

DINAMIKA TIM KERJA DALAM MENGHADAPI DISRUPSI ARTIFICIAL INTELLIGENCE: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR)

Nursyifa Salsabila Rahmadani Manik

Universitas Negeri Surabaya
25120664127@mhs.unesa.ac.id

Syalwah Ilmiah Nadifah

Universitas Negeri Surabaya
25120664141@mhs.unesa.ac.id

Azzahra Indra Wijaya

Universitas Negeri Surabaya
25120664136@mhs.unesa.ac.id

Lely Nur Azizah

Universitas Negeri Surabaya
lelyazizah@unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Universitas Negeri Surabaya
sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstract

This study examines the impact of Artificial Intelligence (AI) on team dynamics in organizational settings, particularly in communication, collaboration, and trust. The rapid development of AI has transformed work systems, yet its influence on team interaction remains underexplored. This research aims to analyze how AI implementation affects team dynamics using a Systematic Literature Review (SLR) approach guided by the PRISMA framework. The research instruments include inclusion–exclusion criteria and thematic synthesis, with 19 peer-reviewed journal articles (2021–2025) from Scopus and Google Scholar as the research subjects. The findings reveal that AI enhances team performance through improved efficiency, faster data processing, and data-driven decision-making, while also supporting more structured communication and collaboration. However, challenges such as miscommunication and limitations in understanding socio-emotional context persist. Trust is identified as a key factor influencing effective human–AI collaboration. In conclusion, the success of AI integration depends not only on technological capability but also on human, psychological, and organizational factors.

Keywords: Artificial Intelligence; Team Dynamics; Communication; Collaboration; Trust

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh Artificial Intelligence (AI) terhadap dinamika tim kerja dalam organisasi, khususnya pada aspek komunikasi, kolaborasi, dan kepercayaan. Perkembangan AI yang pesat telah mengubah sistem kerja, namun dampaknya terhadap interaksi tim masih belum banyak dipahami. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan AI terhadap dinamika tim dengan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)* yang mengacu pada pedoman PRISMA. Instrumen penelitian berupa kriteria inklusi–eksklusi dan teknik sintesis tematik, dengan subjek penelitian sebanyak 19 artikel jurnal bereputasi yang dipublikasikan pada tahun 2021–2025 dari database Scopus dan Google Scholar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AI mampu meningkatkan kinerja tim melalui efisiensi kerja, percepatan pengolahan data, serta pengambilan keputusan berbasis data, serta mendukung komunikasi dan kolaborasi yang lebih terstruktur. Namun demikian, terdapat tantangan berupa potensi miskomunikasi dan keterbatasan dalam memahami konteks sosio-emosional. Faktor kepercayaan menjadi kunci dalam efektivitas kolaborasi manusia–AI. Kesimpulannya, keberhasilan integrasi AI tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh faktor manusia, psikologis, dan organisasi.

Kata Kunci: *Artificial Intelligence*; Dinamika Tim; Komunikasi; Kolaborasi; Kepercayaan

PENDAHULUAN

Perkembangan kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*) telah membawa perubahan besar di berbagai sektor seperti jasa, kesehatan, dan pertanian, sekaligus menjadi faktor penting bagi daya saing inovasi perusahaan dalam menciptakan produk dan layanan baru. (Prasetyo & Wahyuni, 2024) Di era Society 5.0, AI bahkan dipandang sebagai pendorong penting bagi hampir semua aktivitas, termasuk manajemen proyek dan cara organisasi mengelola komunikasi internal (Fahlevi, 2021).

Dalam konteks lingkungan kerja, pemanfaatan AI terbukti mampu meningkatkan efisiensi, mempercepat pengolahan data, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis informasi yang lebih akurat. (Raihan Kenai Ilyasa & Mochamad Abdul Faiz, 2024) Namun, di saat yang sama, muncul berbagai kekhawatiran terkait berkurangnya interaksi sosial, potensi bias algoritmik, serta isu etika seperti privasi dan keadilan dalam pengambilan keputusan. (Raihan Kenai Ilyasa & Mochamad Abdul Faiz, 2024) Di kalangan mahasiswa sebagai calon tenaga kerja, AI sering dipersepsikan secara ambivalen: di satu sisi membantu, di sisi lain menimbulkan kecemasan akan tergantikannya peran manusia di dunia kerja (Prasetyo & Wahyuni, 2024).

Perubahan ini juga berdampak pada dinamika kerja tim, terutama ketika manusia harus berkolaborasi secara langsung dengan sistem AI atau robot dalam satu kesatuan tim. Pada level tim, kedekatan interaksi antara pekerja manusia

dan teknologi cerdas memunculkan tantangan baru, seperti kecemasan terhadap kehilangan pekerjaan, kesulitan membangun kepercayaan pada rekan kerja berbasis AI, serta penyesuaian tugas dan kompetensi di tengah perubahan teknologi yang sangat cepat. (Arslan et al., 2022) Di sisi lain, komunikasi yang efektif antara pemimpin proyek dan anggota tim, termasuk ketika didukung AI, menjadi faktor kunci agar proyek tetap berjalan lancar dan tepat waktu (Fahlevi, 2021).

