

## SYSTEMATIC MAPPING STUDY OF ORGANIZATIONAL CHANGE

Rusdin Tahir<sup>1\*</sup>, Sam'un Jaja Raharja<sup>2</sup>, Salma Shofia Rosyda<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Departemen Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Padjadjaran

<sup>3</sup>Mahasiswa Magister Administrasi Bisnis, Universitas Padjadjaran

E-mail: rusdin@unpad.ac.id<sup>1</sup>, s.raharja2017@unpad.ac.id<sup>2</sup>, salma19004@mail.unpad.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*Organizational change needs to be done in line with technological developments and changes in the environment. The aim is to modify procedures, systems, structures, responsibilities, and skills. The need for technology and the importance of employee training are currently important topics in managing organizational change. . This article aims to classify, identify scientific publications, and carry out a thematic analysis of the latest literature to create an extensive and detailed understanding of organizational change. The research method used is a systematic mapping study (SMS) to examine scientific publications produced over time, types of research, and methods. The SMS procedure follows established empirical guidelines and mapping data relies on the Scopus electronic database. Based on the results of the SMS it is known that 313 research meet the inclusion criteria. We classified 313 articles based on paper type, method, focus, locus, and year of publication. Then, the categorization and quantification of current studies are generated on various dimensions, topic summaries, and current research trends.*

*Keywords: organizational change, systematic mapping study, SMS, sytematic review*

---

## STUDI PEMETAAN SISTEMATIS PERUBAHAN ORGANISASI

### ABSTRAK

*Organizational change* perlu dilakukan sejalan dengan perkembangan teknologi dan perubahan pada lingkungan. Tujuannya adalah untuk memodifikasi prosedur, sistem, struktur, tanggung jawab, dan keterampilan. Kebutuhan teknologi dan pentingnya pelatihan karyawan saat ini menjadi topik penting dalam pengelolaan perubahan organisasi. Artikel ini bertujuan untuk mengklasifikasikan, mengidentifikasi publikasi-publikasi ilmiah, dan melakukan analisis tematik terhadap literatur terkini guna menciptakan pemahaman yang ekstensif dan terperinci pada *organizational change*. Metode penelitian yang digunakan yaitu *systematic mapping study* (SMS) untuk menelaah publikasi ilmiah yang dihasilkan dari waktu ke waktu, fokus, lokus, jenis penelitian yang paling banyak diselidiki, juga metode penelitian yang paling banyak digunakan. Prosedur SMS mengikuti panduan empiris yang telah mapan dan data pemetaan mengandalkan database elektronik *scopus*. Berdasarkan hasil SMS terhadap penelitian di bidang perubahan organisasi diketahui bahwa terdapat 313 penelitian yang memenuhi kriteria inklusi. Kami mengklasifikasikan 313 artikel pada area topik dengan kategori jenis paper, metode, fokus, lokus, dan tahun pbulikasi penelitian. Kemudian, kategorisasi dan kuantifikasi studi saat ini dihasilkan pada berbagai dimensi, ringkasan topik, dan tren penelitian saat ini.

Kata kunci : perubahan organisasi, *systematic mapping study*, SMS, tinjauan sistematis

## PENDAHULUAN

Era persaingan global ditandai dengan perubahan yang terjadi sangat cepat di lingkungan bisnis, perubahan ini menuntut organisasi untuk dapat beradaptasi dengan cepat, memiliki ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memperhatikan lingkungan di luar perusahaan (Zhitlukhina, et al., 2018). Oleh sebab itu, perubahan pada organisasi menjadi perlu dilakukan seiring perkembangan teknologi yang semakin pesat dan perubahan lingkungan yang pesat (Hamdi & Abouabdellah, 2018). Pada era globalisasi, *organizational change* melibatkan perubahan visi dan misi organisasi, pengenalan teknologi baru, pengenalan sistem perangkat dan sistem kinerja, penggajian ulang, perubahan dalam struktur organisasi, orientasi baru dari penargetan kebutuhan baru pelanggan (Lucena, 2005).

Tujuan *organizational change* yaitu memodifikasi prosedur dan sistem, struktur organisasi dan tanggung jawab, serta keterampilan (Gupta, 2017). Dalam konstruksi baru, manajer sangat diperlukan untuk mendukung karyawan untuk melewati perubahan (Hao & Yazdanifard, 2015). Di setiap tingkatan, manajer organisasi harus memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai perubahan terus-menerus guna mendukung staf melalui periode yang mungkin terbukti membuat stres bagi sebagian besar karyawan mereka. Mereka mungkin bertanya apakah pola pikir yang berbeda dan sistem nilai yang berbeda akan mendatangkan kesuksesan yang lebih. Untuk menjadi sukses pada era globalisasi, *organizational change* perlu difokuskan pada hal-hal berikut ini (Rizescu & Tileagă, 2017): (1) Beralih dari gagasan persaingan ke gagasan kerja sama, melayani dunia; (2) Identifikasi kebutuhan konsumen harus menjadi tujuan utama; (3) Mengenali dan berinvestasi dalam keuntungan keseluruhan organisasi; dan (4) Mengenali posisi individu yang terlibat di dalam dan di sekitar struktur organisasinya.

Fenomena *organizational change* yang banyak dikenal saat ini yaitu terkait bagaimana manajemen sebuah perubahan di dalam

perusahaan atau organisasi, bagaimana teknologi diperlukan dalam perubahan sebuah organisasi pada era organisasi dan betapa pentingnya pelatihan pada karyawan saat menghadapi perubahan pada perusahaannya (Kim & Ryu, 2017). Untuk mendapatkan perspektif penelitian yang ada, peneliti melakukan studi pemetaan sistematis (*systematic mapping study*), studi ini termasuk ke dalam tinjauan literatur (Collie, et al., 2020).

