

---

## PENGARUH KOMPETENSI, KERJASAMA TIM DAN IMPLEMENTASI AI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT SIAK PUSAKO RIAU

---

Nanik Yuzalmi<sup>1\*</sup>, Refni Sukmadewi<sup>2</sup>, Muhammad Fahrozi<sup>3</sup>

Universitas Persada Bunda Indonesia, Riau, Indonesia

n.yuzalmi@gmail.com<sup>1</sup>, refni.dhewi@gmail.com<sup>2</sup>, rozipersadabunda@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital dan penerapan artificial intelligence (AI) pada era Revolusi Industri 4.0 mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saing, termasuk dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor strategis yang memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kerjasama tim, dan implementasi AI terhadap kepuasan kerja karyawan PT Siak Pusako Riau, sebuah perusahaan migas daerah yang menghadapi tantangan global maupun domestik. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 133 responden yang ditentukan melalui teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis melalui regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kerjasama tim, dan implementasi AI berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi menjadi variabel dominan dengan koefisien regresi tertinggi ( $\beta=0,322$ ), diikuti oleh kerjasama tim ( $\beta=0,287$ ) dan implementasi AI ( $\beta=0,198$ ). Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 61,2% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya penguatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, pembangunan budaya kerja kolaboratif, serta adopsi AI yang terarah agar mendukung efisiensi dan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen SDM di sektor energi, khususnya dalam menghadapi disrupsi teknologi.

**Kata kunci:** Kompetensi, Kerjasama Tim, Artificial Intelligence, Kepuasan Kerja, Manajemen SDM

### ABSTRACT

*The rapid development of digital technology and the implementation of artificial intelligence (AI) in the era of the Fourth Industrial Revolution encourage companies to strengthen competitiveness, particularly in human resource management. Job satisfaction is a strategic factor that influences employee productivity, loyalty, and organizational performance. This study aims to examine the effect of competence, teamwork, and AI implementation on employee job satisfaction at PT Siak Pusako Riau, a regional oil and gas company facing both global and domestic challenges. This research employed a quantitative approach with explanatory design. The sample consisted of 133 employees selected through proportionate stratified random sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The findings reveal that competence, teamwork, and AI implementation have a positive and significant effect on job satisfaction. Competence emerged as the most dominant variable with the highest regression coefficient ( $\beta=0.322$ ), followed by teamwork ( $\beta=0.287$ ) and AI implementation ( $\beta=0.198$ ). Simultaneously, the three variables explain 61.2% of the variance in job satisfaction, while the remaining 38.8% is influenced by other factors. These results imply the importance of enhancing employee competence through continuous training, fostering a collaborative work culture, and adopting AI strategically to support*

*efficiency and job satisfaction. This study provides empirical contributions to human resource management development in the energy sector, particularly in addressing technological disruption.*

**Kata kunci:** *Competence, Teamwork, Artificial Intelligence, Job Satisfaction, Human Resource Management*

## PENDAHULUAN

Perusahaan modern menghadapi tantangan besar dalam menjaga keberlangsungan usahanya, terutama pada era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan perkembangan teknologi digital, otomatisasi, dan *artificial intelligence* (AI). Salah satu faktor yang menentukan daya saing perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, tingkat loyalitas lebih baik, serta memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Menurut (Syifa Fadilla, 2022) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang berasal dari evaluasi karakteristik pekerjaan. Tingginya kepuasan kerja berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas, penurunan tingkat absensi, serta rendahnya turnover karyawan.

PT Siak Pusako Riau merupakan salah satu perusahaan daerah yang berperan penting dalam sektor energi dan migas di Provinsi Riau. Didirikan dengan tujuan utama untuk mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya alam daerah, perusahaan ini menjadi salah satu pilar strategis dalam mendukung kemandirian energi serta meningkatkan pendapatan asli daerah. Keberadaan PT Siak Pusako Riau tidak hanya memiliki dampak ekonomi, tetapi juga sosial, karena keberadaannya diharapkan mampu membuka lapangan pekerjaan, mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, serta menjadi bagian dari pembangunan berkelanjutan di Riau. Sebagai perusahaan migas, PT Siak Pusako Riau menghadapi berbagai tantangan kompleks yang bersifat global maupun domestik. Fluktuasi harga minyak mentah dunia, ketidakpastian pasar energi, serta tuntutan regulasi pemerintah terkait lingkungan dan ketahanan energi menjadi isu utama yang harus dikelola secara cermat. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan energi multinasional yang memiliki teknologi lebih maju dan modal yang besar. Oleh karena itu, penguatan internal perusahaan, terutama dari sisi pengelolaan sumber daya manusia (SDM), menjadi kunci penting agar perusahaan tetap kompetitif dan berdaya saing.