Seiring berkembangnya teknologi kecerdasan buatan, khususnya generative AI, bentuk kolaborasi antara manusia dan AI dalam tim kerja semakin kompleks dan tidak lagi terbatas pada fungsi teknis semata. AI kini mulai terlibat dalam proses kreatif, pengambilan keputusan, serta interaksi komunikasi yang lebih intensif, sehingga memunculkan dinamika baru yang memerlukan pemahaman lebih mendalam pada level psikologis dan organisasi.

Pesatnya adopsi kecerdasan buatan (AI), khususnya generative AI, dalam konteks kerja dan kolaborasi tim menimbulkan tantangan baru yang belum sepenuhnya dipahami dari aspek psikologis, sosial, dan organisasi. AI tidak lagi sekadar alat pendukung teknis, tetapi telah berperan sebagai mitra kolaborasi dalam pengambilan keputusan, penyelesaian tugas, dan proses kreatif. Namun, dalam praktik organisasi, integrasi AI ke dalam tim sering kali dilakukan secara tidak seragam, baik dari sisi akses, peran, maupun intensitas penggunaan. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi perubahan dinamika kerja tim yang tidak hanya bergantung pada kemampuan teknologi, tetapi juga pada cara manusia berinteraksi dengan AI dalam konteks kerja sehari-hari.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa struktur integrasi AI dalam tim, seperti akses AI yang tidak merata, dapat secara signifikan memengaruhi kualitas tugas, kecepatan penyelesaian kerja, serta dinamika interaksi tim melalui mekanisme sosio-emosional dan keberagaman kognitif (Han & Ren, 2025). Meskipun demikian, sebagian besar riset sebelumnya cenderung mengasumsikan akses AI yang seragam, sehingga kurang merefleksikan kondisi organisasi nyata. Selain itu, kolaborasi manusia-AI rentan terhadap miskomunikasi dan kesalahpahaman akibat keterbatasan AI dalam memahami konteks dan nuansa bahasa, yang berpotensi menurunkan efektivitas komunikasi dan kinerja tim apabila tidak dimediasi oleh tingkat kepercayaan yang memadai (Chen & Zhang, 2025). Kehadiran AI sebagai mitra kolaborasi juga memunculkan tantangan terkait trust, legitimasi peran, serta persepsi kompetensi AI dibandingkan manusia, yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan dan kohesi tim (Kaelin et al., 2024).

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh temuan bahwa kolaborasi hybrid manusia-AI, khususnya dalam tugas kreatif dan pemecahan masalah, memerlukan desain interaksi yang tepat, seperti scaffolding dan kesadaran

kognitif kelompok, agar menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, faktor psikologis individu, seperti kecemasan sosial dan persepsi terhadap kapasitas mental AI, turut memengaruhi cara manusia menggunakan dan bergantung pada AI dalam konteks kerja. Dari perspektif organisasi, pemahaman karyawan terhadap peran AI dalam komunikasi kerja menjadi faktor strategis yang menentukan penerimaan teknologi dan keberlanjutan transformasi digital. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara sistematis bagaimana struktur integrasi AI dalam tim memengaruhi dinamika komunikasi, trust, dan kinerja tim, sekaligus merumuskan implikasi praktis bagi perancangan kolaborasi manusia-AI yang efektif dan berkelanjutan.

Meskipun literatur saat ini telah banyak membahas peran teknologi dalam organisasi, masih terdapat beberapa celah penelitian yang signifikan terkait dinamika tim di era disrupsi AI. Pertama, sebagian besar literatur manajemen tradisional lebih fokus pada perubahan model bisnis dan efisiensi operasional akibat disrupsi teknologi secara umum (Tarumingkeng;, n.d.). Sementara itu, pembahasan mendalam mengenai transformasi spesifik "AI sebagai rekan kerja" (AI as a teammate) dibandingkan sekadar alat (tool) masih sangat terbatas. Banyak organisasi yang mengadopsi AI, namun kurang memahami bagaimana perubahan identitas AI dari "alat bantu" menjadi "anggota tim" mempengaruhi dinamika kolaborasi manusia di dalamnya (Decision-making, n.d.).

Kedua, terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai aspek kepercayaan (trust) dalam tim yang melibatkan AI. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa persepsi kepercayaan terhadap rekan kerja manusia berbeda dengan rekan kerja berbasis AI atau tim yang diperkuat AI (AI-augmented) (Spurrier et al., 2025). Literatur yang ada saat ini masih didominasi oleh studi skenario, sehingga terdapat kebutuhan mendesak untuk meninjau bagaimana dinamika kepercayaan ini berkembang dalam tim nyata di tengah disrupsi (Spurrier et al., 2025; Tarumingkeng;, n.d.).

