

PERUBAHAN ORGANISASI DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM JURNAL TERINDEKS SCOPUS: ANALISIS BIBLIOMETRIK

Oleh:

¹Arbi Abdul Kahfi, ²Nurillah Jamil Achmawati Novel

^{1,2}Universitas Padjadjaran , Administrasi Bisnis
Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah, Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang,
Jawa Barat 45363

Email :arbi7@upad.ac.id¹, nurillah@unpad.ac.id²

ABSTRACT

The aim of this study is to advance knowledge of organizational change research trends from a human resource management perspective using the Scopus database and bibliometric research. Analysis was conducted to look at the trend of publications between 1977 and 2021; using author, journal, country, subject, research institute/university, and various keywords related to organizational justice as search terms. 401 research articles became the source of data analysis. The results showed that the number of publications on the results of research on this topic in Scopus in 2006-2022 experienced a significant increase. In the realm of organizational change from the perspective of human resource management, change management is the most frequently used keyword. Human resource management functions were found to be still slightly associated with organizational changes that occurred. With these findings, it will help the development of future research.

Key words: *Organizational Change, Human Resources Management, Bibliometric*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memajukan pengetahuan tentang tren penelitian perubahan organisasi dari perspektif manajemen sumber daya manusia menggunakan database Scopus dan penelitian analisis bibliometrik. Analisis dilakukan untuk melihat tren publikasi antara tahun 1977 dan 2021; menggunakan penulis, jurnal, negara, subjek, lembaga penelitian/universitas, dan berbagai kata kunci yang terkait dengan keadilan organisasi sebagai kata pencarian. 401 artikel penelitian menjadi sumber data analisis. Hasil penelitian menunjukkan jumlah publikasi hasil penelitian topik ini di Scopus tahun 2006-2022 mengalami peningkatan yang signifikan. Dalam ranah perubahan organisasi dari perspektif manajemen sumber daya manusia, manajemen perubahan menjadi keyword yang paling sering digunakan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ditemukan masih sedikit dikaitkan dengan perubahan organisasi yang terjadi. Dengan adanya temuan ini akan membantu perkembangan penelitian di masa yang akan datang.

Kata kunci: *Perubahan Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bibliometric*

PENDAHULUAN

Perubahan organisasi telah menjadi kegiatan inti untuk mempertahankan efisiensi organisasi dan meningkatkan kemampuan mereka untuk merespon dan beradaptasi dengan

lingkungan dan pasar kompetitif yang memaksakan perubahan (Mabey dkk., 1998). Dengan menggunakan berbagai praktik HRM untuk menyediakan organisasi dengan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan tren perilaku yang diperlukan untuk mencapai strategi perubahan, fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat memainkan peran sentral dalam meningkatkan perubahan organisasi (Ullah, 2012)

Beberapa peneliti telah mencatat bahwa kebijakan dan praktik HRM yang berbeda dapat mendukung kesiapan untuk berubah, juga membantu mempromosikan kinerja tinggi dan komitmen terhadap proses perubahan (Maheshwari & Vohra, 2015). Sementara, fungsi sumber daya manusia (SDM), para pemimpinnya, dan praktik SDM di banyak organisasi memainkan peran penting dalam perubahan organisasi. Secara khusus, fungsi SDM memiliki kemampuan untuk menerapkan praktik khusus yang meningkatkan persepsi dan komitmen karyawan terhadap perubahan (Maheshwari & Vohra, 2015).

Selama beberapa dekade terakhir, permintaan untuk memeriksa kembali fungsi sumber daya manusia (SDM) dan peran yang dimainkan oleh profesional SDM dalam organisasi mereka telah memasukkan banyak argumentasi mengenai SDM secara luas dan bagaimana hal itu cocok dengan upaya perubahan organisasi (Nadiv dkk., 2017; Ulrich dkk., 2013; Wylie dkk., 2014). Para sarjana juga telah mengeksplorasi beberapa peran spesifik yang dipegang oleh profesional SDM berkaitan dengan perubahan organisasi (Alfes dkk., 2010; Caldwell, 2003; Mansour dkk., 2015) dan penelitian tentang kompetensi terkait SDM (Conner & Ulrich, 1996; *Society for Human Resource Management*, 2012) telah menyarankan pentingnya kepemimpinan dan keterampilan lain yang terkait dengan perubahan organisasi. Di samping aliran penelitian yang penting ini, disiplin SDM membutuhkan lebih banyak penelitian yang terkait dengan perannya – baik sebagai fungsi maupun sebagai profesional dan pemimpin individu – dalam perubahan organisasi. Penelitian semacam itu penting untuk alasan praktis.

Baru-baru ini, perhatian ilmiah telah diperkenalkan dan diperluas pada topik adaptasi kinerja (Baard dkk., 2013), yang secara langsung berlaku untuk ranah atau perubahan organisasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memungkinkan atau membatasi kemampuan beradaptasi pada tingkat individu, karyawan (Ployhart & Bliese, 2006; Pulakos dkk., 2002), tim (Hollenbeck dkk., 2011), dan organisasi (Sonenshein, 2010; Weick & Quinn, 1999). Relevan dengan SDM, literatur ini menunjukkan sejumlah prediktor kemampuan karyawan untuk beradaptasi termasuk self-efficacy, pengalaman adaptif, perbedaan individu, jenis pelatihan tertentu, dan perilaku pemimpin (Jundt dkk., 2015). Mengingat bahwa fungsi SDM biasanya melibatkan masalah seleksi karyawan, pelatihan, dan pengembangan pemimpin; maka SDM dapat memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung atas kemampuan beradaptasi karyawan perusahaan. Secara kolektif, selanjutnya, SDM dapat mempengaruhi efektivitas perubahan organisasi dengan berkontribusi pada pengembangan kemampuan dinamis perusahaan (Garavan dkk., 2016).

Penelitian tentang bagaimana manajemen SDM dan orang-orang di dalamnya mendukung atau memimpin perubahan organisasi juga penting untuk alasan ilmiah. Perubahan organisasi dapat mengambil banyak bentuk (Plowman dkk., 2007; Weick & Quinn, 1999), dan wawasan dari analisis bibliometrik dapat menginformasikan para peneliti lainnya tentang perubahan organisasi itu sendiri dan bidang terkait dengan manajemen sumber daya manusia tentang pemetaan pengembangan hasil penelitian perubahan organisasi dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia.

