



Pengaruh *AI Identity Threat* terhadap *Psychological Distress* dengan Mediasi *Cognitive Job Insecurity* Pada *Freelancer* Desainer Grafis di Kota Bandung

Muhammad Dhafin Aghniya¹, Btari Mariska Purwaamijaya², Nugraha Adhi Pratama³

¹ Bisnis Digital, Universitas Pendidikan Indonesia, Jl.Dadaha No18 Kota Tasikmalaya, Tawang Kota Tasikmalaya 46115, Jawa Barat

^{2,3} Bisnis Digital, Universitas Pendidikan Indonesia, Jl.Dadaha No18 Kota Tasikmalaya, Tawang Kota Tasikmalaya 46115, Jawa Barat

Email author: dhafinaghniya@upi.edu¹, btarimariska@upi.edu², nugrahaapr@upi.edu³

Article Info

Article history:

Masuk: 09 Juli 2026

Revisi: 10 Juli 2026

Diterima: 25 Juli 2025

Tersedia: 12 Juli 2026

Terbit: 30 Juli 2026

Keywords:

AI Identity Threat;
Cognitive Job Insecurity;
Psychological Distress;
freelancer desainer grafis;
SEM-PLS

ABSTRACT

The rapid development of generative artificial intelligence (AI) has posed an identity threat to creative workers, including freelance graphic designers who lack the structural protections inherent in formal employment. This study aims to analyze the effect of AI Identity Threat on Psychological Distress, with Cognitive Job Insecurity as a mediating variable, among freelance graphic designers in Bandung. Utilizing an explanatory quantitative approach with a cross-sectional design, data were collected via an online questionnaire from 145 respondents selected through a purposive sampling technique. The data were subsequently analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) via SmartPLS 4. The results indicate that AI Identity Threat has a positive and significant effect on Cognitive Job Insecurity ($\beta = 0.636$; $p < 0.05$). Furthermore, Cognitive Job Insecurity has a positive and significant effect on Psychological Distress ($\beta = 0.496$; $p < 0.05$), and AI Identity Threat exerts a direct positive and significant effect on Psychological Distress ($\beta = 0.204$; $p < 0.05$). The mediation analysis reveals that Cognitive Job Insecurity partially mediates the effect of AI Identity Threat on Psychological Distress ($\beta = 0.316$; $p < 0.05$). These findings confirm that the psychological impact of AI-driven identity threats on creative freelancers is predominantly channeled through cognitive evaluations of job sustainability, aligning with the perspective of Social Identity Theory.

Corresponding Author:

Btari Mariska Purwaamijaya,
Universitas Pendidikan Indonesia
Jl.Dadaha No18 Kota Tasikmalaya, Tawang Kota Tasikmalaya 46115
Email: btarimariska@upi.edu



Perkembangan generative artificial intelligence (AI) telah menimbulkan ancaman identitas profesi bagi pekerja kreatif, termasuk freelancer desainer grafis yang tidak memiliki perlindungan struktural sebagaimana pekerja formal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh AI Identity Threat terhadap Psychological Distress dengan Cognitive Job Insecurity sebagai variabel mediasi pada freelancer desainer grafis di Kota Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain cross-sectional. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring pada 145 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AI Identity Threat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Cognitive Job Insecurity ($\beta = 0,636$; $p < 0,05$), Cognitive Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Distress ($\beta = 0,496$; $p < 0,05$), serta AI Identity Threat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Psychological Distress ($\beta = 0,204$; $p < 0,05$). Pengujian mediasi menunjukkan bahwa Cognitive Job Insecurity memediasi secara parsial pengaruh AI Identity Threat terhadap Psychological Distress ($\beta = 0,316$; $p < 0,05$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa dampak psikologis dari ancaman identitas akibat AI pada pekerja lepas kreatif lebih banyak tersalurkan melalui evaluasi kognitif atas keberlanjutan pekerjaan, sejalan dengan perspektif Social Identity Theory.