Ketiga, variabel moderasi seperti budaya inovasi dan kepemimpinan perubahan (change leadership) dalam konteks kinerja tim berbasis AI belum banyak dieksplorasi secara integratif dalam satu model penelitian (Tuan, 2025). Banyak studi hanya melihat dampak langsung AI terhadap performa, tanpa mempertimbangkan bagaimana faktor psikologis seperti work engagement memediasi hubungan tersebut di tengah ketidakpastian era disrupsi (Tim & Kepemimpinan, n.d.; Tuan, 2025). Oleh karena itu, diperlukan tinjauan literatur sistematis untuk mengidentifikasi pola perubahan dinamika tim kerja dalam menghadapi disrupsi AI.

Berdasarkan latar belakang, tinjauan literatur, serta kekurangan dalam penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang secara menyeluruh menjelaskan dampak penerapan Artificial

Intelligence (AI) terhadap dinamika tim dalam suatu organisasi. Mayoritas penelitian yang ada sebelumnya lebih fokus pada efek teknologi terhadap efisiensi operasional atau transformasi organisasi pada umumnya, sedangkan kajian yang secara khusus mengangkat perubahan dalam pola komunikasi, kolaborasi, serta interaksi antara manusia dan sistem berbasis Kecerdasan Buatan dalam konteks tim masih tergolong minim. Oleh karena itu, penelitian ini menyusun permasalahan tentang bagaimana penerapan AI mempengaruhi dinamika kerja tim dalam organisasi, khususnya dari segi komunikasi antar anggota tim, kolaborasi dalam pekerjaan, serta tingkat kepercayaan anggota tim terhadap penggunaan teknologi Kecerdasan Buatan dalam tahapan kerja. Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang menentukan keberhasilan tim dalam menyesuaikan diri dengan integrasi Kecerdasan Buatan di lingkungan organisasi yang modern (Jayanti et al., 2024).

Selanjutnya, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif dampak digitalisasi dan otomatisasi berbasis Artificial Intelligence (AI) terhadap transformasi peran profesional sumber daya manusia serta dinamika tim kerja dalam organisasi modern. Secara khusus, penelitian ini mengkaji bagaimana adopsi AI, knowledge management, dan business intelligence mendorong penguatan kapabilitas organisasi dan keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui integrasi sistem pengetahuan berbasis teknologi (Al-romeedy, 2025). Selain itu, penelitian ini menganalisis bagaimana kesiapan organisasi dan dukungan sistem internal memengaruhi keberhasilan transformasi digital serta perubahan peran strategis SDM dalam lingkungan kerja berbasis AI. Lebih lanjut, penelitian ini juga mengeksplorasi bagaimana integrasi AI dan perubahan teknologi dapat memicu dinamika karier, termasuk terjadinya career shocks, serta bagaimana faktor seperti career crafting dan perceived organizational support berperan dalam menjaga keberlanjutan karier dan keterlibatan karyawan (Guo et al., 2025). Dengan demikian, penelitian ini berupaya memahami secara holistik transformasi organisasi dan dinamika tim kerja dalam menghadapi era disrupsi berbasis AI.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis secara komprehensif berbagai penelitian yang membahas dinamika tim kerja dalam menghadapi perkembangan Artificial Intelligence (AI) dalam organisasi modern. Systematic Literature Review merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian yang relevan secara sistematis guna menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan SLR digunakan karena mampu memberikan sintesis bukti ilmiah secara terstruktur dan transparan

melalui proses pencarian literatur, seleksi artikel, serta analisis temuan penelitian secara sistematis sehingga meminimalkan bias dalam kajian literatur. (Wiraspanggi, 2025).

Dalam penelitian ini, proses systematic review mengikuti pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) yang menyediakan standar pelaporan untuk memastikan proses identifikasi, penyaringan, serta pemilihan artikel dilakukan secara transparan dan dapat direplikasi. PRISMA membantu peneliti mendokumentasikan tahapan pencarian literatur mulai dari identifikasi, screening, hingga artikel yang akhirnya dianalisis dalam penelitian. (Page et al., 2021). Dengan menggunakan metode ini, penelitian bertujuan untuk mengintegrasikan berbagai temuan penelitian terdahulu sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh teknologi Artificial Intelligence terhadap dinamika kerja tim dalam organisasi modern.

Perumusan pertanyaan penelitian dalam studi ini didasarkan pada research gap yang telah dijelaskan pada bagian pendahuluan, yaitu masih terbatasnya kajian yang secara sistematis membahas pengaruh penerapan Artificial Intelligence terhadap dinamika tim kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian yang bertujuan untuk memahami bagaimana teknologi Artificial Intelligence memengaruhi komunikasi, kolaborasi, serta adaptasi tim kerja dalam lingkungan organisasi. (Peters et al., 2021).