Di era perkembangan teknologi dan informasi yang sangat pesat saat ini, menganalisis secara cepat dan efisien untuk menyempurnakan dokumen ilmiah dalam suatu bidang atau topik penelitian merupakan tugas penting dan esensial bagi seorang

peneliti. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan metode bibliometrik untuk memetakan tren penelitian dalam studi penerapan tata kelola perusahaan yang baik.

Bibliometrik, berdasarkan statistik matematika, adalah penerapan ilmu informasi untuk buku, artikel, dan publikasi lainnya (Zhou dkk., 2021). Analisis bibliometrik memiliki keunggulan dibandingkan kajian atau studi literatur tradisional, sebagai berikut. Pertama, metode bibliometrik memberikan gambaran jaringan dari seluruh topik penelitian dengan menganalisis ratusan hingga puluhan ribu dokumen dalam database yang lengkap melalui perangkat lunak profesional dan komputer berperforma tinggi. Kedua, dampak suatu bidang penelitian, dampak sekelompok peneliti, dan dampak suatu makalah tertentu dapat diukur secara kuantitatif melalui analisis kata bersama dalam metode bibliometrik. Ketiga, literatur klasik dan topik penelitian di bidang penelitian dapat ditangkap atau diidentifikasi secara efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Perubahan organisasi dari perspektif SDM melibatkan pengelolaan transisi dalam organisasi untuk beradaptasi dengan tuntutan eksternal dan internal, menekankan peran penting profesional SDM dalam mengatur perubahan, menumbuhkan komitmen karyawan, dan mengembangkan bakat digital (Ajayi-Nifise dkk., 2024). Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam konseling karyawan, memotivasi mereka, memfasilitasi komunikasi, dan merancang paket keluar selama proses perubahan (Muzanenhano, 2023). Keberhasilan perubahan organisasi bergantung pada pemahaman aspek manusia, karena interaksi antara karyawan dan pemimpin menentukan keberhasilan implementasi (Oleksandra & Viktor, n.d.). Profesional SDM menavigasi peran yang terus berkembang di tengah tren global, bertindak sebagai agen perubahan dan menghadapi hambatan yang menghalangi dampak substansial dalam mengatasi perubahan radikal (Cuel dkk., 2024). Mengenali dan mengatasi resistensi karyawan terhadap perubahan merupakan tantangan utama bagi manajer SDM, yang memainkan peran sentral dalam mengelola perubahan organisasi dan memobilisasi potensi untuk transformasi masa depan (Premovic, 2022).

Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam memfasilitasi perubahan organisasi yang sukses melalui berbagai strategi dan pendekatan. Berikut ini adalah beberapa kontribusi utama SDM dalam mendorong perubahan organisasi:

1. Teori Manajemen Perubahan

Profesional SDM sering menggunakan teori manajemen perubahan untuk memandu transformasi organisasi. Misalnya, proses tiga langkah Kurt Lewin yaitu pencairan, pergerakan, dan pembekuan ulang umumnya digunakan untuk mengelola perubahan secara efektif. Pendekatan ini memastikan bahwa organisasi siap menghadapi perubahan, menjalani penyesuaian yang diperlukan, dan stabil dalam keadaan baru (Ratnawati dkk., 2020).

2. Menyeimbangkan Trikotomi SDM

Di sektor nirlaba, seperti LSM, profesional SDM harus menyeimbangkan tiga peran: mengadvokasi hak-hak karyawan (aktivis karyawan), menyelaraskan sumber daya manusia dengan strategi organisasi (pembela pemberi kerja), dan memperjuangkan perubahan. Tindakan penyeimbangan ini sangat penting untuk mencapai hasil yang saling menguntungkan dan memastikan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Huschbeck dkk., 2022).

3. Peran Kepemimpinan dalam Mengadaptasi Norma Baru

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk beradaptasi dengan norma-norma

baru dan mempertahankan keberhasilan organisasi. Para pemimpin harus fokus pada pengembangan keterampilan karyawan dan menjaga kesehatan mental dengan mengadopsi teknik-teknik baru yang memfasilitasi perubahan transformasional. Ini termasuk menciptakan konteks baru yang mengganggu pola-pola dominan dan memungkinkan munculnya pola-pola baru, seperti yang terlihat dalam transformasi digital selama pandemi COVID-19 (Simran, 2024).

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Praktisi SDM berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan berkelanjutan dengan mengintegrasikan fungsi HR dengan inisiatif perubahan organisasi. Integrasi ini mendukung keterlibatan aktif karyawan yang terampil dan termotivasi, yang penting untuk manajemen perubahan yang sukses. Mempromosikan Keberagaman dan Inklusi: Di dunia global saat ini, LSM di India menyadari pentingnya membina keberagaman dan inklusi. Ini melibatkan penciptaan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai, dihormati, dan diberdayakan untuk menyumbangkan potensi penuh mereka. Merangkul keberagaman dan inklusi meningkatkan kinerja organisasi, menumbuhkan inovasi, dan mempromosikan daya saing (Frances, 2015).

5. Mempromosikan Keberagaman dan Inklusi

Di dunia global saat ini, LSM di India menyadari pentingnya membina keberagaman dan inklusi. Hal ini melibatkan penciptaan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai, dihormati, dan diberdayakan untuk menyumbangkan potensi mereka sepenuhnya. Merangkul keberagaman dan inklusi meningkatkan kinerja organisasi, membina inovasi, dan mempromosikan daya saing (Simran, 2024).

Manajemen SDM memainkan peran penting dalam mendorong perubahan organisasi secara efektif dengan mengatur proses manajemen perubahan, menumbuhkan budaya inovasi, dan menumbuhkan bakat digital dalam tenaga kerja. SDM strategis harus menyelaraskan strategi bisnis dengan praktik SDM untuk memastikan tujuan organisasi tercapai, menekankan pentingnya penyelarasan vertikal dan horizontal dalam desain SDM (Collou dkk., 2019). Ketika dihadapkan dengan perubahan yang tidak dapat diprediksi, praktisi SDM dapat memanfaatkan model atau teori perubahan yang ada untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kemampuan untuk beradaptasi (Mishra dkk., 2021). Dengan bertindak sebagai agen perubahan, profesional SDM dapat memimpin inisiatif yang memotivasi perubahan, mengamankan dukungan dari pemangku kepentingan utama, mengelola transisi, dan memastikan komitmen organisasi terhadap implementasi, yang pada akhirnya mendorong transformasi organisasi yang sukses. Pendekatan komprehensif ini menyoroti peran penting SDM dalam menavigasi kompleksitas perubahan dan membina tenaga kerja yang diperlengkapi untuk berkembang dalam lanskap bisnis yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