Kata Kunci: *AI Identity Threat; Cognitive Job Insecurity; Psychological Distress; freelancer desainer grafis; SEM-PLS*

1. INTRODUCTION

Perkembangan generative artificial intelligence (AI) telah menggeser batas antara kemampuan manusia dan mesin dalam berbagai profesi kreatif. Teknologi ini tidak lagi sebatas mengotomasi tugas rutin, tetapi telah mampu menghasilkan konten visual, ilustrasi, hingga materi branding yang sebelumnya menjadi domain utama kreativitas manusia (Teutloff dkk., 2025). Laporan Future of Jobs Report oleh World Economic Forum (2023) mencatat bahwa profesi Graphic Designers and Illustrators termasuk salah satu dari sebelas pekerjaan dengan tingkat penurunan tercepat akibat adopsi AI generatif, dengan estimasi penurunan sekitar 3–4% dari total tenaga kerja pada bidang tersebut. Di Indonesia, survei GoodStats (2024) terhadap 1.000 responden usia produktif menunjukkan bahwa 72% responden khawatir pekerjaannya dapat digantikan oleh teknologi, sementara 60% menilai AI semakin mengancam stabilitas pekerjaan manusia.

Kondisi ini menjadi semakin signifikan bagi freelancer desainer grafis, yang bekerja tanpa perlindungan kontrak jangka panjang dan sangat bergantung pada reputasi serta kompetensi individual sebagai sumber utama pendapatan. Berbeda dengan pekerja formal yang memiliki struktur organisasi sebagai penyangga ekonomi dan psikologis, freelancer menghadapi dinamika pasar yang lebih fluktuatif dan kompetitif (Wood dkk., 2019; Sutherland & Jarrahi, 2018). Dalam kerangka Social Identity Theory, identitas profesi desainer grafis merupakan bagian dari self-concept yang terbentuk melalui internalisasi nilai, peran, serta kompetensi kelompok sosial tertentu (Tajfel & Turner, 1986). Ketika entitas eksternal—dalam hal ini AI—dipersepsikan memiliki kemampuan yang menyaingi kompetensi inti suatu profesi, individu dapat mengalami identity threat, yaitu persepsi bahwa nilai dan relevansi identitas profesinya sedang terancam (Craig dkk., 2019).

Konsep tersebut kemudian diadaptasi menjadi AI Identity Threat, yaitu persepsi individu bahwa perkembangan AI dapat mengancam kompetensi, relevansi profesional, serta identitas dirinya (Gull dkk., 2023). Ancaman identitas ini dapat memicu evaluasi rasional terkait keberlanjutan pekerjaan di masa depan, yang dalam literatur disebut sebagai Cognitive Job Insecurity (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berhubungan negatif dengan kondisi psikologis, serta berkorelasi dengan meningkatnya stres dan gangguan psikologis atau Psychological Distress (Sverke dkk., 2002; Shoss, 2017). Gull dkk. (2023) menunjukkan bahwa Cognitive Job Insecurity memediasi hubungan antara AI Identity Threat dan kondisi psikologis pekerja dalam organisasi formal, namun penelitian tersebut masih terbatas pada pekerja dengan struktur organisasi yang relatif stabil.

Penelitian empiris terkait AI dan job insecurity pada pekerja lepas kreatif masih relatif terbatas. Lysyakov dan Viswanathan (2023) menemukan bahwa kehadiran AI image-generating pada platform crowdsourcing logo design mendorong desainer berkemampuan rendah keluar dari platform akibat persepsi ancaman keberlangsungan pekerjaan, sementara Zhao dkk. (2026) menemukan bahwa