Tujuan dari studi pemetaan sistematis ini adalah untuk membentuk latar belakang penelitian lebih lanjut serta mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang kajian *organizational change*. Didalam penelusuran peneliti menggunakan *database* elektronik untuk menemukan artikel yang membahas tentang *organizational change*. Studi *SMS* merupakan metode yang tepat sebagai pendekatan studi literatur karena didukung dengan 313 artikel dari penelusuran di *scopus electronic database*. Secara keseluruhan peneliti menganalisis hasil penelusuran dari 313 penelitian dengan pertanyaan utama (*Research Questions*) dalam penelitian ini meliputi:

1. RQ1: Bagaimana fokus penelitian (*research focuses*) pada topik yang telah diteliti?
2. RQ2: Bagaimana lokus penelitian (*research locus*) pada topik yang telah diteliti?
3. RQ3: Bagaimana jenis paper (*paper type*) yang digunakan?
4. RQ4: Bagaimana metodologi dan pendekatan apa yang digunakan?
5. RQ5: Bagaimana distribusi jenis paper dan metode yang digunakan?
6. RQ6: Bagaimana tren publikasi setiap negara dan setiap tahun pada penelitian ini?

Hasil penelitian ini memberikan pendekatan penelitian yang komprehensif tentang *Organizational change* serta implikasi dan pedoman bagi akademisi dan praktisi lainnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Organizational Change*

*Organizational change* berakar dari pengenalan gaya berpikir atau operasi yang disengaja dengan adaptasi pada lingkungan organisasi guna meningkatkan kinerja dari organisasi itu sendiri (DeGhetto, Russell, & Ferris, 2017). Peningkatan kinerja ini penting agar organisasi dapat berkembang, sukses, dan bertahan hidup dalam lingkungan yang terus mengalami perubahan (Liao & Ai Lin, 2018). *Organizational change* menjadi elemen yang diperlukan pada perusahaan, pada proses pembentukan sistem dipastikan efektivitas dan efisiensi dimaksimalkan guna mencapai tujuan dari *organizational change* (Perrot, 2015).

*Organizational change* terdiri dari sistem dan langkah pada bidang manajemen strategis untuk mencapai target setelah implementasi *organizational change* (Kafka, et al., 2019). *Organizational change* memiliki banyak interpretasi berbeda, yang merupakan karakteristik komunitas ilmiah dan praktik sosial-ekonomi. Menurut tingkat kesengajaan terdapat dua jenis perubahan dalam organisasi (Dolyatovskiy, Barnagian, & Dolyatovskiy, 2019): (1) Perubahan terencana: Perubahan yang dikendalikan dari sistem organisasi saat ini ke sistem organisasi yang sudah mengalami perubahan; (2) Perubahan spontan: Perubahan yang terjadi tanpa arah dari agen perubahan.

## 2. Karakteristik *Organizational Change*

*Organizational change* memiliki karakteristik tersendiri, berikut ini ialah karakteristiknya (Yi, Gu, & Wei, 2017): (1) Jenis aktivitas perubahan; (2) Proses di mana perubahan dan implementasi; (3) Inersia, menggambarkan hambatan dalam organisasi; (4) Waktu di mana perubahan terjadi dan berapa lama berlangsung; dan (5) Kedalaman untuk menggambarkan sejauh mana *organizational change*; (6) Kesiapan organisasi yang mengalami perubahan.

## 3. Faktor *Organizational Change*

Terdapat dua penyebab dari *organizational change* yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ialah perubahan disebabkan faktor

dari dalam suatu organisasi (Mahmood, Latif, & Ali,, 2020). Perubahan ini terjadi karena konflik/permasalahan internal seperti perubahan tujuan, perubahan jumlah karyawan, semangat kerja yang menurun. Permasalahan diatasi melalui pengambilan keputusan dari pemimpin organisasi, menentukan kebijakan baru untuk mengatasi masalah yang ada (Ulen, 2010).

*Organizational change* diakibatkan faktor dari luar organisasi yaitu regulasi pemerintah, kondisi ekonomi, tindakan pesaing (Hassan & Mouakket, 2018). Perubahan eksternal ini akan menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Faktor ini dapat di atasi dengan cara kerjasama antar organisasi (Çelik & Ozsoy, 2016).

## 4. Keberhasilan *Organizational Change*

Berikut ini adalah uraian tentang faktor-faktor keberhasilan *organizational change* (Appelbaum, Profka, Depta, & Petrynski, 2018): (1) Gareth Morgan : Organisasi bekerja melalui delapan metafora (Tohidian & Rahimian, 2019): Mesin, organisme, otak, budaya, sistem politik, penjara psikis, *fluks* dan transformasi, dan instrumen dominasi untuk membantu mendekati perubahan; (2) Trompenaars dan Hampden-Turner : Terdapat tiga level budaya organisasi untuk mengatasi perubahan. Pertama memahami budaya organisasi membutuhkan kolaborasi yang hati-hati antara mereka yang ada di dalam organisasi karena ditanami dengan budaya organisasi, dan seseorang eksternal yang melihat berdasarkan asumsi (Gutterman, 2017); dan (3) Taylor: Budaya dibentuk dan dikomunikasikan melalui perilaku, simbol, dan sistem.

## 5. Model *Organizational Change*

Terdapat beberapa model dalam perencanaan *organizational change*, beberapa diantaranya adalah (Rajan & Ganesan, 2017) (Vanessa, & Franco, 2020): *Create Urgency, Forming a Powerfull Guiding Coalition, Create a Vision, Communicating the Vision, Empowering Other to Act On the Vision, Planning for and Creating Short-term Wins, Consolidating*

*Improvement and Producing Still More Change, Institutionalizing a New Approaches.*

Proses perubahan yang telah berlangsung harus ditautkan agar menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari budaya perusahaan secara keseluruhan yaitu semua aktifitas-aktifitas perubahan harus direfleksikan sebagai budaya perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi sekunder dengan *systematic mapping study (SMS)*. *SMS* sendiri berasal dari *study literature review (SLR)* (Tribis, Bouchti, & Bouayad, 2018). *SMS* berfungsi untuk menguraikan jenis aktivitas penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian. *SMS* menjelaskan penelitian pada tingkat tinggi dan memetakan penelitian dari pada menyelidiki pertanyaan penelitian secara rinci (Kitchenham, 2007). Dengan kata lain, *SMS* dapat dianggap sebagai metode untuk mendapatkan gambaran umum dari area penelitian tertentu (Zultaqawa, Alexandri, & Hardinata, 2019).