Dalam proses perumusan pertanyaan penelitian, studi ini menggunakan pendekatan SPIDER (Sample, Phenomenon of Interest, Design, Evaluation, Research Type) yang sering digunakan dalam kajian systematic literature review pada bidang ilmu sosial. Pendekatan ini membantu peneliti memfokuskan kajian pada fenomena tertentu sehingga proses analisis literatur menjadi lebih terarah dan sistematis (Hassan et al., 2025). Melalui pendekatan ini, penelitian difokuskan pada tim kerja dalam organisasi dengan fenomena yang diteliti berupa pengaruh penerapan Artificial Intelligence terhadap dinamika kerja tim. Analisis penelitian mencakup berbagai studi empiris maupun konseptual yang mengevaluasi perubahan dalam komunikasi, kolaborasi, serta kinerja tim dalam konteks penggunaan Artificial Intelligence.

Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh penerapan Artificial Intelligence terhadap dinamika tim kerja dalam organisasi, bagaimana teknologi tersebut memengaruhi pola komunikasi dan kolaborasi dalam tim, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan tim kerja dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi Artificial Intelligence.

Strategi pencarian literatur dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan menggunakan beberapa database akademik internasional, yaitu Scopus dan Google Scholar. Database tersebut dipilih karena menyediakan berbagai publikasi ilmiah yang relevan dan bereputasi dalam bidang manajemen, teknologi, serta studi organisasi. Proses pencarian literatur difokuskan pada artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2021-2025 guna memperoleh penelitian yang terbaru dan relevan dengan perkembangan teknologi Artificial Intelligence dalam konteks organisasi. Selain itu, artikel yang disertakan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada artikel jurnal berbahasa Inggris untuk memastikan konsistensi dan kualitas literatur yang dianalisis. (Page et al., 2021).

Dalam proses pencarian literatur, peneliti menggunakan beberapa kata kunci yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti “*Artificial Intelligence*”, “*teamwork*”, “*team dynamics*”, dan “*organizational collaboration*”. Kata kunci tersebut kemudian dikombinasikan menggunakan Boolean operator seperti AND dan OR untuk memperluas maupun mempersempit hasil pencarian literatur. Contoh kombinasi kata kunci yang digunakan antara lain “*Artificial Intelligence AND teamwork*”, “*AI AND team dynamics*”, serta “*Artificial Intelligence AND collaboration in organizations*”. Penggunaan kombinasi kata kunci tersebut bertujuan untuk memperoleh artikel yang relevan dengan topik penelitian mengenai pengaruh Artificial Intelligence terhadap dinamika kerja tim dalam organisasi,

Untuk memastikan bahwa artikel yang dianalisis relevan dengan tujuan penelitian, studi ini menetapkan beberapa kriteria inklusi dan eksklusi dalam proses seleksi literatur. Penetapan kriteria ini bertujuan untuk memastikan bahwa sumber literatur yang digunakan memiliki kualitas akademik yang baik serta sesuai dengan topik penelitian mengenai pengaruh Artificial Intelligence terhadap dinamika tim kerja dalam organisasi.

Artikel yang dimasukkan dalam penelitian ini merupakan artikel jurnal ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2021 hingga 2025, tersedia dalam bentuk full-text, serta ditulis dalam bahasa Inggris. Selain itu, artikel yang dipilih harus membahas penerapan Artificial Intelligence dalam konteks organisasi, khususnya yang berkaitan dengan dinamika tim kerja, komunikasi tim, atau kolaborasi dalam organisasi. Jenis artikel yang disertakan mencakup penelitian empiris maupun studi konseptual yang relevan dengan topik penelitian. Sebaliknya, artikel yang dipublikasikan sebelum tahun 2021, artikel yang tidak tersedia dalam bentuk teks lengkap, atau artikel yang tidak berkaitan dengan topik Artificial Intelligence dan dinamika tim kerja dalam organisasi dikeluarkan dari proses analisis. Selain itu, artikel non-ilmiah seperti blog, opini, atau laporan yang tidak melalui proses *peer review* juga tidak disertakan dalam penelitian ini.

Proses seleksi artikel dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan mengikuti pedoman PRISMA 2020 Statement untuk memastikan transparansi serta konsistensi dalam pemilihan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Tahapan seleksi dimulai dari proses identifikasi literatur, penyaringan awal, penilaian kelayakan artikel, hingga penentuan artikel yang akhirnya dianalisis dalam penelitian.