semakin besar peran AI dalam pekerjaan, semakin besar pula ketidakjelasan identitas profesi yang dirasakan pekerja. Wadhwa dkk. (2025) dan Wu dkk. (2024) turut mengonfirmasi bahwa ketidakamanan kerja akibat AI berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis pekerja organisasi. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum menyentuh konteks freelancer di sektor kreatif yang secara struktural lebih rentan terhadap job insecurity dibandingkan pekerja tetap, karena tidak memiliki jaminan kontrak jangka panjang maupun perlindungan serikat pekerja (Kalleberg, 2009; Taneja, 2024). Kekosongan inilah yang menjadi landasan urgensi dan kebaruan penelitian ini, yaitu menempatkan Cognitive Job Insecurity sebagai variabel mediasi antara AI Identity Threat dan Psychological Distress secara empiris pada populasi freelancer desainer grafis di Kota Bandung, sebuah kota yang menjadi salah satu pusat industri kreatif digital terbesar di Indonesia (BEKRAF, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh AI Identity Threat terhadap Cognitive Job Insecurity dan Psychological Distress, serta menguji peran mediasi Cognitive Job Insecurity dalam hubungan antara AI Identity Threat dan Psychological Distress pada freelancer desainer grafis di Kota Bandung. Berdasarkan tinjauan teoretis dan empiris di atas, penelitian ini mengajukan empat hipotesis sebagai berikut: H1: AI Identity Threat berpengaruh positif terhadap Cognitive Job Insecurity; H2: Cognitive Job Insecurity berpengaruh positif terhadap Psychological Distress; H3: AI Identity Threat berpengaruh positif terhadap Psychological Distress; dan H4: Cognitive Job Insecurity memediasi pengaruh AI Identity Threat terhadap Psychological Distress.

2. METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Singarimbun & Effendi, 2008; Sugiyono, 2019). Ditinjau dari dimensi waktu, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, yaitu data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu dari seluruh responden secara serentak (Sekaran & Bougie, 2016). Objek penelitian adalah hubungan antara AI Identity Threat sebagai variabel independen (X), Cognitive Job Insecurity sebagai variabel mediasi (M), dan Psychological Distress sebagai variabel dependen (Y). AI Identity Threat diukur melalui tiga dimensi, yaitu worth-based, competence-based, dan authenticity-based self-esteem (Craig dkk., 2019); Cognitive Job Insecurity diukur secara unidimensional (De Witte, 2000); dan Psychological Distress diukur menggunakan instrumen General Health Questionnaire 12 item (GHQ-12) (Goldberg & Williams, 1988).

Populasi penelitian adalah seluruh freelancer desainer grafis yang berdomisili atau aktif bekerja di Kota Bandung, yang tergolong unknown population karena tidak tersedia data resmi mengenai jumlah pastinya (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel ditentukan berdasarkan kaidah PLS-SEM, yaitu mengalikan jumlah indikator (28 item) dengan rentang 5 hingga 10 (Hair dkk., 2017), sehingga diperoleh target minimal 140 responden. Teknik penarikan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling (Creswell, 2014), dengan kriteria responden meliputi: berprofesi sebagai freelancer desainer grafis; berdomisili atau aktif bekerja di Kota Bandung; pernah atau sedang menggunakan AI dalam pekerjaan desain; memiliki pengalaman minimal 6 bulan; pernah mengerjakan proyek desain secara nyata; dan mengidentifikasi diri sebagai desainer grafis.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring menggunakan Google Forms pada periode 7 Mei hingga 18 Juni 2026, disebarkan melalui media sosial serta komunitas freelancer desainer grafis. Dari 236 respons yang masuk, diperoleh 145 responden yang memenuhi seluruh kriteria dan layak digunakan sebagai data final. Seluruh item pernyataan variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) (Sekaran & Bougie, 2016). Data yang telah bersih diolah melalui delapan tahap—editing, screening, coding, tabulating, cleaning, impor data, penyusunan model, dan analisis data—mengikuti prosedur yang diajukan Hair dkk. (2019) dan Ringle dkk. (2015).

Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4, karena mampu menguji secara simultan hubungan langsung, tidak langsung, dan efek mediasi, sekaligus sesuai untuk ukuran sampel relatif kecil tanpa mengharuskan asumsi normalitas distribusi data (Hair dkk., 2019; Hair dkk., 2017). Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan melalui uji convergent validity (outer loading > 0,70 dan AVE > 0,50), internal consistency reliability (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70), serta discriminant validity

menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT < 0,90) (Fornell & Larcker, 1981; Henseler dkk., 2015; Hair dkk., 2019). Evaluasi model struktural (inner model) meliputi uji multikolinearitas (VIF < 5,0), koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2) mengacu pada kategori Cohen (1988), predictive relevance ($Q^2 > 0$), dan koefisien jalur. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel pada taraf signifikansi 5% (Hair dkk., 2019), sedangkan pengujian mediasi menggunakan specific indirect effect dengan bias-corrected confidence interval 95%, mengikuti kerangka Preacher dan Hayes (2008).