### 1. Research Question

Pertanyaan penelitian dalam *SMS* jauh lebih luas daripada di *SLR* untuk mengatasi ruang lingkup studi yang lebih luas (Kitchenham, 2007). Tujuan utama dari *SMS* ini ialah untuk pemetaan frekuensi publikasi dari waktu ke waktu guna mengetahui tren penelitian. Tujuan kedua adalah mengidentifikasi forum-forum di mana penelitian di suatu bidang telah dipublikasikan. Tujuan-tujuan ini tercermin dalam pertanyaan penelitian (RQ) seperti yang ditunjukkan (Castañer & Oliveira, 2020). Pertanyaan penelitian dari penelitian ini berkonsentrasi pada pengkategorian

topik pada bidang profit *organizational change* profit.

### 2. Langkah Pencarian

Proses pencarian harus dilakukan seakurat mungkin, keakuratan tersebut ditandai dengan pemilihan sumber data *mapping*, pembuatan *string* pencarian yang tepat, dan menentukan kriteria inklusi eksklus. Dalam proses ini, seluruh langkah memiliki hasil dan peta sistematis. Peneliti melakukan pencarian pada *database* elektronik terindeks *Scopus*. *Scopus* mengandung abstrak dan artikel jurnal akademik internasional bereputasi yang termasuk dalam kriteria Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (DIKTI) Republik Indonesia.

*String* pencarian atau kata kunci pencarian dibuat dengan menggunakan strategi dari Banaeianjahromi dan Smolander (2016). Langkah terakhir yaitu menggunakan operator Boolean yang fungsinya untuk mensintesis menjadi satu *string* pencarian (Ferrari, Cavaliere, & de Marchi, 2019). Pada penelitian ini menggunakan operator Boolean AND dan OR. *Keyword* yang digunakan yaitu "*organizational change*" AND ("*corporate*" OR "*firm*" OR "*enterprise*") dengan temuan 3056 jurnal. Selanjutnya, langkah untuk menentukan kategori artikel pengecualian atau kriteria eksklus dan artikel inklusi yang merupakan salah satu kegiatan studi pemetaan guna menggugurkan artikel tidak relevan dan mensortir artikel yang relevan. Untuk mempermudah berikut kriteria inklusi dan eksklus yang di rumuskan (Petersen, Feldt, & Mujtaba, 2008).

**Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Ekskusi**

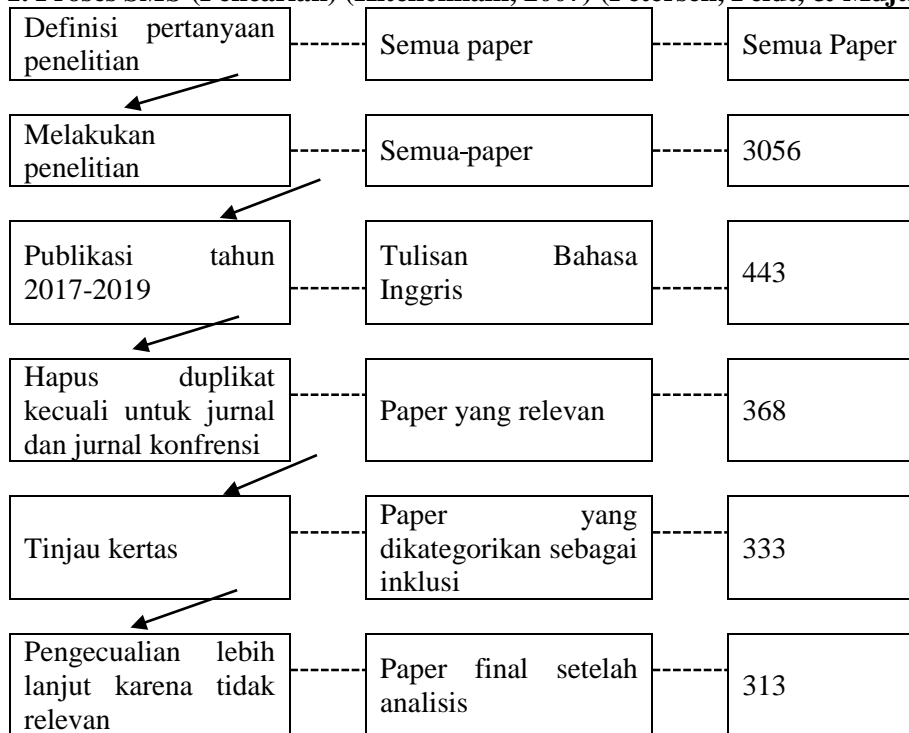
Inklusi	Ekskusi
Penelitian yang berfokus pada penelitian <i>organizational change</i>	Makalah yang tidak membahas tentang <i>organizational change</i>
Bahasa Inggris	Bahasa lain selain bahasa Inggris.
Tulisan yang diterbitkan tahun 2017-2019	Tulisan yang tidak diterbitkan tahun 2017-2019

Inklusi	Eksklusi
Tulisan yang membahas <i>organization change</i> secara umum dan perusahaan berbasis <i>profit</i>	Tulisan yang membahas organisasi publik, LSM, dan Perusahaan <i>non-profit</i>

Sumber: (Kitchenham, 2007), dimodifikasi Penulis (2020)

Tahapan penelusuran penelitian digambarkan pada Gambar 1 di bawah ini:

**Gambar 1. Proses SMS (Pencarian) (Kitchenham, 2007) (Petersen, Feldt, & Mujtaba, 2008)**

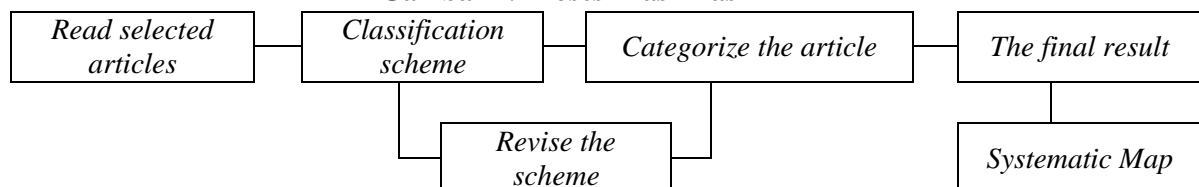


Sumber: (Kitchenham, 2007), dimodifikasi Penulis (2021)

### 3. Skema Klasifikasi

Terdapat tiga aspek untuk mengklasifikasikan studi. Satu sisi mengkategorikan artikel berdasarkan metode penelitian mereka. Sisi kedua ditentukan pada *paper type* berdasarkan klasifikasi. Selain itu, diidentifikasi 22 kategori fokus (Gonçales, Farias, Scholl, & Veronez, 2015). Berikut ini ialah Gambar 2 dari proses klasifikasi:

**Gambar 2. Proses Klasifikasi**



Sumber: (Kitchenham, 2007), dimodifikasi Penulis (2020)

**Tabel 2. Paper Type dan Method**

<b>Paper Type</b>	<b>Penjelasan</b>
<i>Validation Research</i>	Metode investigasi baru yang belum diterapkan dalam percobaan/observasi
<i>Evaluasi Research</i>	Metode investigasi diimplementasikan dalam praktek dan disajikan dalam metode evaluasi
<i>Solution Proposal</i>	Pengajuan solusi masalah, usulan solusi berupa pendekatan baru atau berlaku dan pendekatan yang ada.
<b>Philosophical Paper</b>	Penelitian ini memperkenalkan perspektif baru menggunakan taksonomi atau kerangka konseptual.
<b>Methods</b>	
<i>Case Study</i>	Penelitian mengenai satu fenomena dalam satu atau lebih dari satu organisasi selama waktu yang logis.
<i>Constructive Study</i>	Penelitian yang bermaksud membangun kerangka kerja baru, artefak perangkat lunak, atau model konseptual
<i>Literature Study</i>	Penelitian yang menganalisis dan memperluas literatur yang ada
<i>Discussion Paper</i>	Penelitian yang membahas argumen atau fenomena
<i>Grounded Theory</i>	Penelitian yang bertujuan menuju pengembangan teori melalui analisis data
<i>Survey</i>	Penelitian yang menggunakan kuesioner yang telah ditentukan dan terstruktur untuk mengambil data dari individu
<i>Delphi Study</i>	Penelitian yang terdiri dari dua putaran kuesioner atau lebih dijawab oleh para ahli

Sumber: (Banaeianjahromi & Smolander, 2016)

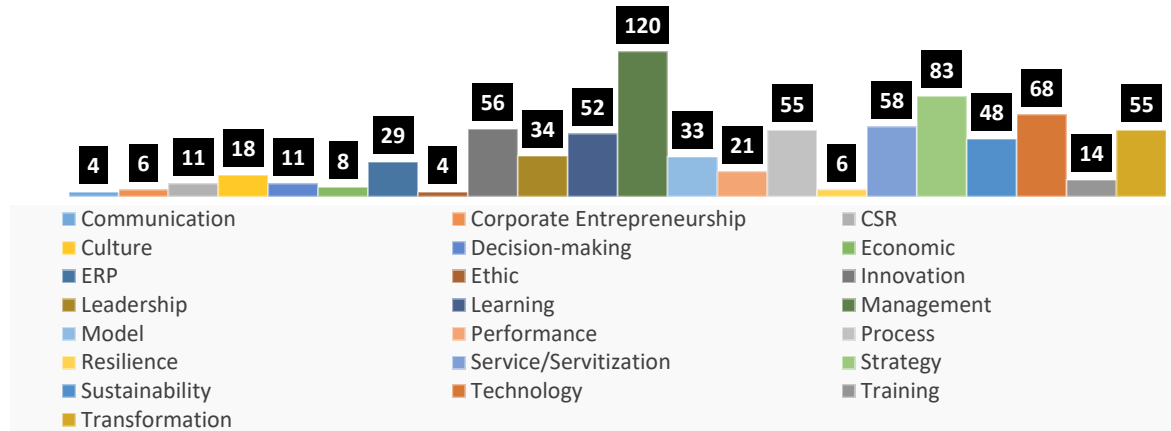
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan hasil pemetaan berdasarkan dari pertanyaan penelitian. Berdasarkan hasil pemetaan dari 313 artikel mengenai *organizational change* dikelompokkan dengan menggunakan aplikasi *microsoft excel* dengan kategori *research focus, locus, country, methods*, dan *paper type*.

### 1. Fokus Penelitian (RQ1)

Untuk menjawab RQ1, 313 artikel diklasifikasikan pada area topik penelitian (*research focus*) dengan kategori *communication, corporate entrepreneurship, CSR, culture, decision-making, economic, ERP, ethic, innovation, leadership, learning, management, model, performance, process, resilience, service/servitization, strategy, sustainability, technology, training*, dan *transformation*.

