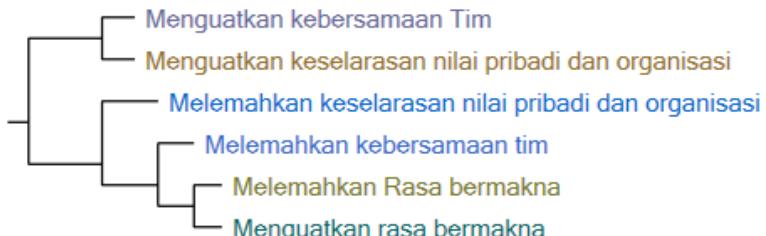
Ditemukan pola bahwa aspek-aspek WPS saling terhubung sebagai satu sistem pengalaman spiritual di tempat kerja melalui peran berbeda. Kehidupan batin menyediakan sumber makna internal atau motivasi yang mendukung kesejahteraan pribadi (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003; Prabhu et al., 2017). Rasa bermakna dalam bekerja merealisasikan rasa di dalam batin melalui rutinitas kerja sehari- hari (Milliman et al., 2003; Prabhu et al., 2017). Kebersamaan tim memvalidasi dan mendukung ekspresi nilai antar

anggota kerja (Milliman et al., 2003). Keselarasan nilai menghubungkan nilai individu dan organisasi secara harmonis (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003). Transendensi memberikan momen inspirasi melalui pengalaman merasakan akan sesuatu yang besar dan tidak bisa diungkapkan saat bekerja (Prabhu et al., 2017). Aspek tanggung jawab menerjemahkan nilai-nilai yang dapat dirasakan oleh batin menjadi praktik nyata yang dapat dirasakan dan divalidasi oleh tim ataupun organisasi (Jurkiewicz & Giacalone, 2004).

WPS merupakan pengalaman hidup yang dinamis, setiap pengalaman satu dengan yang lain berbeda karena terbentuk dari interaksi kebutuhan personal, komunitas, dan organisasi (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003). Hal ini menyebabkan praktik pemeliharaan WPS pun cukup beragam. DE memelihara WPS dengan istirahat. EB, IB, dan RW mengelola pengalaman WPS dengan ritual keagamaan, seperti: mengoptimalkan shalat lima waktu, mendengarkan lagu rohani, dan adorasi. MC dan SW melakukan meditasi, *grounding*, bermain bersama kucing untuk melepaskan emosi mereka. Beragam cara dalam memelihara WPS memiliki benang merah bahwa para informan sadar untuk berhenti sejenak, mengakui perasaan, dan memberikan ruang bagi diri sendiri.

Peran AI dalam membangun WPS

Penerapan Nvivo pada koding tema potensi AI dalam membangun WPS berdasarkan koefisien Sørensen menunjukkan hubungan kedekatan antar tema praktik AI yang menguatkan maupun melemahkan WPS. Koefisien Sørensen menekankan kesamaan positif, sehingga *code* yang muncul berdekatan dalam diagram menandakan bahwa informan kunci sering menyinggung kedua tema secara bersamaan dalam pengalaman mereka, lihat Gambar 2. Hal ini terjadi karena setiap tindakan penggunaan AI memiliki dampak dua sisi. Satu sisi memberi efisiensi dan ketenangan batin, disisi lain menimbulkan risiko kehilangan makna dan kebersamaan. Perbedaan makna yang diberikan informan kunci dipengaruhi oleh faktor umur, situasi kerja, dan budaya organisasi yang membentuk cara mereka menafsirkan pengalaman dengan AI(Bankins & Formosa, 2023; Bommisetti & Appana, 2022; Walter, 2024).