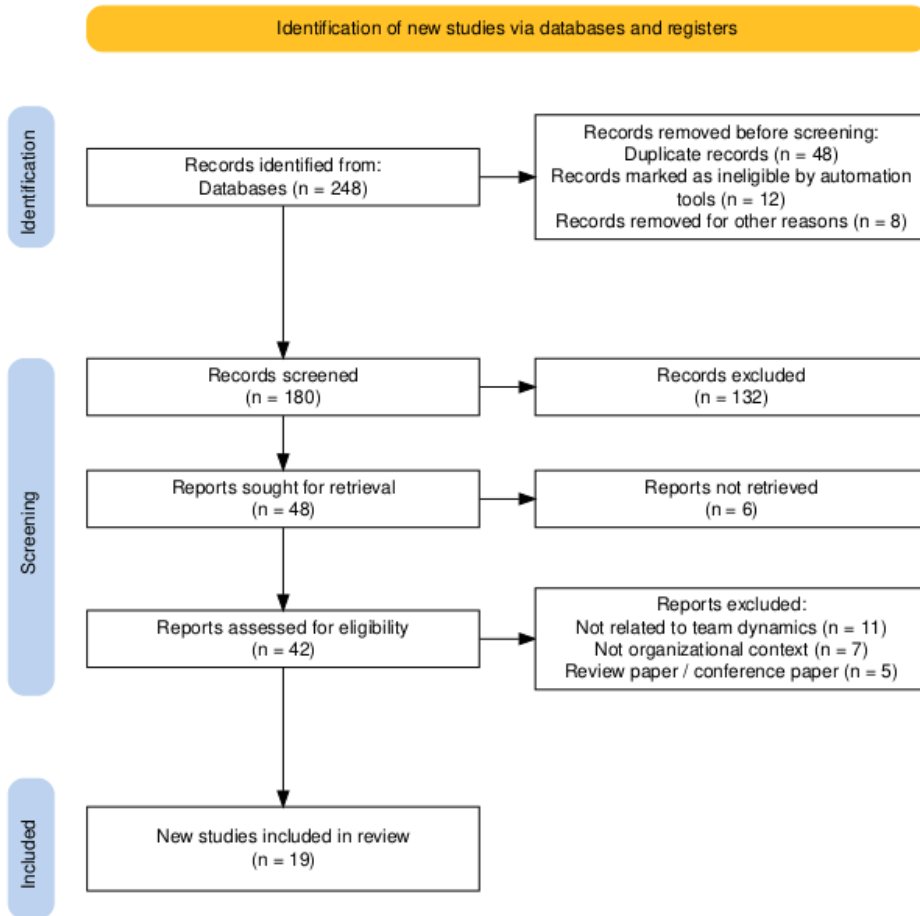
Pada tahap identifikasi, peneliti melakukan pencarian literatur melalui basis data akademik Google Scholar dan Scopus menggunakan kombinasi kata kunci yang berkaitan dengan Artificial Intelligence, teamwork, dan team dynamics dalam konteks organisasi. Hasil pencarian tersebut menghasilkan 248 artikel yang berpotensi relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya dilakukan proses penghapusan artikel duplikat serta penyaringan awal terhadap hasil pencarian. Pada tahap ini ditemukan 48 artikel duplikat yang kemudian dihapus dari daftar literatur. Selain itu, 12 artikel dieliminasi secara otomatis karena tidak memenuhi kriteria awal pencarian, serta 8 artikel dikeluarkan karena alasan lain, seperti keterbatasan akses atau ketidaksesuaian jenis publikasi. Setelah proses tersebut dilakukan, jumlah artikel yang tersisa untuk tahap penyaringan berikutnya adalah 180 artikel.

Tahap berikutnya adalah proses penyaringan berdasarkan judul dan abstrak artikel untuk menilai kesesuaiannya dengan fokus penelitian mengenai dinamika tim kerja dalam konteks penggunaan Artificial Intelligence dalam organisasi. Hasil penyaringan menunjukkan bahwa 132 artikel tidak relevan dengan topik penelitian, sehingga dieliminasi dari proses seleksi. Dengan demikian, tersisa 48 artikel yang kemudian dilanjutkan ke tahap peninjauan teks lengkap.

Pada tahap penilaian kelayakan, peneliti melakukan analisis terhadap teks lengkap dari 48 artikel yang telah lolos tahap penyaringan sebelumnya. Namun, 6 artikel tidak dapat diperoleh teks lengkapnya, sehingga hanya 42 artikel yang dapat dianalisis lebih lanjut. Setelah dilakukan evaluasi mendalam terhadap isi artikel, ditemukan bahwa 23 artikel tidak memenuhi kriteria inklusi penelitian, dengan rincian 11 artikel tidak secara khusus membahas dinamika tim kerja, 7 artikel tidak berada dalam konteks organisasi, serta 5 artikel merupakan artikel review atau prosiding konferensi yang tidak sesuai dengan kriteria penelitian.

Berdasarkan keseluruhan tahapan seleksi tersebut, diperoleh 19 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi penelitian dan selanjutnya digunakan sebagai sumber utama dalam analisis systematic literature review mengenai dinamika tim kerja dalam menghadapi disrupsi Artificial Intelligence.

Gambar 1. Diagram Alur Proses Seleksi Artikel Berdasarkan Pedoman Prisma 2020 Statement



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan proses pencarian literatur yang dilakukan melalui basis data Google Scholar dan Scopus, mendapatkan beberapa artikel yang memiliki potensi selaras penelitian mengenai dinamika tim kerja dalam konteks penggunaan Artificial Intelligence di organisasi. Proses pencarian dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci yang berkaitan dengan Artificial Intelligence, teamwork, dan team dynamics. Keseluruhan proses seleksi artikel dalam penelitian ini mengikuti petunjuk PRISMA 2020 untuk memastikan transparansi dan sistematisasi dalam pemilihan literatur.