**Gambar 3. Fokus Penelitian**



Sumber: Data diolah Penulis (2020)

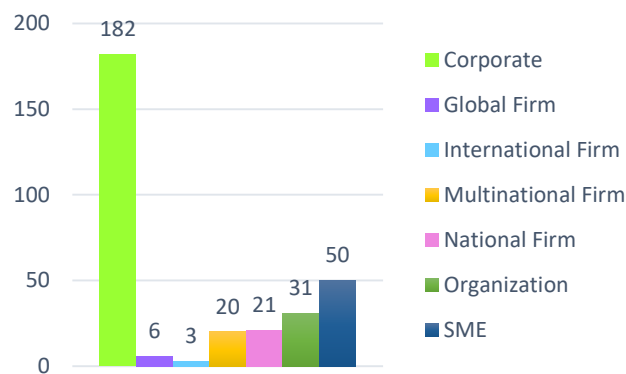
Topik yang banyak diteliti adalah manajemen pada *organizational change* 120 artikel, strategi pada *organizational change* 83 artikel, *technology* 63 artikel. *Service/servitization* 58 artikel, *innovation* 56 artikel, *process* dan *transformation* 55 penelitian, *learning* 52 artikel, *sustainability* 48 artikel, *leadership* 34 jurnal, dan model 33 tulisan. Paling sedikit dibahas yaitu *communication* dan *ethic* 4 tulisan, *corporate*

*entrepreneurship* dan *resilience* 6 tulisan, dan *economic* 8 tulisan.

## 2. Lokus Penelitian (RQ2)

Untuk menjawab RQ2, 313 artikel diklasifikasikan pada area lokus penelitian dengan kategori: *corporate*, *global firm*, *international firm*, *multinational firm*, *national firm*, *organization*, *SME*.

**Gambar 4. Lokus Penelitian**



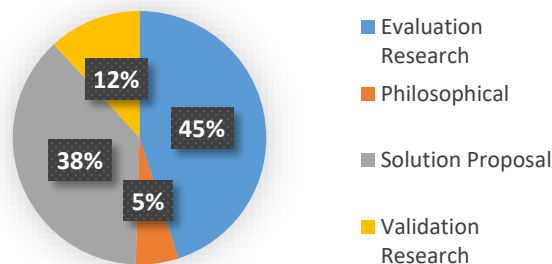
Sumber: Data diolah penulis (2020)

Gambar 4 tersebut merupakan jumlah dari artikel pada lokus yang ada pada artikel yang diteliti. Lokus yang banyak diteliti ialah *corporate* sebanyak 182 tulisan, *SME* menempati urutan kedua dengan 50 jurnal, dan yang terakhir *organization* dengan 182 penelitian.

### 3. Paper Type (RQ3)

Penelitian dikelompokkan menjadi empat kategori: *validation research*) *evaluation research*, *solution proposal*, *philosophical papers*. Untuk memberikan jawaban dari RQ3, kami mengkategorikan 313 penelitian hasil pemetaan klasifikasi tersebut.

**Gambar 5. Distribusi Paper Type**



Sumber: Data diolah Penulis (2020)

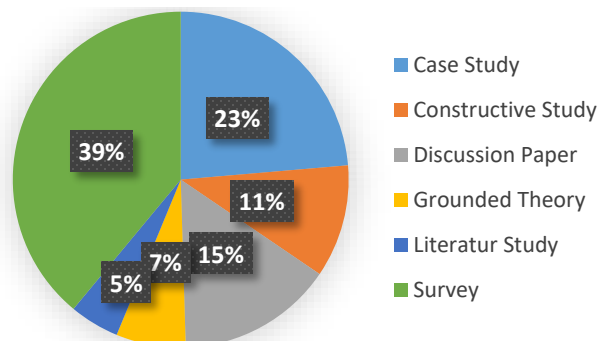
Distribusi tipe artikel (*paper type*) digambarkan berdasarkan kategori pengklasifikasian. Berdasarkan hasil pemetaan secara sistematis (*systematic mapping study*), tipe artikel yang paling sering digunakan adalah penelitian *evaluation research* dengan total sebanyak 141 (45%) penelitian. Tipe artikel yang paling sering selanjutnya adalah *solution proposal* dengan jumlah sebanyak 118 (38%) penelitian. Selanjutnya adalah tipe artikel *validation research* 37 (12%) dan yang paling sedikit adalah tipe

artikel *philosophical paper* sebanyak 17 (5%) penelitian.

### 4. Metode Penelitian dan Pendekatan (RQ4)

Penelitian dikelompokkan menjadi enam kategori metode yaitu *case study*, *constructive study*, *discussion paper*, *grounded theory*, *literature study*, dan *survey*. Untuk memberikan jawaban dari RQ4, kami mengkategorikan 313 penelitian hasil pemetaan klasifikasi tersebut. Pada Gambar 6 adalah diagram yang menggambarkan distribusi persentase metode penelitian mengenai perubahan organisasi :

**Gambar 6. Distribusi Metode**



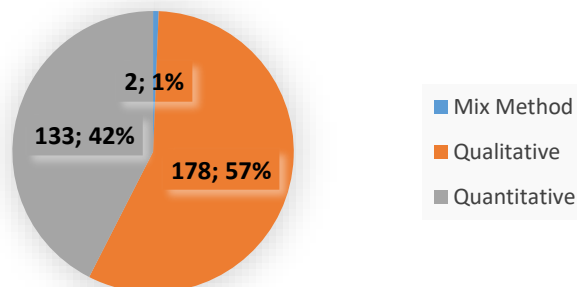
Sumber: Data diolah Penulis (2020)



Hasil pemetaan secara sistematis (*systematic mapping study*), metode artikel yang paling sering digunakan adalah *survey* dengan total sebanyak 122 (39%) penelitian. Metode artikel yang paling sering selanjutnya adalah *case study* dengan jumlah sebanyak 74 (23%) penelitian. Selanjutnya

adalah metode *discussion paper* 47 (15%), dilanjutkan dengan *constructive study* 34 (11%), pada posisi kesua terakhir ditempati oleh *grounded theory* sebesar 7% dengan jumlah artikel 21, terakhir ditempati *literature study* sebesar 5% dengan jumlah 15 artikel.