Dalam menjalankan operasionalnya, PT Siak Pusako Riau memerlukan karyawan dengan kompetensi yang tinggi, baik dari aspek teknis maupun manajerial. Kompetensi karyawan di bidang eksplorasi, produksi, hingga distribusi energi menjadi faktor utama dalam menjamin keberlangsungan usaha (Oktaviani & Nusrarningrum, 2024). Selain itu, sektor migas menuntut adanya koordinasi dan kerjasama tim yang solid, mengingat pekerjaan di lapangan melibatkan berbagai divisi dengan keahlian berbeda yang harus berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Tanpa adanya kerjasama tim yang baik, risiko kegagalan proyek maupun kecelakaan kerja dapat meningkat secara signifikan.

Kompetensi karyawan merupakan pondasi utama dalam pelaksanaan tugas. (Nanik Yuzalmi, 2023) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang berhubungan dengan kinerja efektif atau superior. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Penelitian (Pratama & Setiadi, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana karyawan yang merasa memiliki kemampuan sesuai tuntutan pekerjaan akan merasa lebih percaya diri dan dihargai. Dalam konteks PT Siak Pusako Riau, tingginya tingkat kompetensi menjadi penting karena perusahaan beroperasi di sektor yang memiliki risiko tinggi, memerlukan standar profesionalisme, serta membutuhkan penguasaan teknologi migas terkini.



Selain faktor individu, kemampuan bekerja dalam tim juga berperan penting. Mendefinisikan kerjasama tim sebagai keterlibatan sejumlah orang dengan keterampilan saling melengkapi yang berkomitmen pada tujuan bersama. Tim yang solid mampu meningkatkan rasa memiliki, mengurangi stres kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif (Saputri, 2024). Penelitian (Sari et al., 2024) mengungkapkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena kolaborasi yang efektif dapat meminimalisir konflik dan meningkatkan motivasi. Bagi PT Siak Pusako Riau, keberhasilan proyek migas sering kali ditentukan oleh sejauh mana kerjasama antar divisi berjalan dengan baik, mengingat pekerjaan di sektor ini menuntut koordinasi yang kompleks serta sinergi antara karyawan lapangan dan manajerial.

Teknologi AI menjadi salah satu inovasi yang kini banyak diterapkan dalam manajemen SDM. AI dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja, membantu proses pengambilan keputusan, hingga melakukan penilaian kinerja yang lebih objektif. Penelitian (Yulzami et al., 2019) menunjukkan bahwa implementasi AI dalam manajemen SDM mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan hingga 38%. Sementara itu, studi (Jayanti et al., 2024) menyebutkan bahwa pemanfaatan AI meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 68,9% dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Namun, penerapan AI juga tidak terlepas dari tantangan. Menurut Ilmu Data (Tahir et al., 2025) penggunaan AI dalam evaluasi kerja dapat menimbulkan resistensi, kekhawatiran akan tergantikannya tenaga manusia, serta isu etika terkait privasi data. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa implementasi AI dilakukan dengan strategi komunikasi yang tepat agar karyawan dapat menerima dan merasakan manfaatnya secara langsung. Dalam konteks PT Siak Pusako Riau, AI berpotensi membantu efisiensi monitoring kinerja proyek, analisis data produksi, hingga evaluasi karyawan secara lebih adil.