Dalam tahap identifikasi awal telah ditemukan sebanyak 248 artikel yang selaras dengan kata kunci pencarian. Setelah dilakukan penghapusan artikel duplikat sebanyak 48 artikel, jumlah artikel yang tersisa menjadi 200 artikel. Kemudian dilakukan proses penyaringan awal dan eliminasi otomatis kepada artikel yang tidak masuk kedalam kriteria pencarian, dan menghasilkan artikel

yang lulus ke tahap screening menjadi 180 artikel. Pada tahap screening berdasarkan judul dan abstrak, sebanyak 132 artikel tereliminasi karena tidak relevan dengan fokus penelitian. Proses peninjauan teks lengkap kemudian dilakukan terhadap 48 artikel, namun ditemukan 6 artikel tidak dapat diakses dalam bentuk full-text, sehingga hanya 42 artikel yang dapat dianalisis lebih lanjut. Setelah dilakukan evaluasi dengan kesesuaian isi artikel yang masuk kriteria inklusi penelitian, sebanyak 23 artikel dieliminasi karena tidak secara spesifik membahas dinamika tim kerja dalam konteks Artificial Intelligence. Dengan demikian, diperoleh 19 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan digunakan sebagai sumber utama dalam analisis systematic literature review. Proses seleksi tersebut disajikan secara lengkap pada diagram alur PRISMA.

Agar memunculkan gambaran umum mengenai penelitian yang dianalisis dalam studi ini, karakteristik artikel yang direview dirangkum dalam Tabel 1. Informasi yang disajikan mencakup nama penulis, tahun publikasi, metode penelitian, konteks penelitian, serta fokus utama penelitian yang berkaitan dengan penggunaan Artificial Intelligence dalam dinamika tim kerja.

Tabel 1. Karakteristik Artikel yang Direview

No	Penulis	Tahun	Metode	Konteks/Responden	Fokus Penelitian
1.	Arslan et al.	2022	Konseptual	Organisasi	Interaksi manusia dan AI dalam tim
2.	Chen & Zhang	2025	Kuantitatif	Karyawan	Trust dalam komunikasi tim manusia-AI
3.	Han & Ren	2025	Kuantitatif	Tim kerja	Pengaruh akses AI terhadap produktivitas AI
4.	Kaelin et al.	2024	Eksperimen	Tim kolaboratif	Perkembangan kerja sama manusia-AI
5.	Spurrier et al.	2025	Kuantitatif	Tim startup	Persepsi trust terhadap AI sebagai anggota tim
6.	Tuan	2025	Kuantitatif	Karyawan	AI dan kinerja tim
7.	Jayanti et al.	2024	Deskriptif	Organisasi	Peran AI dalam transformasi SDM
8.	Hu et al.	2023	Kuantitatif	Individu dalam tim	Persepsi kemampuan AI
9.	Farrokhnia et al.	2025	Eksperimen	Tim kreatif	Kolaborasi manusia AI
10.	Fahlevi	2021	Studi kasus	Tim proyek	AI dalam komunikasi proyek

11.	Guo et al.	2025	Kuantitatif	Karyawan	Dampak teknologi pada karier
12.	Al-romeedy	2025	Kuantitatif	Organisasi	AI dan keunggulan kompetitif
13.	Prasetyo & Wahyuni	2024	Survei	Mahasiswa	Persepsi terhadap AI
14.	Hassan et al.	2025	Konseptual	Studi kesehatan	Pendekatan SPIDER dalam Systematic Review
15.	Raihan Kenai Ilyasa & Faiz.	2024	Studi kasus	Perusahaan	Dampak AI terhadap dinamika kerja dan etika kerja
16.	Peters et al.	2021	Konseptual	Penelitian literatur	Kerangka penyusunan pertanyaan penelitian dalam systematic review
17.	Tarumingke ng	2023	Konseptual	Manajemen SDM	Transformasi SDM di era digital
18.	Page et al.	2021	Konseptual	Penelitian literatur	Pedoman PRISMA dalam systematic review
19.	Wiraspanggi	2025	Konseptual	Organisasi	SLR dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian mengenai kolaborasi manusia dan Artificial Intelligence dalam tim kerja dipublikasikan dalam jangka waktu 2021 hingga 2025, yang menunjukkan ada peningkatan perhatian bidang akademik pada topik ini dalam beberapa tahun terakhir. Dari sisi metode penelitian, sebagian besar studi menggunakan pendekatan kuantitatif, terutama melalui survei terhadap karyawan atau anggota tim dalam organisasi. Selain itu, terdapat juga penelitian yang menggunakan pendekatan eksperimen untuk menguji interaksi langsung antara manusia dan sistem berbasis Artificial Intelligence dalam konteks kerja tim, serta beberapa penelitian konseptual yang memiliki tujuan untuk mengembangkan kerangka teoritis mengenai kolaborasi manusia dan AI dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis terhadap artikel-artikel yang direview, temuan penelitian mengenai peran Artificial Intelligence dalam dinamika tim kerja dapat dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama. Tema pertama berkaitan dengan pengaruh Artificial Intelligence terhadap kinerja tim. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi AI dalam tim kerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Sistem AI dapat mempermudah anggota tim dalam mengolah data dalam jumlah besar, memberikan

rekomendasi berbasis analisis data, serta mendukung proses pengambilan keputusan secara lebih cepat dan tepat.