**Gambar 7. Distribusi Pendekatan**



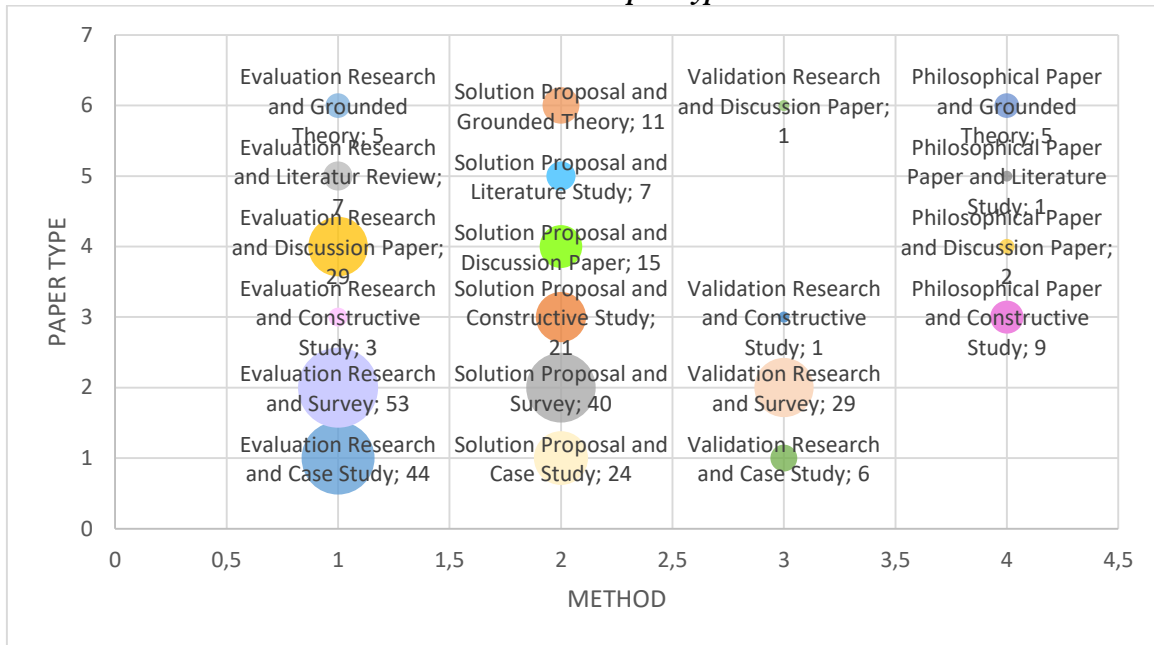
Sumber: Data diolah Penulis (2020)

Penelitian dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu *quantitative*, *qualitative*, dan *mix method*. Kami mengkategorikan 313 studi dari hasil pemetaan klasifikasi. Hasilnya pendekatan kualitatif paling unggul dengan 178 penelitian mendapatkan presentase sebesar 57%, diikuti oleh pendekatan kuantitatif dengan 133 penelitian dengan presentase sebesar 42%, dan yang terakhir *mix method* meraih presentase 1% dengan hanya dua studi dari total penelitian yang ada. Data diperoleh dari Gambar 7 yang menggambarkan distribusi pendekatan penelitian.

#### 5. Distribusi *Research Types dan Methods* (RQ5)

Setelah distribusi diketahui penelitian evaluasi dan *survey* dengan 53 artikel menempati posisi tertinggi, posisi kedua ditempati oleh tipe penelitian evaluasi dan *case study* sebanyak 44 studi, ketiga ditempati *solution proposal* dengan metode *survey* dengan 40 artikel, dan paling sedikit di tempati oleh tipe penelitian *validation research* dan *discussion paper*, *validation research* dan *constructive study*, dan *philosophical paper* dengan metode *literature study* sebesar satu artikel.

**Gambar 8. Distribusi Paper Type dan Method**



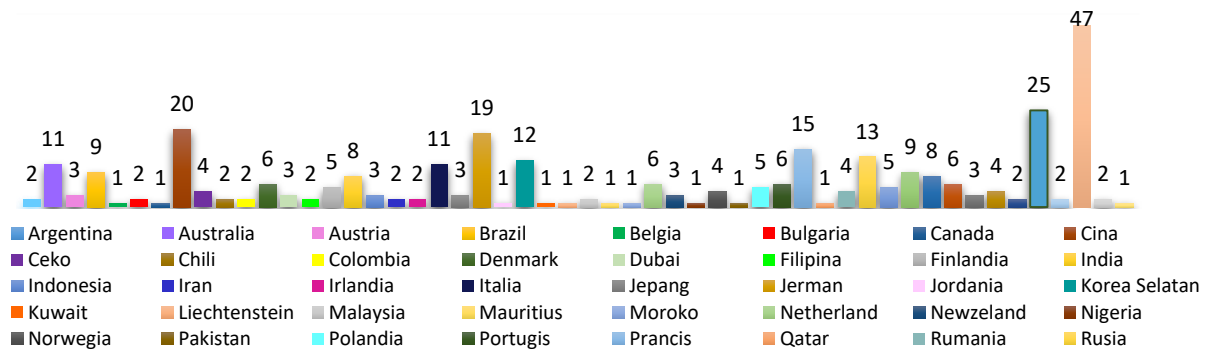
Sumber: Data diolah Penulis (2020)

**6. Tren Publikasi (RQ6)**

Berdasarkan hasil pemetaan ditemui bahwa negara terbanyak menghasilkan penelitian tentang *organizational change* adalah USA dengan total 47 publikasi, diikuti United Kingdom sebanyak 25 publikasi, dan cina 20 publikasi. Untuk tren

publikasi paling rendah yaitu terdapat pada negara Belgia, Canada, Jordania, Kuwait, Liechtenstein, Mauritius, Moroko, Nigeria, Pakistan, Qatar, dan Yunani dengan hanya 1 publikasi saja dari masing-masing negara tersebut.