Beberapa studi terdahulu telah meneliti hubungan antara kompetensi, kerjasama tim, dan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang secara khusus menghubungkan kompetensi, kerjasama tim, dan implementasi AI dengan kepuasan kerja masih terbatas, khususnya di sektor energi daerah. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan jasa, manufaktur, maupun ritel, sehingga masih terdapat ruang penelitian (research gap) untuk menguji fenomena ini pada sektor migas di Riau.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (kompetensi, kerjasama tim, implementasi AI) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) melalui pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Siak Pusako Riau. Sampel ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling agar representatif dari berbagai divisi. Jumlah responden ditetapkan sebanyak 133 orang sesuai dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

### Instrumen Penelitian

1. Kuesioner tertutup dengan skala Likert (misalnya 1-5).
2. Indikator variabel diadaptasi dari penelitian-terbaru: misal indikator motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja, implementasi AI, dsb sesuai literatur.
3. Uji validitas dan reliabilitas (misal menggunakan SmartPLS/PLS-SEM atau SPSS untuk uji Cronbach's alpha) untuk memastikan instrumen layak pakai.



Tabel1. Definisi Operasional Variabel

| Variabel             | Definisi                                                                                                                                   | Indikator                                                                                      | Skala        |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Kompetensi (X1)      | Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (richard oliver ( dalam Zeithml., 2021) | Keterampilan, Pengetahuan, Peran sosial, Citra diri,dan Sikap                                  | Likert (1-5) |
| Kerjasama Tim (X2)   | Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama (Saputri, 2024)                                                        | Fokus tujuan, Koordinasi, Komunikasi dan Motivasi                                              | Likert (1-5) |
| Implementasi AI (X3) | Tingkat penerapan teknologi kecerdasan buatan dalam mendukung pekerjaan karyawan.                                                          | Kemudahan penggunaan, Efisiensi, Relevansi tugas, Keandalan dan Dukungan pengambilan keputusan | Likert (1-5) |
| Kepuasan Kerja (Y)   | Perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan, dan imbalan yang diterima (Indrasari, 2017)                                      | Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan dan Rekan kerja                               | Likert (1-5) |

### Prosedur Pengumpulan Data

1. Menyusun kuesioner berdasarkan indikator variabel.
2. Melakukan uji coba instrumen (validitas & reliabilitas).
3. Menyebarkan kuesioner kepada responden.
4. Mengumpulkan kembali kuesioner yang terisi.
5. Melakukan input data ke software statistik (SPSS).

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan instrumen layak digunakan.
2. Statistik Deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan variabel penelitian.
3. Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas).
4. Analisis Regresi Linear Berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen.
5. Uji t (Parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel.
6. Uji F (Simultan) untuk menguji pengaruh bersama.
7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 133 responden yang merupakan karyawan PT Siak Pusako Riau. Karakteristik responden dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

| Karakteristik | Kategori    | Jumlah (n) | Persentase (%) |
|---------------|-------------|------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki   | 80         | 60,2           |
|               | Perempuan   | 53         | 39,8           |
| Usia          | 20-29 tahun | 27         | 20,3           |



|            |                      |    |      |
|------------|----------------------|----|------|
|            | 30–39 tahun          | 56 | 42,1 |
|            | 40–49 tahun          | 37 | 27,8 |
|            | ≥50 tahun            | 13 | 9,8  |
| Pendidikan | SMA                  | 7  | 5,3  |
|            | Diploma              | 40 | 30,1 |
|            | Sarjana (S1)         | 60 | 45,1 |
|            | Pascasarjana (S2/S3) | 26 | 19,5 |
| Masa Kerja | < 5 tahun            | 33 | 24,8 |
|            | 5–10 tahun           | 53 | 39,8 |
|            | > 10 tahun           | 47 | 35,3 |

Keterangan: Mayoritas responden adalah laki-laki (60,2%), berusia 30–39 tahun (42,1%), dengan pendidikan sarjana (45,1%), serta masa kerja 5–10 tahun (39,8%).