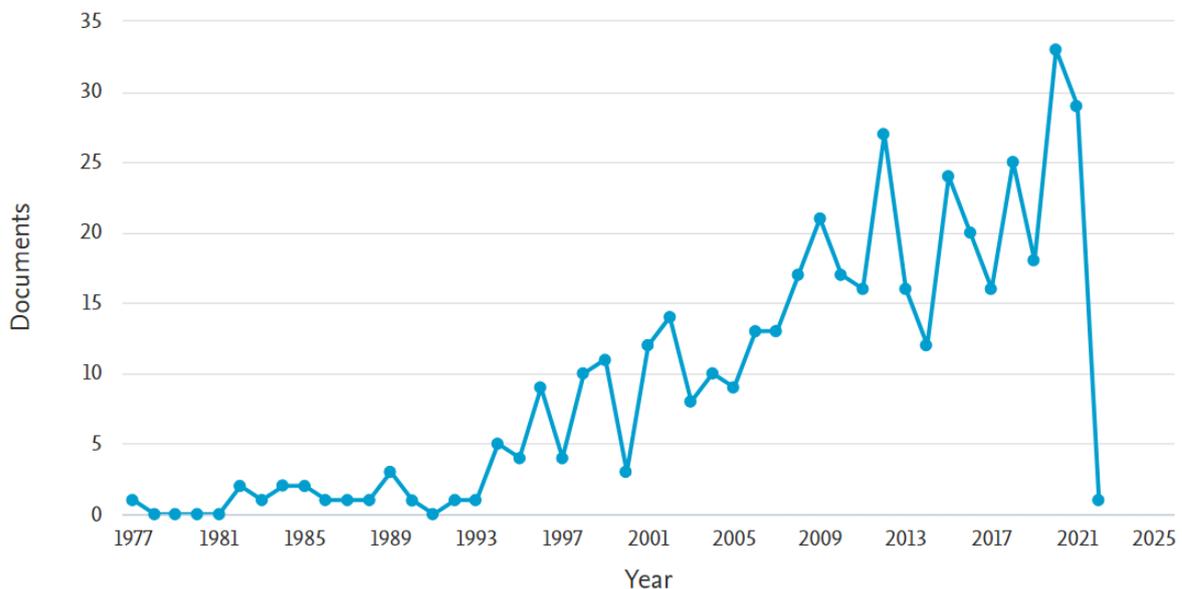
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tren produksi ilmiah perubahan organisasi dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Literatur akademis telah mengusulkan berbagai pendekatan untuk menguji pengaruh variabel tertentu, seperti scientometrics, bibliometrics, altmetrics, infometrics, webometrics, librametrics, patentometrics, dan article-level metrics (Das, 2015). Analisis data bibliometrik membantu peneliti untuk melakukan investigasi komprehensif terhadap suatu variabel dari berbagai sudut dan menyoroti jalur perkembangannya (Fellnhofer, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan analisis bibliometrik untuk mengetahui signifikansi perubahan

prinsip ilmiah untuk membuat peta, jaringan dan data yang berguna. Jadi, semua peta yang menggabungkan grup tautan masing-masing yang dibuat menggunakan VOSviewer menyertakan item. Dalam penelitian ini, item-item tersebut merupakan kombinasi dari entitas yang diminati, yaitu penulis, kata kunci, artikel, atau negara afiliasi penulis, seperti yang didefinisikan oleh VOSviewer. Kata kunci penulis memberikan informasi tentang tren penelitian dari sudut pandang peneliti dan telah terbukti penting dalam memantau perkembangan lapangan. Di antara sepasang item, bisa ada tautan atau koneksi. Setiap tautan memiliki kekuatan, diwakili oleh nilai numerik positif; nilai numerik tertinggi menunjukkan kekuatan tautan dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Output Publikasi dan Perkembangan Topik Penelitian

Antara tahun 1977 dan 2022, 434 artikel penelitian terkait perubahan organisasi dari perspektif manajemen sumber daya manusia (msdm) yang diterbitkan (Gambar 2). Di antara 434 publikasi ini, hanya 432 yang tersedia dengan akses terbuka. Publikasi tertua berasal dari tahun 1977, dan tidak ada publikasi lain sampai tahun 1982. Artikel-artikel tersebut melewati batas 100 publikasi pada tahun 2004. Pada tahun 2006 hingga tahun 2022 publikasi mengalami peningkatan dan tidak pernah menyentuh lagi publikasi kurang dari 10 artikel. Peningkatan besar dalam publikasi disebabkan oleh peningkatan institusi pendidikan tinggi (Chen dkk., 2009) serta peningkatan publikasi secara keseluruhan di seluruh dunia (Researchtrends, 2019). Dari ini statistik, orang dapat berasumsi bahwa jumlah publikasi akan terus meningkat secara signifikan di tahun-tahun mendatang.

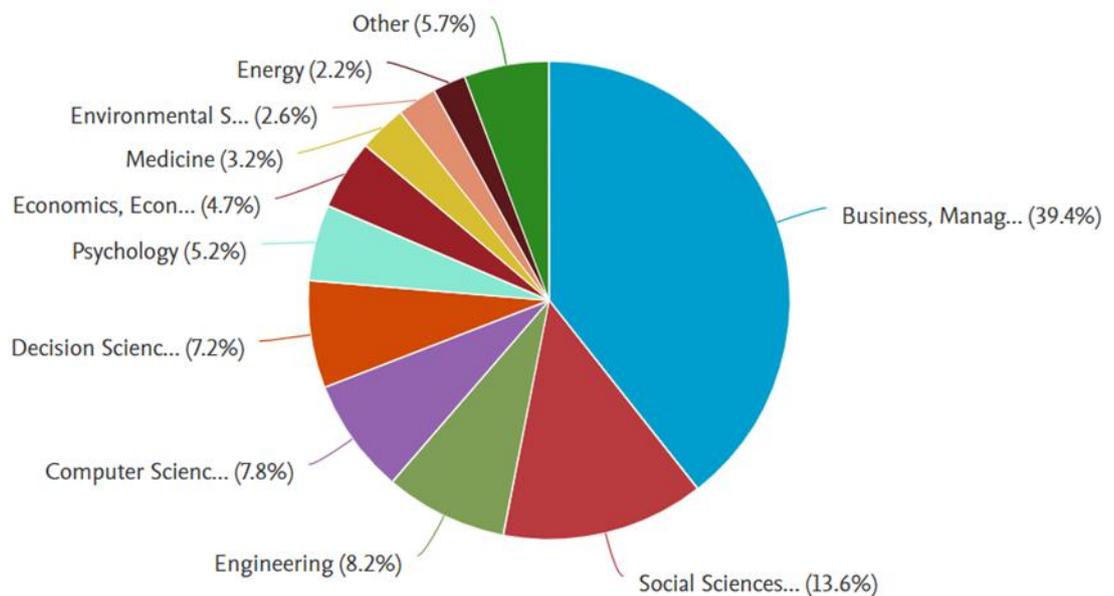


Gambar 2. Tahun dan Jumlah Publikasi
Sumber: Peneliti (2021)