Gambar 2. Dendogram Potensi AI dalam Membangun WPS

Klaster satu berisi hubungan potensi AI dalam menguatkan kebersamaan tim dan menguatkan keselarasan nilai pribadi dan organisasi, seperti pada Tabel 2. implementasi AI sebagai fasilitator komunikasi dan kolaborasi melalui *tools* seperti *shared conversational agents* dan *knowledge bases* yang dapat diakses bersama. AI berfungsi sebagai teman diskusi yang membantu menstrukturkan ide menjadi argumen yang sistematis, sebagai alat untuk menyebarkan informasi secara konsisten pada tim atau klien kerja. Selain itu, AI digunakan untuk memastikan *output* kerja sesuai kebijakan organisasi sebelum diinformasikan ke klien sehingga meningkatkan rasa percaya diri dalam melayani. AI juga membantu mengekspresikan nilai pribadi dan organisasi yaitu kecepatan, akurasi, pelayanan, dan integritas. AI juga dimanfaatkan dalam menemukan ide inovatif sehingga melalui *brainstorming* ini meningkatkan keselarasan budaya kerja dan pribadi yang selalu tumbuh dan dinamis. Dengan demikian, ditemukan tema bahwa praktik AI sebagai media relasional berpotensi positif pada WPS.

Tabel 2. Kode pada Klaster 1

No	Klaster 1	
1	Menguatkan kebersamaan Tim	
2	Menguatkan keselarasan nilai pribadi dan organisasi	AI sebagai media pendukung relasional menguatkan WPS

Klaster dua terdiri dari 4 kode, lihat Tabel 3. Kode yang paling dekat adalah kode (6) menguatkan rasa bermakna dan (5) melemahkan rasa bermanfaat. Menguatkan rasa bermakna apabila penggunaan AI *summarizes* dan *research assistants* dapat mengotomatisasi tugas administratif yang sifatnya repetitif, seperti penyaringan dokumen, pembuatan notulen rapat, dan penjadwalan kerja. Sistem otomatisasi mempercepat penyelesaian pekerjaan rutin sehingga pekerja *remote* memiliki ruang untuk pengembangan kompetensi dan semakin merasakan bahwa kontribusi kerjanya bernilai terhadap organisasi. Sedangkan, melemahkan rasa bermakna ketika penggunaan AI yang dominan menimbulkan *overload information*, meningkatkan ketergantungan, dan mengurangi otonomi pekerja. Proses kerja menjadi tidak efisien karena pekerja harus melakukan *double input data* atau mengedit ulang hasil AI. *Output* kerja yang dominan dihasilkan AI terasa hambar karena minim sentuhan manusia. Hal ini menyebabkan pekerja merasa kontribusi kerjanya kurang bernilai dan bermakna. Disimpulkan bahwa dampak praktik delegasi kerja kognitif pada AI tergantung tingkat kontrol dan keterlibatan karyawan.

Kode (4) berisi peran AI yang melemahkan kebersamaan tim. penggunaan AI yang dominan menimbulkan dampak sosial berupa kurangnya interaksi sosial karena AI lebih dipercaya dibanding rekan kerja. Munculnya rasa iri atau ketidakadilan ketika rekan kerja merasa tersaingi karena dinilai hasil kerja AI lebih optimal. AI diposisikan lebih pintar dari pada manusia sehingga pekerja merasa direndahkan dan tidak dimanusiakan. Penggunaan AI yang tidak merata memicu konflik sosial terkait "originalitas kerja" yang berujung pada kasus *bullying*, dan perpecahan komunitas. AI tidak bisa memberikan empati sehingga interaksi sosial menjadi tumpul. Dengan demikian, delegasi tugas dengan AI yang tidak diimbangi kontrol manusia mengubah AI dari alat bantu menjadi aktor dominan, sehingga makna kerja dan relasi sosial dalam tim semakin melemah.

Kode (3) mengungkapkan penggunaan AI melemahkan keselarasan nilai pribadi dan organisasi. Penggunaan AI yang dipaksakan tidak disesuaikan realitas kerja menimbulkan pekerja merasa tidak dimanusiakan. Implementasi AI sebagai kontrol sistem membuat pekerja stress karena aturan menjadi lebih kaku dan tidak memberi ruang kebebasan dalam menyelesaikan tugas. Penggunaan AI yang berlebihan berisiko bocor data menimbulkan ketidakselarasan dengan nilai organisasi terkait keamanan dan integritas. Penggunaan AI yang dipakai demi keuntungan sehingga nilai originalitas dan etika diabaikan. Sehingga dapat disimpulkan praktik kerja yang didominasi AI melemahkan keselarasan nilai, makna kerja, dan relasi sosial.