### Statistik Deskriptif Variabel

**Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel**

| Variabel             | Mean | SD   | Kategori      |
|----------------------|------|------|---------------|
| Kompetensi (X1)      | 4,12 | 0,56 | Tinggi        |
| Kerjasama Tim (X2)   | 4,20 | 0,49 | Sangat Tinggi |
| Implementasi AI (X3) | 3,95 | 0,62 | Cukup Tinggi  |
| Kepuasan Kerja (Y)   | 4,05 | 0,58 | Tinggi        |

Keterangan: Responden menilai kompetensi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan implementasi AI dinilai cukup tinggi.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach Alpha)**

| Variabel             | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------|----------------|------------|
| Kompetensi (X1)      | 0,82           | Reliabel   |
| Kerjasama Tim (X2)   | 0,84           | Reliabel   |
| Implementasi AI (X3) | 0,78           | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (Y)   | 0,86           | Reliabel   |

Keterangan: Semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,70, sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi**

| Variabel               | Koefisien ( $\beta$ ) | t hitung | Sig.  | Kesimpulan |
|------------------------|-----------------------|----------|-------|------------|
| Kompetensi (X1)        | 0,322                 | 4,525    | 0,000 | Signifikan |
| Kerjasama Tim (X2)     | 0,287                 | 3,872    | 0,000 | Signifikan |
| Implementasi AI (X3)   | 0,198                 | 2,954    | 0,004 | Signifikan |
| Konstanta ( $\alpha$ ) | 1,215                 | -        | -     | -          |

Persamaan regresi:  $Y = 1,215 + 0,322X_1 + 0,287X_2 + 0,198X_3$

Interpretasi:

- Kompetensi, kerjasama tim, dan implementasi AI berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- Variabel yang paling dominan adalah kompetensi ( $\beta = 0,322$ ).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 6. Hasil Uji F**

| F hitung | Sig. | Kesimpulan |
|----------|------|------------|
|----------|------|------------|



|        |       |            |
|--------|-------|------------|
| 56,742 | 0,000 | Signifikan |
|--------|-------|------------|

Keterangan: Secara simultan, kompetensi, kerjasama tim, dan implementasi AI berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7. Nilai  $R^2$**

| $R^2$ | Adjusted $R^2$ | Interpretasi                                                                                |
|-------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0,612 | 0,604          | 61,2% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kompetensi, kerjasama tim, dan implementasi AI |

Keterangan: 61,2% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan 38,8% dipengaruhi faktor lain (kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan).

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kerjasama tim, dan implementasi kecerdasan buatan (AI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Siak Pusako Riau. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin baik kompetensi karyawan, semakin solid kerjasama tim, serta semakin optimal penerapan teknologi AI, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi memiliki koefisien regresi terbesar ( $\beta = 0,322$ ), menjadikannya variabel paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional karyawan, semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Oktaviani & Nusrarningrum, 2024) yang menegaskan bahwa kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan karyawan. Selain itu, (Pratama & Setiadi, 2021) juga menemukan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan mampu menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi pada perusahaan energi.

Menurut peneliti, kondisi ini memperlihatkan bahwa PT Siak Pusako Riau perlu menjadikan investasi dalam peningkatan kompetensi sebagai strategi utama. Program pelatihan teknis, sertifikasi, maupun pengembangan soft skills menjadi penting agar karyawan mampu menghadapi dinamika industri migas yang berisiko tinggi dan sarat teknologi.

### Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja

Kerjasama tim terbukti berpengaruh positif signifikan ( $\beta = 0,287$ ). Hasil ini menandakan bahwa komunikasi yang efektif, koordinasi yang baik, dan rasa kebersamaan dalam tim dapat meningkatkan kenyamanan serta motivasi kerja. Penelitian (Sari et al., 2024) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kerjasama tim yang solid berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, (Saputri, 2024) menegaskan bahwa kerjasama tim mampu meminimalisasi konflik dan memperkuat rasa saling percaya antar karyawan.

Peneliti berpendapat bahwa PT Siak Pusako Riau perlu membangun budaya kerja kolaboratif dengan mendorong komunikasi lintas divisi, kepemimpinan partisipatif, dan penguatan solidaritas. Upaya ini akan menciptakan iklim kerja inklusif yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

### Pengaruh Implementasi AI terhadap Kepuasan Kerja

Implementasi AI juga terbukti berpengaruh positif signifikan ( $\beta = 0,198$ ). Meski kontribusinya tidak sebesar kompetensi dan kerjasama tim, AI memberikan manfaat nyata



berupa peningkatan efisiensi, pengurangan beban administratif, serta ketepatan dalam pengambilan keputusan. Penelitian (Jayanti et al., 2024) menunjukkan bahwa pemanfaatan AI dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Dan adopsi AI membuat karyawan lebih termotivasi karena dapat fokus pada pekerjaan strategis. Namun, tantangan utama dalam penerapan AI adalah literasi digital yang belum merata serta resistensi karyawan terhadap teknologi baru. Menurut peneliti, hal ini dapat diatasi dengan melakukan sosialisasi, pelatihan berkelanjutan, dan penerapan AI secara bertahap. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih siap dan mampu mengoptimalkan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari.