2. Subjek Area

Perubahan organisasi dari perspektif msdm memiliki perhatian yang sama bagi pengusaha dan karyawan dan tidak terbatas pada bidang tertentu, seperti yang disebutkan dalam Gambar 3. Hampir semua bidang studi, seperti ilmu sosial, bisnis, teknik, psikologi, dan kedokteran, telah menyelidiki topik tersebut. Basis data Scopus telah mengkategorikan 434 artikel ini ke dalam 21 bidang studi. Gambar 3 menyajikan 10 bidang subjek teratas pada penelitian ini. Dalam penelitian perubahan organisasi dari

perspektif msdm, bisnis, manajemen dan akuntansi memiliki jumlah publikasi tertinggi, sedangkan ilmu-ilmu sosial memiliki jumlah tertinggi kedua.



Gambar 3 Subjek Area Penelitian
Sumber: Peneliti (2021)

Meskipun ada perbedaan substansial antara bidang studi (Franceschini dkk., 2016), perlu disadari bahwa jurnal terkadang dikategorikan di lebih dari satu bidang. Misalnya, Jurnal Psikologi Manajerial dikategorikan ke dalam empat bidang: bisnis, manajemen, dan akuntansi; psikologi (sosial); ilmu keputusan; dan psikologi (terapan). Dengan demikian, ditemukan bahwa artikel yang diterbitkan dalam jurnal interdisipliner, yang dikategorikan di lebih dari satu bidang, memiliki lebih banyak ruang lingkup dan kutipan daripada artikel yang diterbitkan dalam jurnal yang hanya dikategorikan dalam satu bidang, misalnya, *Marketing Letters*, *European Journal of Marketing*, *Jurnal Perilaku Organisasi*, dan *Sejarah Keuangan* (Smolinsky, 2016).

3. Bahasa Artikel

Penelitian Perubahan organisasi dari perspektif msdm bersifat multibahasa karena ditemukan artikel dalam berbagai bahasa. Hasil kami menunjukkan bahwa artikel yang digunakan dalam penelitian ini diterbitkan dalam 6 bahasa. Ada 426 artikel diterbitkan dalam bahasa Inggris diikuti oleh 3 artikel dalam bahasa Perancis dan 2 artikel dalam spanyol, sedangkan bahasa German, Serbia dan Italia masing masing 1 artikel yang diterbitkan.

Sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan oleh sebagian besar penerbit, penulis harus memiliki abstrak dalam bahasa Inggris meskipun ditulis dalam bahasa lain, yang juga meningkatkan jangkauan database Scopus. Peneliti juga memperhatikan bahwa 10 jurnal teratas yang tercantum dalam Tabel 1 diterbitkan dalam bahasa Inggris, sehingga cakupannya jauh lebih luas daripada jurnal yang diterbitkan dalam bahasa lain. Namun, peneliti menyertakan semua artikel yang diterbitkan dalam bahasa apa pun karena data yang dikumpulkan didasarkan pada judul, abstrak, dan kata kunci.

4. Pendanaan Publikasi Penelitian

Data analisis *database* scopus mengungkapkan bahwa sekitar 30,76% dari proyek penelitian disponsori oleh universitas dan akademi, 34,61% dari Lembaga pemerintah dan 34,63% dari Yayasan dan organisasi atau pihak swasta lainnya. Di antara lembaga-lembaga yang didanai ini, Japan Society for the Promotion of Science, National Natural Science Foundation of China dan Social Sciences and Humanities Research Council of Canada menjadi sponsor publikasi terbanyak dengan masing-masing mendanai 3 publikasi.

5. Jurnal Artikel

Dari 434 artikel penelitian perubahan organisasi dari perspektif msdm yang diperoleh dari hasil penelusuran melalui database Scopus, diterbitkan dalam 120 judul jurnal. Dari 120 jurnal, peringkat pertama jurnal inti dalam publikasi perubahan organisasi dari perspektif msdm di Scopus adalah Jurnal Human Resource Management International Digest, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Selain itu, database Scopus mengukur jumlah rata-rata kutipan untuk artikel melalui CiteScore, yang dirilis setahun sekali. CiteScore dapat mempengaruhi keputusan penulis untuk memilih jurnal yang paling sesuai dengan karya penelitian mereka untuk dipublikasikan. Menurut CiteScore 2021, dari 10 jurnal dengan publikasi tertinggi hanya satu jurnal memiliki CiteScore di atas lima yaitu International Journal of Human Resource Management dengan skor 7,7. CiteScore tertinggi diterima oleh Journal of Cleaner Production dengan 2 publikasi artikel dalam penelitian ini serta memiliki skor 15,5. Kemudian yang kedua International Journal of Production Economics dengan 1 publikasi artikel serta memiliki skor 14. Kemudian yang ketiga, Human Resource Management Review dengan 2 publikasi artikel dalam penelitian ini serta memiliki skor 13,7. CiteScore ini tidak terbatas hanya pada bidang penelitian perubahan organisasi dari perspektif msdm. Peneliti juga mencatat bahwa jurnal Penelitian Human Resource Management International Digest yang menduduki peringkat pertama karena jumlah publikasi yang tertinggi, tetapi memiliki CiteScore di bawah dua, yang menunjukkan jurnal tersebut tidak sering dikutip.

Tabel 1. Publikasi Jurnal Tertinggi

Jurnal	Jumlah
Human Resource Management International Digest	32
Journal Of Organizational Change Management	14
Personnel Review	12
International Journal Of Human Resource Management	11
Employee Relations	9
International Journal Of Manpower	9
Emerald Emerging Markets Case Studies	6
Journal Of Change Management	5
Human Resource Management	4
Industrial And Commercial Training	4

Sumber: Scopus, 2022

Tabel 2 menyajikan data untuk 10 artikel yang paling banyak dikutip di database Scopus. Selanjutnya, di antara 10 artikel yang paling banyak dikutip, Journal of Cleaner

Production memimpin dengan dua artikel. Namun, tidak ada jurnal lain yang memiliki lebih dari satu artikel. Penting juga untuk dicatat bahwa sebagian besar artikel yang sangat dikutip ini telah diterbitkan dalam jurnal yang berkaitan dengan manajemen. Selain itu, menarik untuk dicatat bahwa 434 artikel memiliki total sitasi 5970. Di antaranya, hanya 28 artikel yang memiliki lebih dari 50+ kutipan, sedangkan ada 125 artikel termasuk artikel yang pertama di publikasi pada tahun 1977 tidak pernah dikutip. Selain itu, Peneliti juga tidak setuju dengan pernyataan Johnson (2009) bahwa publikasi yang lebih tua memiliki lebih banyak kutipan. Dalam analisis di Tabel 2, tiga artikel milik abad kedua puluh satu.