3. RESULT DAN ANALISIS

3.1. Karakteristik dan Perilaku Responden

Dari 145 responden yang memenuhi kriteria, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (77,2%) dibandingkan perempuan (22,8%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang 20–25 tahun (38,6%), diikuti 26–30 tahun (30,3%), sehingga kelompok usia produktif awal (20–30 tahun) mendominasi 68,9% dari total responden. Bidang branding dan identitas visual menjadi pekerjaan yang paling banyak dikerjakan (52,4%), dengan Fiverr (39,3%) dan Instagram/media sosial (35,2%) sebagai sumber proyek utama. Midjourney (30,3%) dan Canva AI (28,3%) menjadi tools AI generatif yang paling banyak digunakan atau diketahui, sementara 69,7% responden telah memiliki pengalaman langsung menggunakan AI generatif dalam pekerjaannya.

3.2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil pengujian convergent validity menunjukkan bahwa nilai outer loading pada konstruk AI Identity Threat berada pada rentang 0,696–0,904, Cognitive Job Insecurity 0,623–0,853, dan Psychological Distress 0,683–0,899. Tiga item dengan nilai loading pada kisaran 0,6 (AIT5, CJI4, dan PD3) tetap dipertahankan karena nilai Average Variance Extracted (AVE) ketiga konstruk berada di atas 0,50 (AIT = 0,665; CJI = 0,593; PD = 0,631), sehingga seluruh konstruk dinyatakan memenuhi convergent validity (Fornell & Larcker, 1981; Hair dkk., 2019). Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruh konstruk berada di atas ambang 0,70, sedangkan nilai HTMT berada di bawah 0,90, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memenuhi discriminant validity (Henseler dkk., 2015). Nilai SRMR sebesar 0,055 (di bawah ambang 0,08) menunjukkan model penelitian secara keseluruhan fit dengan data empiris.

Hasil pengujian convergent validity menunjukkan bahwa nilai outer loading pada konstruk AI Identity Threat berada pada rentang 0,696–0,904, Cognitive Job Insecurity 0,623–0,853, dan Psychological Distress 0,683–0,899. Tiga item dengan nilai loading pada kisaran 0,6 (AIT5, CJI4, dan PD3) tetap dipertahankan karena nilai Average Variance Extracted (AVE) ketiga konstruk berada di atas 0,50 (AIT = 0,665; CJI = 0,593; PD = 0,631), sehingga seluruh konstruk dinyatakan memenuhi convergent validity (Fornell & Larcker, 1981; Hair dkk., 2019). Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability seluruh konstruk berada di atas ambang 0,70, sedangkan nilai HTMT berada di bawah 0,90, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memenuhi discriminant validity (Henseler dkk., 2015). Nilai SRMR sebesar 0,055 (di bawah ambang 0,08) menunjukkan model penelitian secara keseluruhan fit dengan data empiris.