**Gambar 9. Tren Publikasi Berdasarkan Fokus**

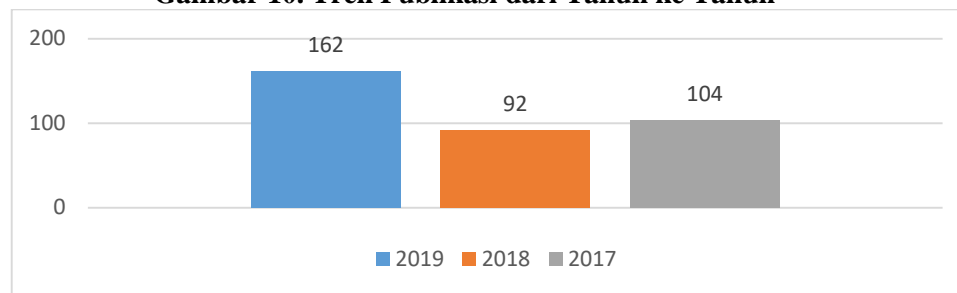


Sumber: Data diolah Penulis (2020)

Gambar 10 merupakan tren penelitian yang dipublikasi pada media database elektronik dimulai pada tahun 2017-2019. Tahun 2019 terdapat 162 artikel paling tinggi di antara dua tahun sbelumnya. Tahun 2018 menempati posisi terakhir yakni 92 artikel. Terakhir 2017

menempati posisi kedua dengan 104 artikel. Pada tahun 2018 penelitian mengenai *organizational change* mengalami penurunan publikasi penelitian, lalu meningkat kembali jumlah publikasinya di tahun 2019.

**Gambar 10. Tren Publikasi dari Tahun ke Tahun**



Sumber: Data diolah Penulis (2020)

Berdasarkan hasil pemetaan sebagaimana disebutkan di atas, *Systematic Mapping Study (SMS)* memberikan gambaran menyeluruh mengenai *organizational change*. Peneliti dari akademisi dan praktisi dapat menggunakan penelitian ini sebagai penelitian awal. Pada pemetaan secara sistematis ini, telah menelusuri 443 artikel penelitian dari *database* elektronik *Scopus*. Setelah melakukan pemetaan ditemukan 313 artikel yang relevan dan selanjutnya dikembangkan skema klasifikasi yang mengkategorikan artikel berdasarkan fokus penelitian, jenis penelitian, dan metode penelitian.

Pada penelitian ini diketahui bahwa penelitian tentang *organizational change* lebih banyak menggunakan metode survei, yang kedua meneliti dan mengambil kasus dari suatu perusahaan atau beberapa perusahaan dalam lokasi tertentu, dan terbesar ketiga adalah *discussion paper*. Tahun 2019 dan 2017 *evaluation research* menjadi primadona sementara pada tahun 2018 *solution proposal* lebih unggul.

*Survey*, *case study*, dan *discussion paper* adalah penelitian yang paling banyak digunakan untuk penelitian yang *organizational change* pada perusahaan berorientasi pada keuntungan dan organisasi secara umum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis penelitian *evaluation research* banyak menggunakan metode *survey* disusul dengan penggunaan metode *case study*. Hal ini berarti *evaluation research* banyak menggunakan metode penelitian *survey* baik dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif serta kasus pada perusahaan atau organisasi tertentu.

Dominasi data *evaluation research* dengan menggunakan metode sebagaimana disebutkan di atas, menunjukkan bahwa penelitian-penelitian masih berbasiskan pada pendekatan *ex-post facto* yang bersumberkan pada masalah-masalah yang sudah terjadi dan atau pada peristiwa yang sudah terjadi.

Sementara itu penelitian *validation research* rata-rata menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini karena *validation research* cenderung pada pembuktian yang *scientific measurable*. Oleh karenanya tidak heran jika menggunakan pendekatan kuantitatif

Adapun jenis penelitian *philosophical paper* rata-rata menggunakan pendekatan penelitian dengan metode kualitatif. Penelitian *philosophical* memang sesuai dengan pendekatan kualitatif karena pembahasan maupun

penyimpulan dari penelitian ini bersifat pemahaman (*verstehen*).

Pada proses pemetaan sistematis ini, terdapat keterbatasan-keterbatasan diantaranya penelusuran jurnal hanya bersumber dari *Scopus*, sehingga tidak dapat mencakup semua *database* jurnal dan konferensi yang ada. Selain itu, kami hanya mengambil kategori artikel yang berbahasa Inggris yang termasuk dalam jurnal internasional dan *conference paper*.

## SIMPULAN

Perubahan lingkungan bisnis, termasuk perubahan teknologi, yang cepat menyebabkan dibutuhkannya perubahan pada perusahaan untuk meningkatkan performa perusahaan dalam berbagai aspek. Dari perubahan dapat dipelajari keterampilan baru, menemukan peluang bisnis baru sekaligus melatih kreativitas

Penelitian ini memetakan literatur *organizational change* yang ada dengan mencari artikel dari database literatur ilmiah. Motivasi utama dari studi yang dipetakan adalah untuk memberikan gambaran umum literatur yang ada mengenai *organizational change* sebagai solusi untuk keberlanjutan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan 313 jurnal penelitian yang telah dipetakan secara sistematis, diklasifikasikan berdasarkan metode penelitian dengan topik yang dibahas mengenai *communication, corporate entrepreneurship, CSR, culture, decision-making, economic, ERP, ethic, innovation, leadership, learning, management, model, performance, process, resilience, service/servitization, strategy, sustainability, technology, training, dan transformation*.

Penelitian dikelompokkan menjadi enam tipe atau jenis penelitian: *validation research, evaluation research, solution proposal, philosophical papers* dan *experience papers*, serta memetakan kecenderungan negara asal publikasi pada rentang tahun 2017-2019.