Tabel 2. Artikel dengan Sitasi Tertinggi

Penulis	Judul	Tahun	Sumber	Sitasi
Ashley Fulmer C., Gelfand M.J.	At What Level (and in Whom) We Trust: Trust Across Multiple Organizational Levels	2012	Journal of Management	449
Cardon M.S., Stevens C.E.	Managing human resources in small organizations: What do we know?	2004	Human Resource Management Review	323
Du Gay P., Salaman G., Rees B.	The conduct of management and the management of conduct: Contemporary managerial discourse and the constitution of the 'competent' manager	1996	Journal of Management Studies	190
Eby L.T.	Alternative Forms of Mentoring in Changing Organizational Environments: A Conceptual Extension of the Mentoring Literature	1997	Journal of Vocational Behavior	178
Morgan D.E., Zeffane R.	Employee involvement, organizational change and trust in management	2003	International Journal of Human Resource Management	149
Tichy Noel M., Ulrich David O.	Smr forum: the leadership challenge - a call for the transformational leader.	1984	Sloan management review	147
Aleixo A.M., Leal S., Azeiteiro U.M.	Conceptualization of sustainable higher education institutions, roles, barriers, and challenges for sustainability: An exploratory study in Portugal	2018	Journal of Cleaner Production	140
Antonioli D., Mancinelli S., Mazzanti M.	Is environmental innovation embedded within high-performance organisational changes? the role of human resource management and complementarity in green business strategies	2013	Research Policy	136
Tambe P., Hitt L.M., Brynjolfsson E.	The extroverted firm: How external information practices affect innovation and productivity	2012	Management Science	128
Pinzone M., Guerci M., Lettieri E., Redman T.	Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: The role of 'Green' HRM	2016	Journal of Cleaner Production	122

Sumber: Scopus, 2022

6. Negara, Institusi , dan Kolaborasi Internasional

Tabel 3 Menampilkan 10 negara teratas yang berkontribusi di bidang perubahan organisasi dari perspektif msdm. Dari tahun 1941 hingga 2018, sekitar 21,19% publikasi disumbangkan oleh United Kingdom. Namun publikasi pertama kali oleh para peneliti Amerika Serikat pada tahun 1977, namun mereka memimpin di urutan kedua di lapangan. Ke-10 negara ini telah menghasilkan 66,35% dari total publikasi penelitian perubahan organisasi dari perspektif msdm sebagai publikasi negara tunggal. Namun demikian, dari total 61 negara, 39 negara memiliki kurang dari 5 artikel dan 12,21% artikel tidak teridentifikasi negaranya.

Salah satu alasannya mungkin karena sebagian besar dari ini 10 negara penelitian teratas termasuk dalam dunia akademis maju, di mana budaya penelitian sudah berkembang. Jika kita menganalisis total keseluruhan negara berdasarkan benua dan wilayah, 22 negara berasal dari Eropa, 19 dari Asia, 5 dari Amerika, 2 dari wilayah Australia dan Oseania dan 6 berasal dari Afrika. Asia terdiri dari 60% populasi dunia (World Population Review, 2022) dan Cina adalah negara terpadat di Asia dan dunia dan berada posisi keempat di daftar. Juga, Afrika adalah benua tertinggi kedua, yang terdiri dari 17% dari populasi dunia, tetapi tidak ada negara dari Afrika yang termasuk dalam 10 besar. Namun wilayah Australia dan Oseania hanya terdiri dari 0,55% dari populasi dunia, tetapi Australia berada di tempat ketiga.

Tabel 3. Negara dan Institusi dengan Jumlah Artikel Tertinggi

Negara	Jumlah Artikel	Institusi	Jumlah Artikel
United Kingdom	92	The University of Manchester	7
United States	64	Radboud University	5
Australia	36	Edinburgh Napier University	5
China	17	Deakin University	5
Italy	17	Monash University	5
Netherlands	17	Syddansk Universitet	4
Canada.	12	Politecnico di Milano	4
Denmark	12	UNSW Sydney	4
Sweden	11	University of Northampton	3
India	10	London School of Economics and Political Science	3

Sumber: Scopus, 2022

Selain itu, di antara institusi teratas yang paling banyak berkontribusi di bidang ini, semuanya adalah universitas (Tabel 3). Analisis ini menunjukkan bahwa sebagian besar hasil penelitian dihasilkan oleh anggota fakultas universitas, rekan peneliti dan mahasiswa. Terakhir, di antara 14 institusi akademik tersebut, empat di antaranya masuk dalam 100 besar universitas terbaik berdasarkan QS world university ranking 2022 (QS, 2022) seperti terlihat pada Tabel 3: The University of Manchester (peringkat ke-27), UNSW Sydney (peringkat 44), London School of Economics and Political Science (peringkat 49) dan Monash University (peringkat 55). Hasil penelitian menunjukkan perubahan organisasi dari perspektif msdm telah mendapat perhatian dari para peneliti di universitas terkemuka di dunia.

Informasi jaringan negara menunjukkan bagaimana penulis dari satu jaringan negara dengan penulis dari negara lain (Gambar 4). VOSviewer telah mengalokasikan warna ke negara-negara berdasarkan seberapa banyak jaringan mereka. Selain itu, semakin dekat kedua negara satu sama lain, semakin kuat hubungan mereka, seperti yang

ditunjukkan pada Gambar 4. jika kita cermati jumlah negara di benua dan wilayah serta kemunculannya, Eropa (10 negara) berada di urutan pertama, diikuti oleh Asia (4 negara), Amerika (2 negara), Afrika (1 negara) dan Kawasan Australia dan Oseania (1 negara). Tidak mengherankan, Afrika memiliki jumlah negara tertinggi di antara semua benua, tetapi hanya 1 negara yang melakukan kerja sama penelitian. Kadang-kadang, bermanfaat untuk memiliki usaha penelitian dengan negara-negara yang berbeda dan khususnya dengan negara-negara maju. Misalnya, penulis di Netherlands memiliki hubungan jaringan dengan 8 negara, yang sangat membantu Netherlands sekarang berada di antara 10 negara teratas untuk penelitian tentang perubahan organisasi dari perspektif msdm. Di antara 18 negara yang dipetakan di VOSviewer, Netherlands and United Kingdom jumlah hubungan penulisan bersama tertinggi dengan negara yang berbeda, masing-masing 8 negara. Namun, jumlah total artikel penulis bersama untuk Netherlands adalah 17; untuk United Kingdom adalah 81. Jumlah sitasi untuk artikel Netherlands ini adalah 255; untuk United Kingdom adalah 1092. Salah satu alasan dari kesenjangan yang besar ini adalah jumlah total publikasi (lihat Tabel 3).