### **Analisis Simultan dan Implikasi**

Berdasarkan uji simultan, kompetensi, kerjasama tim, dan implementasi AI secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor individu maupun teknologi semata, melainkan kombinasi keduanya.

Menurut peneliti, implikasi dari temuan ini adalah:

1. Manajerial: PT Siak Pusako Riau perlu mengintegrasikan program peningkatan kompetensi, penguatan teamwork, dan pemanfaatan teknologi AI dalam strategi pengelolaan SDM.
2. Organisasional: Perusahaan harus menciptakan budaya kerja berbasis kolaborasi dan adaptasi teknologi agar iklim kerja semakin produktif dan kondusif.
3. Praktis: Penerapan AI harus dipandang sebagai alat bantu, bukan pengganti manusia, sehingga menumbuhkan penerimaan positif dari karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Siak Pusako Riau. Semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Kompetensi terbukti menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tim yang solid, komunikasi yang efektif, dan kolaborasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Implementasi AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun kontribusinya tidak sebesar kompetensi dan kerjasama tim. Teknologi AI membantu efisiensi dan akurasi kerja, namun masih menghadapi tantangan dalam hal adaptasi dan literasi digital karyawan. Secara simultan, kompetensi, kerjasama tim, dan implementasi AI memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga variabel ini menjelaskan 61,2% variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan work-life balance.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Bagi Manajemen PT Siak Pusako Riau Meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan untuk memperkuat kompetensi teknis maupun soft skills. Membentuk budaya kerja berbasis kolaborasi dengan menekankan komunikasi terbuka, kerja sama lintas divisi, dan kepemimpinan partisipatif. Melakukan sosialisasi dan pelatihan intensif terkait implementasi AI agar karyawan lebih mudah beradaptasi dan mampu mengoptimalkan teknologi tersebut. Bagi Karyawan Aktif mengikuti pelatihan dan program pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi. Mengutamakan kerja sama dalam tim, saling mendukung, dan menjaga komunikasi efektif. Bersikap adaptif terhadap perkembangan teknologi, termasuk penerapan AI dalam aktivitas kerja sehari-hari. Bagi Peneliti Selanjutnya Disarankan menambahkan variabel lain seperti



kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Menggunakan metode kualitatif atau mixed-method untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan terkait kepuasan kerja. Melakukan penelitian pada perusahaan migas lain di wilayah Riau maupun nasional untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–84.
- 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%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/11293/7729>
- Nanik Yuzalmi. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 5(2), 1–14.
- Oktaviani, A. Y., & Nusrarningrum, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Sumber Prima Anugrah Abadi). *JFM: Journal of Fundamental Management*, 4(2), 168–183. <http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v4i2.17994>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- richard oliver ( dalam Zeithml., dkk 2018 ). (2021). Pengaruh Kompentensi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Manajemen Kontrol Terhadap Penggunaan Sistem Keuangan Desa. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48.
- Saputri, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 266–277. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.21>
- Sari, A. D., Andika, A., & Isdayanti, I. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bpbd Kota Bontang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 12(1), 197. <https://doi.org/10.24127/jp.v12i1.10347>
- Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2024). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 4(2), 275–284.
- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Tahir, A., Parawansa, & Gusrah. (2025). Pengembangan Kompetensi Karyawan Berbasis AI untuk Meningkatkan Produktivitas Pada PT Indomarco Prismatama Tbk. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 338–348. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17498>
- Yulzami, N., Sukmadewi, R., & Kurniadi, D. (2019). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. *JurnalEMBA*, 1(4), 153–157.