Tabel 3. Kode pada Kluster 2

No	Kluster 2			
3	Melemahkan keselarasan nilai pribadi dan organisasi			Praktik dominasi AI melemahkan keselarasan nilai, makna kerja, dan relasi sosial
4	Melemahkan kebersamaan tim			
5	Melemahkan rasa bermakna	Praktik delegasi kerja kognitif pada AI tergantung	AI tanpa kontrol manusia melemahkan	Praktik dominasi AI melemahkan keselarasan nilai, makna kerja, dan relasi sosial
6	Menguatkan rasa bermakna			

		tingkat kontrol dan keterlibatan karyawan.	makna kerja dan relasi tim	
--	--	--	----------------------------	--

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik AI memiliki peran ganda terhadap WPS. Penggunaan AI sebagai media pendukung relasional dapat menjadi pelepas beban batin melalui otomatisasi kerja, chatbot, dan analitik prediktif(Bommisetti & Appana, 2022). Sedangkan, praktik penggunaan AI yang dominan menimbulkan pengalaman otonomi kerja berkurang, ketidakadilan beban kerja, dan mengalami perasaan tidak kompeten (Bankins & Formosa, 2023; Lamers et al., 2022). Adapun risiko isolasi performativitas di ruang digital yang mengikis rasa kemanusiaan dan rasa dihargai (Walter, 2024)

Prinsip penggunaan AI agar pengalaman WPS terwujud

AI diposisikan sebagai alat, bukan pengganti (Wagner et al., 2025). Pengaplikasian AI membuat pekerjaan menjadi cepat, namun perlu dipastikan bahwa esensi dan kerangka berpikir harus datang dari manusia (Kapoor, 2025) Hasil temuan wawancara tetap dibutuhkan seorang manusia sebagai *quality control* yang bertugas memastikan hasil AI dan ditulis ulang agar mendapatkan *sense of humanity*, kemudian hasil kerja didistribusikan ke pihak yang membutuhkan. AI dijadikan alat untuk mencari alternatif solusi, sedangkan manusia diposisikan sebagai pengambil keputusan (Walter, 2024)

4. Simpulan

Penelitian ini mengeksplorasi pengalaman WPS pada pekerja *remote* yang menggunakan AI. WPS terwujud melalui aspek kehidupan batin, rasa bermakna, kebersamaan tim, keselarasan nilai pribadi dan organisasi, transendensi yang terwujud ketika bekerja, dan tanggung jawab. Masing-masing aspek memberikan kontribusi pada tingkat level yang berbeda, baik level pribadi, komunitas, dan organisasi yang membentuk pengalaman WPS secara utuh.

AI dalam mebangun WPS pada pekerja *remote* memiliki peran ganda. Praktik kerja dengan AI yang dapat memperkuat WPS antara lain, pemanfaatan untuk otomatisasi pekerjaan repetitif, penyedia fasilitas kolaborasi tim, dan pemetaan ide untuk membentuk argumen agar saat disampaikan ke pihak lain tidak menimbulkan distorsi informasi. Praktik ini memperkuat aspek WPS karena dapat meringankan beban kerja, membantu mempercepat pekerjaan, dan mendukung waktu pengembangan kompetensi pekerja. Adapun praktik AI yang melemahkan WPS, antara lain kontrol kerja yang didominasi AI, menggantungkan pengambilan keputusan berdasarkan hasil AI, mengurangi otonomi manusia dan menggantikan cara kerja berbasis AI, memandang AI sebagai saingan kerja. Praktik ini menimbulkan rasa tidak dimanusiakan, kurang dihargai, tidak percaya diri, iri hati, hingga memicu kasus perundungan dan ancaman.