Tema kedua berkaitan dengan pengaruh Artificial Intelligence terhadap komunikasi dan kolaborasi tim. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi AI dapat mendukung koordinasi kerja antar anggota tim melalui sistem pendukung komunikasi dan analisis data kolaboratif. Teknologi ini memungkinkan pertukaran informasi secara lebih cepat dan membantu anggota tim dalam menyelesaikan tugas secara tertata.

Tema ketiga berkaitan dengan peran kepercayaan (trust) dalam kolaborasi manusia dan Artificial Intelligence. Tingkat kepercayaan anggota tim terhadap sistem AI menjadi alasan penting yang memengaruhi efektivitas pemanfaatan teknologi tersebut di dalam organisasi. Jika anggota tim memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan AI, mereka akan lebih terbuka dalam memanfaatkan rekomendasi yang diberikan oleh sistem tersebut.

Secara keseluruhan, hasil systematic literature review ini memperlihatkan bahwa Artificial Intelligence memiliki potensi yang signifikan dalam mendukung efektivitas kerja tim dalam organisasi. Walaupun begitu, keberhasilan integrasi teknologi AI dalam tim kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor perilaku organisasi, seperti pola komunikasi, tingkat kepercayaan terhadap teknologi, serta kemampuan organisasi dalam mengelola kolaborasi antara manusia dan sistem berbasis Artificial Intelligence.

Pembahasan

Pembahasan ini menunjukkan bahwa penerapan Artificial Intelligence (AI) dalam tim kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek dinamika tim, terutama dalam hal kinerja, komunikasi, dan kepercayaan antar anggota tim. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa AI mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas tim melalui kemampuan analisis data yang cepat dan akurat (Han & Ren, 2025).

Dalam konteks kinerja tim, penggunaan AI terbukti membantu anggota tim dalam pengambilan keputusan berbasis data serta mempercepat penyelesaian tugas. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Al-romeedy, 2025) yang menyatakan bahwa integrasi AI dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi melalui optimalisasi proses kerja. Namun demikian, efektivitas tersebut sangat bergantung pada bagaimana AI diintegrasikan dalam struktur tim dan sejauh mana anggota tim mampu beradaptasi dengan teknologi tersebut.

Dari sisi komunikasi dan kolaborasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa AI dapat memfasilitasi pertukaran informasi yang lebih cepat dan terstruktur. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Fahlevi, 2021) yang menekankan peran AI

dalam mendukung komunikasi proyek. Namun, beberapa studi juga mengungkapkan bahwa kolaborasi manusia-AI rentan terhadap miskomunikasi akibat keterbatasan AI dalam memahami konteks sosial dan emosional (Chen & Zhang, 2025) Oleh karena itu, diperlukan mekanisme komunikasi yang efektif untuk meminimalkan kesalahpahaman dalam tim.

Selain itu, faktor kepercayaan (trust) menjadi elemen kunci dalam keberhasilan kolaborasi antara manusia dan AI. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan anggota tim terhadap AI sangat memengaruhi sejauh mana teknologi tersebut dimanfaatkan dalam proses kerja (Spurrier et al., 2025) Ketika anggota tim memiliki persepsi positif terhadap kemampuan AI, maka mereka cenderung lebih terbuka dalam menerima rekomendasi yang diberikan oleh sistem. Sebaliknya, rendahnya kepercayaan dapat menghambat efektivitas penggunaan AI dalam tim.

Lebih lanjut, dinamika tim kerja dalam era AI juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasi, seperti kecemasan terhadap teknologi, persepsi terhadap peran AI, serta dukungan organisasi dalam proses adaptasi (Guo et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi AI tidak hanya bergantung pada teknologi itu sendiri, tetapi juga pada kesiapan manusia dan sistem organisasi dalam mengelola perubahan tersebut.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat bahwa AI memiliki potensi besar dalam meningkatkan efektivitas tim kerja, namun memerlukan pendekatan yang seimbang antara aspek teknologi, manusia, dan organisasi agar dapat memberikan hasil yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil systematic literature review yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan Artificial Intelligence (AI) dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dinamika tim kerja. AI terbukti mampu meningkatkan kinerja tim melalui efisiensi kerja, percepatan pengolahan data, serta dukungan dalam pengambilan keputusan berbasis informasi.