3.3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan Pengujian Hipotesis

Hasil uji Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai tertinggi sebesar 1,678, jauh di bawah ambang batas 5,0, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas antarvariabel prediktor (Hair dkk., 2019). Nilai R^2 pada konstruk Cognitive Job Insecurity sebesar 0,404 dan pada Psychological Distress sebesar 0,417, yang keduanya berada pada kategori moderat, menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kekuatan prediktif yang memadai. Nilai Q^2 predict pada kedua konstruk dependen (0,388 dan 0,255) berada di atas 0, yang berarti model memiliki predictive relevance (Hair dkk., 2019). Ringkasan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur	f ²	P-values	Keterangan
H1	AI Identity Threat → Cognitive Job Insecurity	0,636	0,678 (besar)	0,000	Diterima
H2	Cognitive Job Insecurity → Psychological Distress	0,496	0,252 (sedang)	0,000	Diterima
H3	AI Identity Threat → Psychological Distress	0,204	0,043 (kecil)	0,006	Diterima
H4	AI Identity Threat → CJI → Psychological Distress	0,316	—	0,000	Diterima (mediasi parsial)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa AI Identity Threat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Cognitive Job Insecurity dengan effect size besar (H1 diterima), menjadikannya prediktor paling dominan dalam model. Item AIT3 (“Saya merasa keberadaan saya sebagai desainer grafis menjadi kurang berarti karena AI”) memiliki loading tertinggi (0,904), dan secara dimensi, worth-based self-esteem menunjukkan rata-rata loading tertinggi dibandingkan authenticity-based dan competence-based self-esteem. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja pada freelancer desainer grafis lebih banyak dipicu oleh menurunnya rasa berharga sebagai profesional dibandingkan oleh keraguan terhadap kompetensi teknis semata. Temuan ini sejalan dengan Gull dkk. (2023) dan Lysyakov dan Viswanathan (2023), yang menunjukkan bahwa ancaman identitas akibat AI mendorong desainer mengevaluasi ulang posisi kompetisinya, serta Zhao dkk. (2026) mengenai ketidakjelasan identitas profesi akibat peran AI yang semakin besar dalam pekerjaan.

Cognitive Job Insecurity juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Distress dengan effect size sedang (H2 diterima). Item CJI2 (“Saya tidak yakin dapat mempertahankan pekerjaan saya sebagai freelancer desainer grafis”) memiliki loading tertinggi, berkaitan erat dengan item PD9 (“Saya merasa tidak bahagia dan tertekan dalam menjalani keseharian”) yang juga menjadi indikator paling dominan pada Psychological Distress. Pola ini menunjukkan bahwa ketidakpastian keberlanjutan pekerjaan jangka panjang berkontribusi pada tekanan emosional harian, konsisten dengan temuan Gull dkk. (2023), Wadhwa dkk. (2025), dan Wu dkk. (2024) mengenai dampak negatif job insecurity akibat AI terhadap kesejahteraan psikologis pekerja, serta Bérastégui (2021) yang mengonfirmasi job insecurity sebagai stresor utama dalam gig economy.

AI Identity Threat juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Psychological Distress, meskipun dengan effect size kecil (H3 diterima). Kecilnya kontribusi langsung ini dibandingkan jalur melalui Cognitive Job Insecurity mengindikasikan bahwa dampak psikologis dari ancaman identitas AI lebih banyak tersalurkan melalui proses evaluasi kognitif terhadap keberlangsungan pekerjaan, dibandingkan berdampak besar secara langsung pada afek harian responden. Selanjutnya, hasil pengujian indirect effect menunjukkan bahwa Cognitive Job Insecurity memediasi secara positif dan signifikan pengaruh AI Identity Threat terhadap Psychological Distress (H4 diterima). Mengingat pengaruh langsung AI Identity Threat terhadap Psychological Distress juga signifikan, peran mediasi ini tergolong mediasi parsial (partial mediation), yang berarti Cognitive Job Insecurity merupakan salah satu mekanisme penting, namun bukan satu-satunya jalur yang menjelaskan dampak psikologis dari ancaman identitas AI pada freelancer desainer grafis. Temuan ini memperkuat kerangka konseptual Gull dkk. (2023) yang menempatkan Cognitive Job Insecurity sebagai mekanisme mediasi antara ancaman identitas AI dan kesejahteraan pekerja, sekaligus memperluas generalisasinya ke konteks gig economy pada profesi kreatif yang secara struktural lebih rentan dibandingkan pekerja organisasi formal.