Meskipun penelitian mengenai *organizational change* sudah banyak dilakukan nampaknya perkembangan teknologi dan

pelatihan masih memiliki masalah tersendiri. Fokus yang masih terbatas jumlah penelitiannya dalam tiga tahun terakhir yaitu mengenai komunikasi pada *organizational change*, etika dalam *organizational change*, ketahanan organisasi menghadapi perubahan, ekonomi pada *organizational change*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, S. H., Profka, E., Depta, A. M., & Petrynski, B. (2018). Impact of business model change on organizational success. *Industrial and Commercial Training*, 75-94.
- Banaeianjahromi, N., & Smolander, K. (2016). What do we know about the role of enterprise architecture in enterprise integration? A systematic mapping study. *Journal of Enterprise Information Management*, 140-164.
- Castañer, X., & Oliveira, N. (2020). Collaboration, Coordination, and Cooperation Among Organizations: Establishing the Distinctive Meanings of These Terms Through a Systematic Literature Review. *Journal of Management*, 965-1001.
- Çelik, A., & Ozsoy, N. (2016). Organizational Change: Where Have We Come From and Where Are We Going? *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 134-141.
- Collie, A., Newnam, S., Keleher, H., Petersen, A., Kosny, A., & Vogel, A. P. (2020). Recovery Within Injury Compensation Schemes: A System Mapping. *Journal of Occupational Rehabilitation*.
- DeGhetto, K., Russell, Z. A., & Ferris, G. R. (2017). Organizational change, uncertainty, and employee stress: Sensemaking interpretations of work

- environments and the experience of politics and stress. *Power, Politics, and Political Skill in Job Stress*, 105-135.
- Dolyatovskiy, V. A., Barnagian, V. S., & Dolyatovskiy, L. V. (2019). Optimising Models of Management by Organizational. *International science and technology conference "Earth science"*, 1-7.
- Ferrari, L., Cavaliere, A., & de Marchi, E. (2019). Can Nudging Improve the Environmental Impact of Food Supply? A Systematic Review. *Trends in Food Science and Technology*, 184-192.
- Gonçales, L. J., Farias, K., Scholl, M., & Veronez, M. R. (2015). Comparison of Design Models: A Systematic Mapping Study. *International Journal of Software Engineering and Knowledge Engineering*, 1765-1769.
- Gupta, M. (2017). Organizational Structure Affected by Strategic Change. *International Journal Of Advance Research And Innovative Ideas In Education*, 372-376.
- Gutterman, A. S. (2017). Organizational Culture: A Global Survey of Theory and Research. *Sustainable Entrepreneurship Project*, 1-62.
- Hamdi, S. E., & Abouabdellah, A. (2018). Literature review of implementation of an enterprise resources planning: Dimensional approach. *Proceedings - GOL 2018: 4th IEEE International Conference on Logistics Operations Management*.
- Hao, M. J., & Yazdanifard, R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change in Organizations through Improvement and Innovation. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*.
- Hassan, M. K., & Mouakket, S. (2018). Power, trust and control The interaction of political behaviours in. *Journal of Accounting in Emerging Economies accounting-based ERP system implementation processes*.
- Kafka, S., Kostin, O., Lutsenko, I., Liulchak, Z., Kuzmenko, H., & Moskaliuk, H. (2019). Management and Control Model of Organizational Change in the Process of Monitoring of Financial Results. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 7261-7265.
- Kim, Y. K., & Ryu, M. H. (2017). Towards Entrepreneurial Organization: From the case of Organizational Process Innovation in Naver. *Information Technology and Quantitative Management (ITQM 2017)*, 663-670.
- Kitchenham, B. (2007). Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering. *EBSE Technical Report, School of Computer Science and Mathematics, Keele University, UK*, 1-57.
- Liao, L., & Ai Lin, E. T. (2018). Organizational Change Perspective on People Management in BIM Implementation in Building Projects. *Journal of Management in Engineering*, 1-13.
- Lucena, J. C. (2005). Globalization and organizational change: engineers' experiences and their implications for engineering education. *European Journal of Engineering*, 321-338.
- Mahmood, N. H., Latif, K. A., & Ali, N. R. (2020). Exploring sustainable human resource management change in the context of digital banking. *Journal of Environmental Treatment Techniques*, 779-786.
- Perrot, F. (2015). Multinational Corporations' Strategies at the Base of the Pyramid: An

- Action Research Inquiry. *Journal Business Ethic*.
- Petersen, K., Feldt, R., & Mujtaba, S. (2008). Systematic mapping studies in software engineering. *EASE'08: Proceedings of the 12th international conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering*, 68–77.
- Rajan, R., & Ganesan, R. (2017). A Critical Analysis of John P. Kotter's Change Management Framework. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, 181-203.
- Rizescu, A. M., & Tileagă, C. (2017). The Effects of Globalization on The Transformation of Organizational Management. *Journal of Defense Resources Management*, 135-140.
- Tohidian, I., & Rahimian, H. (2019). Bringing Morgan's metaphors in organization contexts: An essay review. *Tohidian & Rahimian, Cogent Business & Management*, 1-8.
- Tribis, Y., Bouchti, A. E., & Bouayad, H. (2018). Supply chain management based on blockchain: A systematic mapping study. *MATEC Web of Conferences*.
- Ulen, T. S. (2010). Responding to change: internal and external factors in organizational success. *Journal of Institutional Economics*, 133-137.
- Vanessa, d. N., & Franco, K. S. (2020). Attributes of the Organizational Change and Its Influence on Attitudes Toward Organizational Change and Well-Being at Work: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Behavioral Science*, 216-236.
- Yi, Y., Gu, M., & Wei, Z. (2017). Bottom-up learning, strategic flexibility and strategic change. *Journal of Organizational Change Management*, 161-183.
- Zhitlukhina, O. G., Babak, L. N., Rakutko, S. Y., Selezneva, E. Y., Denisevich, E. I., Berezhnova, E. I., . . . Mikhalyova, O. L. (2018). Specificity of the relationship between project management and organizational culture. *Journal Technology Analysis & Strategic Management*, 1-9.
- Zultaqawa, Z., Alexandri, M. B., & Hardinata, C. (2019). Competitive Advantages in Small and Medium Enterprises: A Study of Systematic Mapping. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 217-228.