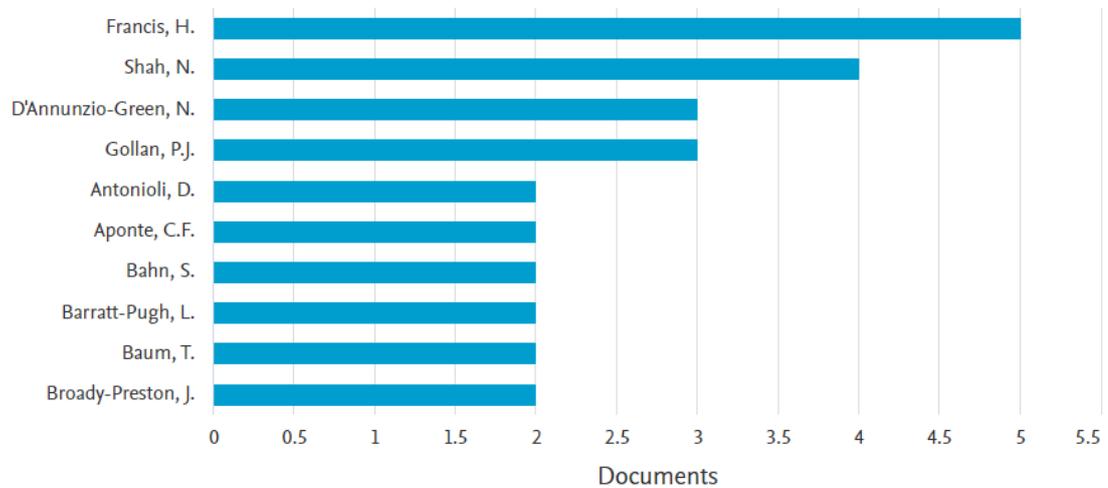
Gambar 4. Peta Bibliometric Negara
Sumber: Peneliti (2021)

Tingginya jumlah kutipan juga menunjukkan bahwa peneliti mengakui karya penulis United Kingdom. Selain itu, mengembangkan kemitraan dengan peneliti dari negara lain membantu memperluas jaringan penelitian, berbagi pengetahuan, mengembangkan hubungan, dan meningkatkan profil peneliti serta institusi dan negaranya. Analisis ini sangat berharga bagi para peneliti yang mengembangkan kemitraan dengan peneliti untuk peluang penelitian dengan berbagai negara. Selanjutnya, sesuai Thelwall & Sud (2016) menyatakan bahwa lebih banyak penulis dalam sebuah artikel meningkatkan kutipan artikel. Hasil ini juga mengungkapkan bahwa negara-negara baru menerbitkan artikel penelitian bekerja sama dengan negara lain; ini akan membuka jalan untuk memahami pola budaya negara-negara ini di wilayah penelitian tertentu.

7. Penulis Artikel

Sebanyak 10 penulis paling produktif dalam penelitian perubahan organisasi dari perspektif msdm tercantum dalam Gambar 5. Jumlah penulis dari 434 artikel ini adalah 136 orang sedangkan 24 penulis artikel tidak terdefinisi. Peneliti menetapkan ambang batas lima di VOSviewer saat kami mengunggah data, yang mengungkapkan hanya 4 penulis yang memiliki 3 artikel atau lebih. Selain itu, hanya penulis Antonioli dari tabel

ini yang termasuk dalam enam artikel penelitian teratas yang dikutip di database Scopus (lihat Tabel 2).



Gambar 5. Penulis dengan Produktif Tertinggi
Sumber: Peneliti (2021)

8. Analisis Perubahan Organisasi dari Perspektif Msdm dan Kata Kunci

Hasil penelitian dengan menggunakan VOSviewer menunjukkan bahwa istilah “manajemen perubahan” memiliki atau muncul sebanyak $n = 245$ dan 787 total kekuatan tautan ke kata kunci lain (Tabel 4) dan istilah “human resources management” ditemukan dengan $n = 293$, dan total kekuatan tautan 947 ke kata kunci lainnya. Kata kunci “change management” dengan $n = 39$ dan kekuatan tautan total ke kata kunci lainnya 178 menjadi kata kunci yang paling banyak muncul diikuti oleh kata kunci “management” dengan $n=30$ dengan kekuatan tautan ke kata kunci lainnya 150 dan di urutan ketiga ada kata kunci “human” dengan $n=24$ dan kekuatan tautan total ke kata kunci lainnya adalah 233. Berdasarkan tabel 4 selain menunjukkan kata kunci yang sering muncul, hal ini juga menunjukkan kata kunci yang sering dihubungkan dengan kata perubahan organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Sedikitnya penelitian yang mengkaitkan fungsi msdm dengan perubahan yang terjadi di organisasi akan memberikan peluang terhadap penelitian yang akan datang untuk meneiliti bagaimana pengaruh fungsi-fungsi yang ada di msdm membuat perubahan yang ada di organisasi.

Tabel 4. Kata Kunci yang Sering Muncul

Kata Kunci	Jumlah	Total kekuatan Tautan
Change Management	39	178
Management	30	150
Human	24	233
Managers	23	112
Resources Management	21	143
Leadership	19	119
Decision Making	19	91
Knowledge Management	18	89
Personnel Training	17	84
Innovation	17	53

Sumber: Peneliti (2021)

kesejahteraan karyawan, dengan penekanan khusus pada sektor perawatan kesehatan.

3. Kelompok Biru (*Management and Performance*)

Istilah dalam kelompok ini meliputi "*management*," "*performance management*," "*knowledge management*," "*information systems*," dan "*communication*." Kelompok ini berfokus pada proses dan sistem manajemen yang mendukung manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk manajemen kinerja dan pengetahuan.