4. DISCUSSION/CONCLUSION

Penelitian ini menyimpulkan bahwa AI Identity Threat berpengaruh positif terhadap Cognitive Job Insecurity dengan kontribusi paling dominan berasal dari dimensi worth-based self-esteem; Cognitive Job Insecurity berpengaruh positif terhadap Psychological Distress; AI Identity Threat berpengaruh positif secara langsung terhadap Psychological Distress meski dengan kontribusi kecil; dan Cognitive Job Insecurity memediasi secara parsial pengaruh AI Identity Threat terhadap Psychological Distress. Secara keseluruhan, hasil ini mengonfirmasi bahwa ancaman terhadap identitas profesi akibat

kehadiran AI bekerja terutama melalui mekanisme evaluasi kognitif berupa ketidakamanan kerja, sejalan dengan perspektif Social Identity Theory (Tajfel & Turner, 1986), sekaligus memperluas generalisasi model tersebut ke konteks pekerjaan berbasis proyek (gig economy) pada profesi kreatif yang masih relatif terbatas dalam literatur akademik.

REFERENCES

- BEKRAF. (2019). Data statistik dan hasil survei khusus ekonomi kreatif 2018. Badan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia.
- Bérastégui, P. (2021). Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review (ETUI Research Paper – Report 2021.01). European Trade Union Institute.
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Craig, K., Thatcher, J. B., & Grover, V. (2019). The IT identity threat: A conceptual definition and operational measure. *Journal of Management Information Systems*, 36(1), 259–288. <https://doi.org/10.1080/07421222.2018.1550561>
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Sage Publications.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Measurement and consequences for well-being, satisfaction, and work effort]. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap* (pp. 325–350). Garant.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Goldberg, D., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(1), 139–145. <https://doi.org/10.1017/S0033291700021644>
- Goldberg, D. P., & Williams, P. (1988). A user's guide to the General Health Questionnaire. NFER-Nelson.
- GoodStats. (2024). Survei persepsi masyarakat terhadap dampak kecerdasan buatan pada pekerjaan. GoodStats.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Gull, A., Ashfaq, J., & Aslam, M. (2023). AI in the workplace: Uncovering its impact on employee well-being and the role of cognitive job insecurity. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 8(4), 79–91. <https://doi.org/10.24088/IJBEA-2023-84007>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Sage Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Lysyakov, M., & Viswanathan, S. (2023). Threatened by AI: Analyzing users' responses to the introduction of AI in a crowd-sourcing platform. *Information Systems Research*, 34(3), 1191–1210. <https://doi.org/10.1287/isre.2022.1184>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). SmartPLS 3. SmartPLS GmbH. <https://www.smartpls.com>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.). Wiley.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2008). Metode penelitian survai. LP3ES.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutherland, W., & Jarrahi, M. H. (2018). The sharing economy and digital platforms: A review and research agenda. *International Journal of Information Management*, 43, 328–341. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.07.004>

- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7–24). Nelson-Hall.
- Taneja, S. (2024). Understanding the landscape of gig workers' well-being: A bibliometric analysis. *International Journal of Community Well-Being*, 7, 617–633. <https://doi.org/10.1007/s42413-024-00226-z>
- Teutloff, O., Sarabu, S., Larsen, T. K., & Kim, S. (2025). Perkembangan generative artificial intelligence dan implikasinya terhadap industri kreatif. Laporan riset industri (dikutip dalam skripsi asli; sumber utama disarankan diverifikasi kembali sebelum publikasi).
- Wadhwa, S. N., Bhardwaj, G., Srivastava, A. P., & Malik, R. (2025). AI-driven job insecurity and work performance: Unveiling the mediating role of psychological well-being. *International Journal of Information Technology*, 14, 1–12. <https://doi.org/10.1007/s41870-025-02602-0>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023. World Economic Forum.
- Wu, C., Zhang, Y., & Li, X. (2024). The buffering role of workplace mindfulness: How job insecurity of human-AI collaboration impacts employees' work-life-related outcomes. *Journal of Business Research* (artikel; volume dan halaman disarankan diverifikasi kembali sebelum publikasi).
- Zhao, R., Chen, Z., Niu, L., & Wang, S. (2025). Who am I with AI? Occupational identity crafting in human-AI workplaces. *International Journal of Information Management* (advance online publication). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2025.102979>
- Zhou, S., Joneuraratana, E., Sirvesmas, V., & Jamuni, P. (2025). The impact of artificial intelligence on the evolution of graphic design: Current practices and challenges. *Premier Science Journal* (published 31 October 2025). <https://doi.org/10.xxxx/pjs-25-1147>