Selain itu, AI juga berperan dalam memperbaiki proses komunikasi dan kolaborasi tim, meskipun masih terdapat tantangan berupa potensi miskomunikasi akibat keterbatasan pemahaman konteks oleh sistem AI. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi yang efektif dalam tim yang melibatkan teknologi tersebut.

Faktor kepercayaan (trust) menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan kolaborasi manusia dan AI. Tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap AI akan mendorong pemanfaatan teknologi secara optimal, sedangkan rendahnya kepercayaan dapat menghambat kinerja tim.

Dengan demikian, keberhasilan implementasi AI dalam dinamika tim kerja tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan individu, pola komunikasi, serta dukungan organisasi dalam mengelola perubahan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi integrasi AI yang lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-romeedy, B. S. (2025). *AI-driven knowledge and intelligence: a strategic framework for competitive advantage in tourism and*. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2025-1024>
- Arslan, A, Cooper, C, Khan, Z, Golgeci, I., & Ali, I. (2022). 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>
- Chen, N., & Zhang, X. (2025). When misunderstanding meets artificial intelligence: the critical role of trust in human–AI and human–human team communication and performance. *Frontiers in Psychology*, 16(October), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1637339>
- Decision-making, S. (n.d.). *AI as Your Member E*.
- Fahlevi, A. (2021). Analisis Kecerdasan Buatan dalam Membantu Pemimpin Proyek Berkomunikasi dengan Tim Pengembang pada Era Society 5.0. *Jurnal Inovasi Teknologi Dan Edukasi Teknik*, 1(12), 865–868. <https://doi.org/10.17977/um068v1i122021p865-868>
- Guo, Y., Jiang, Q., & Bian, W. (2025). *Career shocks and career sustainability: the role of career crafting and perceived organizational support*. 22. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2025-1228>
- Han, J., & Ren, R. (2025). Why unequal AI access enhances team productivity: the mediating role of interaction processes and cognitive diversity. *Frontiers in Psychology*, 16(September), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1636906>
- Hassan, A. H. F., Barry, H. E., & Hughes, C. M. (2025). *Perspectives of patients on the role of general practice pharmacists: a systematic review and meta-synthesis of qualitative studies*.
- Jayanti, W. E., Afifah, N., & Mustaruddin, M. (2024). Identifikasi Dampak Perkembangan Artificial Intelligence (AI) Dan Analisa Peran Baru Sdm Menuju Era Disrupsi 5.0. *Innovative: Journal Of Social ...*, 4, 7458–7472. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11293>
<http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/11293/7729>
- Kaelin, V. C., Tewari, M., Benouar, S., & Lindgren, H. (2024). Developing teamwork: transitioning between stages in human-agent collaboration. *Frontiers in Computer Science*, 6. <https://doi.org/10.3389/fcomp.2024.1455903>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E.

- W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Peters, M. D. J., Marnie, C., Colquhoun, H., Garritty, C. M., Hempel, S., Horsley, T., Langlois, E. V., Lillie, E., O'Brien, K. K., Tunçalp, Özge, Wilson, M. G., Zarin, W., & Tricco, A. C. (2021). Scoping reviews: reinforcing and advancing the methodology and application. *Systematic Reviews*, 10(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01821-3>
- Prasetyo, B., & Wahyuni, D. (2024). Persepsi mahasiswa terhadap kecerdasan buatan di dunia pendidikan dan dunia industri. *Teacher Journal*, 5(4), 55–67. <https://doi.org/10.1234/teacher.v5i4.3629>
- Raihan Kenai Ilyasa, & Mochamad Abdul Faiz. (2024). Antara Efisiensi Dan Kekhawatiran: Menimbang Dampak Kecerdasan Buatan Terhadap Dinamika Dan Etika Lingkungan Kerja Pada PT. Colab Prosperity Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 1(3), 16–26. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i3.113>
- Spurrier, H., Kamineni, R., Dissanayake, M., & Lindsay, N. (2025). New venture team trust: Perceptions of new human, AI and AI-augmented teammates during funding activities. *Journal of Small Business Management*, 00(00), 1–32. <https://doi.org/10.1080/00472778.2025.2579191>
- Tarumingkeng, R. C. (n.d.). Rudy C Tarumingkeng : Manajemen SDM di Era Digital Prof Ir Rudy C Tarumingkeng , PhD Bogor , Indonesia. 1–32.
- Tim, M., & Kepemimpinan, D. A. N. (n.d.). Kepemimpinan di Tjiwi. <https://tjiwikimia.co.id/in/people>
- Tuan, K. V. (2025). The Role of Artificial Intelligence in Team Performance and Employee Engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 31(2), 244–257. <https://doi.org/10.17512/pjms.2025.31.2.15>
- Wiraspanggi, E. (2025). Systematic Literature Review Dengan Metode Prisma: Integritas Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Instrumen Pengambilan Keputusan Organisasi Yang Efektif. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(3), 819–836. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i3.847>