4. Kelompok Kuning (*Innovation and Development*)

Kelompok kuning mencakup istilah-istilah seperti "*innovation*," "*product development*," "*organizational structures*," dan "*manufacture*." Kelompok ini menekankan peran inovasi dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana struktur dan proses organisasi dapat dirancang untuk mendorong inovasi.

Jaringan tersebut menunjukkan berbagai konsep kunci yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, yang menunjukkan relevansi dan keterkaitannya. Manajemen perubahan diposisikan secara menonjol dan terhubung dengan perencanaan strategis dan manajemen perubahan organisasi, yang menunjukkan peran pentingnya dalam mengadaptasi dan mengembangkan praktik organisasi. Budaya organisasi terhubung dengan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan tempat kerja, yang menunjukkan pengaruh yang kuat pada pengalaman karyawan dan efektivitas organisasi.

Manajemen kinerja terkait dengan manajemen, karyawan, dan manajemen industri, yang menyoroti pentingnya dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan terhubung dengan manajemen informasi, ilmu manajemen, dan pengembangan organisasi, yang menggarisbawahi nilai pengelolaan pengetahuan organisasi secara efektif. Inovasi terkait dengan pengembangan produk, transfer teknologi, dan struktur organisasi, yang menunjukkan signifikansinya dalam mendorong pertumbuhan dan daya saing organisasi.

Struktur jaringan tersebut mengungkap beberapa temuan tentang bidang manajemen sumber daya manusia terhadap perubahan organisasi. Posisi sentral manajemen sumber daya manusia menggarisbawahi perannya yang penting dalam mengintegrasikan berbagai aspek manajemen organisasi. Beragamnya istilah yang saling terhubung mencerminkan sifat interdisipliner manajemen sumber daya manusia, yang mencakup aspek strategis, budaya, kinerja, dan inovasi. Menonjolnya budaya organisasi dan istilah terkait kesehatan menyoroti meningkatnya fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan positif. Kehadiran kuat istilah strategis seperti manajemen perubahan dan perencanaan strategis menunjukkan orientasi strategis praktik manajemen sumber daya manusia modern.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sejak tahun 1977 hingga 2022, publikasi terkait perubahan organisasi dari perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM) menunjukkan tren peningkatan yang signifikan, dengan puncaknya terjadi pada periode 2006 hingga 2022. Penelitian ini mencakup berbagai bidang studi, dengan bisnis, manajemen, dan akuntansi sebagai yang paling dominan, serta dilakukan dalam berbagai bahasa, meskipun sebagian besar artikel diterbitkan dalam bahasa Inggris.

Pendanaan publikasi sebagian besar berasal dari universitas, lembaga pemerintah, dan yayasan swasta, sementara jaringan kerjasama internasional menunjukkan kontribusi yang kuat dari negara-negara maju. Kata kunci yang sering muncul dalam penelitian ini mencerminkan relevansi perubahan organisasi dengan berbagai aspek manajemen strategis, budaya organisasi, kinerja, dan inovasi, yang menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mendukung adaptasi dan pengembangan organisasi.

Saran

Peneliti telah menganalisis penelitian perubahan organisasi dari perspektif msdm yang diindeks dalam database Scopus melalui pemetaan dengan penulis, kata kunci, dan negara. Pada gilirannya, analisis ini mengungkapkan bahwa perubahan organisasi dari perspektif msdm penting bagi organisasi di seluruh dunia. Selain itu, minat peneliti dalam topik ini telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Selain itu, para sarjana ilmu sosial, serta manajer dan psikolog, mempublikasikan sebagian besar penelitian di lapangan. Meskipun negara-negara maju mendominasi bidang ini baik dalam jumlah publikasi maupun penulis produktif, negara-negara berkembang juga mulai berkontribusi.. Kami juga telah menyajikan tren publikasi dengan kata kunci yang terkenal maupun yang terlewatkan. Kami berusaha untuk menjelaskan tren penelitian masa lalu dan kata kunci praktik utama tetapi tidak menemukan tema yang jelas kecuali bahwa penelitian perubahan organisasi dari perspektif msdm belum secara komprehensif dalam memasukkan fungsi-fungsi msdm yang berpengaruh dalam perubahan organisasi, dari 10 kata kunci yang sering muncul.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghaei Chadegani, Arezoo, Salehi, H., M., M., Yunus, M., Farhadi, H., Fooladi, M., Farhadi, M., & Ebrahim., N. A. (2013). A Comparison between Two Main Academic Literature Collections: Web of Science and Scopus Databases. *Asian Social Science*, 9(5), 18–26.
- Ajayi-Nifise, A., Odeyemi, O., Mhlongo, N., Chidera, V., Ibeh, Elufioye, O., & Falaiye, T. (2024). Digital transformation in banking: The HR perspective on managing change and cultivating digital talent. *International Journal of Science and Research Archive*, 11, 1452–1459. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2024.11.1.0237>
- Alfes, K., Truss, C., & Gill, J. (2010). The HR Manager as Change Agent: Evidence from the Public Sector. *Journal of Change Management*, 10(1), 109–127. <https://doi.org/10.1080/14697010903549465>
- Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. J. (2013). Performance Adaptation: A Theoretical Integration and Review. *Journal of Management*, 40(1), 48–99. <https://doi.org/10.1177/0149206313488210>
- Caldwell, R. (2003). The changing roles of personnel managers: Old ambiguities, new uncertainties. *Journal of Management Studies*, 40(4), 983–1004.
- Chen, S., Wang, H., & Yang, K. (2009). Establishment and application of performance measure indicators for universities. *The TQM Journal*, 21(3), 220–235.