5. Daftar Pustaka

- Abdillah, M. H., Huda, M., & Ajizah, N. (2024). Pengaruh Mindfulness, Work-Life Balance dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pasuruan Industrial Estate Rembang. In *MES Management Journal* (Vol. 3).
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 134–145.
- Bankins, S., & Formosa, P. (2023). The Ethical Implications of Artificial Intelligence (AI) For Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 185(4), 725–740. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05339-7>
- Batuchina, A., Iždonaitė-Medžiūnienė, I., & Lecaj, R. (2025). Multidimensional Scale of Meaningful work: Construction and Validation. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1578825>

- Bommisetti, J., & Appana, M. (2022). *AI's Role in Digital Transformation and Workplace Spirituality Enhancement*. 1–8. <https://www.sap.com/products/hcm.html>;
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design* (H. Salmon, Ed.; fourth). SAGE.
- Dik, B. J., Daniels, D., & Alayan, A. J. (2025). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Religion, Spirituality, and the Workplace: A Review and Critique. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2024, 11, 2023. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721>
- Fanggidae, R. (2023). *Peningkatan Komitmen Organisasional dengan Pendekatan Spiritualitas di Tempat Kerja*. Literasi Nusantara Abadi.
- Fitri, A. Z., & Prabowo, S. L. (2023). The Effect Of Workplace Spirituality on Organizational Climate and Work Culture in Islamic Higher Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 1016–1033. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.5555>
- Gallagher, K. (2023, June 27). C-suite to Increase Hiring as a Result of Generative AI, According to New Upwork Study _ Upwork Inc_. *Upwork*.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. In *Journal of Business Ethics* (Vol. 49, Issue 2, pp. 129–142). <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000015843.22195.b9>
- Kapoor, M. (2025). The Evolving Role of Human-in-the-Loop Evaluations in Advanced AI Systems. *European Journal of Computer Science and Information Technology*, 13(9), 115–126. <https://doi.org/10.37745/ejcsit.2013/vol13n9115126>
- Lamers, L., Meijerink, J., Jansen, G., & Boon, M. (2022). A Capability Approach to worker dignity under Algorithmic Management. *Ethics and Information Technology*, 24(1). <https://doi.org/10.1007/s10676-022-09637-y>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Ng, P. M. L., Lit, K. K., & Cheung, C. T. Y. (2022). Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102022>
- Nurjaman, K. (2025). Spiritual Intelligence Meets Digital Work: Rethinking Remote Engagement through Human-Centered HR Strategies. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 34s, 2468–4376. <https://doi.org/https://doi.org/10.55267/iadt>
- Prabhu, N., Rodrigues, & Kumar, R. (2017). *Workplace Spirituality A review of Approaches to Conceptualization and Operationalization*. <https://ssrn.com/abstract=4017315>
- PwC. (2024). *Workers are ready for change. Are leaders ready to engage them? Indonesia key findings Indonesia Hopes and Fears Survey 2024 2 Contents*.
- Sapta, I. K. S., Rustiarini, N. W., Kusuma, I. G. A. E. T., & Astakoni, I. M. P. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966865>
- Schubert, G., & Anderson, U. (2025). *Organizational Technology Ladders: Remote Work and Generative AI Adoption*.
- Sharma, S., Kumar, S., & Singh, P. (2023). A Comparative Study of Remote Work and In-Person Work among SMEs in the Services Sector: A Survey Approach. *Scholedge International Journal of Management & Development ISSN 2394-3378*, 10(2), 14. <https://doi.org/10.19085/sijmd100201>
- Sode, R., Chenji, K., & Vijayaraghavan, R. (2024). Exploring workplace spirituality, mindfulness, digital technology, and psychological well-being: A complex interplay in organizational contexts. *Acta Psychologica*, 251. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104601>

- Wagner, B., Kuebler, J., & Zalnieriute, M. (2025). Editorial: Humans in the loop: exploring the challenges of human participation in automated decision-making systems. *Frontiers in Political Science*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpos.2025.1611563>
- Walter, Y. (2024). The digital transformation in the psychology of workplace spirituality. *Digital Transformation and Society*, 3(1), 23–49. <https://doi.org/10.1108/DTS-01-2023-0008>
- Widodo, S., & Suryosukmono, G. (2021). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters*, 2115–2126. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.016>
- Work Trend Index. (2024). *Microsoft and LinkedIn Release the 2024 Work Trend Index on the State of AI at Work in Indonesia*. https://news.microsoft.com/id-id/2024/06/11/microsoft-and-linkedin-release-the-2024-work-trend-index-on-the-state-of-ai-at-work-in-indonesia/?utm_so