<https://doi.org/10.1108/17542730910953004>

- Collou, L., Bruinsma, G., & Corporaal, S. (2019). *HRM Driven Organizational Change Developing a game simulation model for strategic HRM*.
- Conner, J., & Ulrich, D. (1996). Human resource roles: Creating value, not rhetoric. *Human Resource Planning*, 19(3), 38–49.
- Cuel, R., Ravarini, A., Imperatori, B., Antonelli, G., & Torre, T. (2024). Have HR strategic partners left the building? The (new) role of HR professionals from a social-symbolic perspective. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2023-0929>
- Das, A. K. (2015). *In Introduction to Research Evaluation Metrics and Related Indicators*, (B. K. Sen). UNESCO.
- Fellnhofer, K. (2019). Toward a taxonomy of entrepreneurship education research literature: A bibliometric mapping and visualization. *Educational Research Review*, 27(October 2016), 28–55. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.10.002>
- Frances, S. (2015). *Human Resource Development's Contribution to Continuous Improvement*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:28246835>
- Franceschini, Fiorenzo, Maisano, D., & Mastrogiacomo, L. (2016). Empirical Analysis and Classification of Database Errors in Scopus and Web of Science. *Journal of Informetrics*, 10(4), 933–53. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2016.07.003>.
- Garavan, T., Shanahan, V., Carbery, R., & Watson, S. (2016). Strategic human resource development: towards a conceptual framework to understand its contribution to dynamic capabilities. *Human Resource Development International*, 19(4), 289–306. <https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1169765>
- Hollenbeck, J. R., Ellis, A. P. J., Humphrey, S. E., Garza, A. S., & Ilgen, D. R. (2011). Asymmetry in structural adaptation: The differential impact of centralizing versus decentralizing team decision-making structures. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114(1), 64–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.08.003>
- Huschbeck, T., Horres, C., & Haas, O. J. (2022). Facts and Thoughts on Organizational Change Management. *Sustainable Business Development Perspectives 2022*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:255020958>
- Johnson, J. P. (2009). Organizational Justice: A Bibliometric Analysis of 30 years of Research. *Oxford Business and Economics Conference Program*.
- Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2015). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S53–S71. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1955>
- Kokol, P., Saranto, K., & Blažun Vošner, H. (2018). eHealth and health informatics competences: A systemic analysis of literature production based on bibliometrics.

- Kybernetes*, 47(5), 1018–1030. <https://doi.org/10.1108/K-09-2017-0338>
- Llanos-Herrera, G. R., & Merigo, J. M. (2019). Overview of brand personality research with bibliometric indicators. *Kybernetes*, 48(3), 546–569. <https://doi.org/10.1108/K-02-2018-0051>
- Mabey, C., Salaman, G., & Storey, J. (1998). *Human resource management: A strategic introduction*. Blackwell Publishing.
- Maheshwari, S., & Vohra, V. (2015). Identifying critical HR practices impacting employee perception and commitment during organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 28(5), 872–894. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2014-0066>
- Mansour, H. F., Heath, G., & Brannan, M. J. (2015). Exploring the Role of HR Practitioners in Pursuit of Organizational Effectiveness in Higher Education Institutions. *Journal of Change Management*, 15(3), 210–230. <https://doi.org/10.1080/14697017.2015.1045539>
- Md Khudzari, J., Kurian, J., Tartakovsky, B., & Raghavan, G. S. V. (2018). Bibliometric analysis of global research trends on microbial fuel cells using Scopus database. *Biochemical Engineering Journal*, 136, 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.bej.2018.05.002>
- Mishra, P., Shukla, B., & Sujatha, R. (2021). *Human Resource Management and the Implementation of Change*. <https://doi.org/10.4324/9781003191384>
- Muzanenhamo, A. (2023). Human Resource Management Perspective on Management of Change in State-Owned Enterprises. *International Journal of Qualitative Research*, 3, 54–60. <https://doi.org/10.47540/ijqr.v3i1.902>
- Nadiv, R., Raz, A., & Kuna, S. (2017). What a difference a role makes. *Employee Relations*, 39(7), 1131–1147. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2016-0160>
- Oleksandra, O., & Viktor, O. (n.d.). *THE CHANGE MANAGEMENT PARADIGM*. 65–70.
- Plowman, D. A., Baker, L. T., Beck, T. E., Kulkarni, M., Solansky, S. T., & Travis, D. V. (2007). Radical change accidentally: The emergence and amplification of small change. *Academic of Management Journal*, 50(3), 515–543.
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual Adaptability (I-ADAPT) Theory: Conceptualizing the Antecedents, Consequences, and Measurement of Individual Differences in Adaptability. In C. Shawn Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments* (Vol. 6, pp. 3–39). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3601\(05\)06001-7](https://doi.org/10.1016/S1479-3601(05)06001-7)
- Premovic, J. (2022). Socio-economic aspects of organizational change management. *Zbornik Radova Filozofskog Fakulteta u Pristini*, 52, 411–426. <https://doi.org/10.5937/zrffp52-34631>

- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C., & Hedge, J. W. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15(4), 299–323.
- QS. (2022). *QS World University Ranking*. <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2022>
- Ratnawati, S., Atmaja, H. E., & Hartono, B. (2020). Implementation Role of HR in Organizational Transformation as Agent of Change. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21, 121–130. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:244966084>
- Researchtrends. (2019). *Researchtrends*.
- Shah, S. H. H., Lei, S., Ali, M., Doronin, D., & Hussain, S. T. (2020). Prosumption: bibliometric analysis using HistCite and VOSviewer. *Kybernetes*, 49(3), 1020–1045. <https://doi.org/10.1108/K-12-2018-0696>
- Simran, S. (2024). THE ROLE OF HR IN PROMOTING DIVERSITY AND INCLUSION IN NON-GOVERNMENT ORGANIZATION. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:269512834>
- Smolinsky, L. (2016). Expected number of citations and the crown indicator. *Journal of Informetrics*, 10(1), 43–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joi.2015.10.007>
- Society for Human Resource Management*. (2012).
- Sonenshein, S. (2010). We're changing—Or are we? Untangling the role of progressive, regressive, and stability narratives during strategic change implementation. *Academy of Management Journal*, 53(2), 477–512.
- Thelwall, M., & Sud, P. (2016). National, disciplinary and temporal variations in the extent to which articles with more authors have more impact: Evidence from a geometric field normalised citation indicator. *Journal of Informetrics*, 10(1), 48–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joi.2015.11.007>
- Ullah, M. M. (2012). The emerging roles Of HR professionals in driving organizational change. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 2(3), 121–123.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. D. (2013). The State of the HR Profession. *Human Resource Management*, 52(3), 457–471. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.21536>
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2013). {VOSviewer} manual. *Leiden: Univeriteit Leiden, January*. http://www.vosviewer.com/documentation/Manual_VOSviewer_1.6.1.pdf
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 361–386.

World Population Review. (2022). *Continent and Region Populations 2022*.
<https://worldpopulationreview.com/continents>

Wylie, N., Sturdy, A., & Wright, C. (2014). Change agency in occupational context: lessons for HRM. *Human Resource Management Journal*, 24(1), 95–110.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12028>

Zhou, M., Wang, R., Cheng, S., Xu, Y., Luo, S., Zhang, Y., & Kong, L. (2021). Bibliometrics and visualization analysis regarding research on the development of microplastics. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(8), 8953–8967.
<https://doi.org/10.1007/s11356-021-12366-2>