

## Manajemen Perubahan: Analisis Bibliometrik

Tarisa Aulia Ananda<sup>1</sup>, Nabilla Kusuma Dewi<sup>2</sup>, Indah Chairunnisa<sup>3</sup>, Cindy Firstiananda Deka<sup>4</sup>, Sania Eka Yanti<sup>5</sup>, Guntur Haludin<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Ekonomi, Universitas Pembangunan Jaya

e-mail: [tarisa.auliaananda@student.upj.ac.id](mailto:tarisa.auliaananda@student.upj.ac.id)<sup>1</sup>, [nabilla.kusumadewi@student.upj.ac.id](mailto:nabilla.kusumadewi@student.upj.ac.id)<sup>2</sup>, [indah.chairunnisa@student.upj.ac.id](mailto:indah.chairunnisa@student.upj.ac.id)<sup>3</sup>, [cindy.firstianandadeka@student.upj.ac.id](mailto:cindy.firstianandadeka@student.upj.ac.id)<sup>4</sup>, [sania.ekayanti@student.upj.ac.id](mailto:sania.ekayanti@student.upj.ac.id)<sup>5</sup>, [guntur.haludin@upj.ac.id](mailto:guntur.haludin@upj.ac.id)<sup>6</sup>

### Abstrak

Studi ini melakukan analisis bibliometrik terhadap manajemen perubahan. Kemajuan teknologi dan dinamika pasar yang secara terus menerus menuntut perusahaan untuk memiliki manajemen perubahan yang efektif agar tetap kompetitif di pasar global. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan bantuan perangkat lunak VosViewer, yang didukung oleh program *Publish or Perish* dari Harzing. Harapan dari adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai manajemen perubahan, baik itu mengenai isu-isu, tren, gambaran mengenai perkembangan manajemen perubahan dan arah penelitian selanjutnya. Studi ini menemukan bahwa manajemen perubahan merupakan salah satu kunci sukses organisasi, dengan faktor-faktor utama seperti kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan komunikasi yang efektif. Kemudian, studi ini juga mengidentifikasi penulis yang dominan dalam topik ini selama waktu satu tahun yaitu tahun 2006 hingga 2016. Penulis yang paling menonjol dalam topik ini adalah *Anderson, la* dan *Anderson, d*, lalu *Frankland, r*, *Mitchell, cm*, *Ferguson, jd*. Kemudian, *By, rt* serta *Have, s ten* dan *Lauer, t* adalah penulis berikutnya.

**Kata Kunci:** *Manajemen Perubahan, Analisis Bibliometrik, Tren*

### Abstract

This study conducts a bibliometric analysis of change management. The continuous advancement of technology and market dynamics require companies to have effective change management to remain competitive in the global market. This research uses quantitative methods, with the help of VosViewer software, which is supported by the Publish or Perish program from Harzing. It is hoped that this study can provide a comprehensive insight into change management, both regarding issues, trends, an overview of the development of change management and future research directions. The study found that change management is one of the keys to organizational success, with key factors such as leadership, employee engagement and effective communication. Furthermore, the study also identified the dominant authors on this topic over a one-year period from 2006 to 2016. The most prominent authors on this topic are Anderson, la and Anderson, d, then Frankland, r, Mitchell, cm, Ferguson, jd. Then, By, rt. And Have, s ten and Lauer, t are the next authors.

**Keywords:** *Change Management, Bibliometric Analysis, Trends*

### PENDAHULUAN

Sejarah umat manusia selalu ditandai oleh perubahan dan evolusi yang konstan. Seperti yang dinyatakan Arthur Schopenhauer dalam (Mustafa et al., 2022), "Perubahan adalah satu-satunya hal yang tidak dapat diubah." Namun, laju transformasi telah meningkat secara signifikan, dan telah mendorong gelombang perubahan yang lebih intens. Globalisasi telah mengubah dunia di mana organisasi selalu ada persaingan satu sama lain. Akibatnya, organisasi harus menciptakan cara baru yang bermanfaat dalam menjalankan bisnisnya (Thalib et al., 2024).

Kemajuan teknologi dan dinamika pasar yang terus menerus berubah menciptakan suatu tantangan bagi organisasi yang di mana perusahaan harus cepat beradaptasi. Saat ini,

kemampuan beradaptasi tidak hanya menjadi suatu keunggulan, namun juga menjadi kebutuhan dasar bagi organisasi agar tetap kompetitif di pasar (Aulia & Aslami, 2023). Organisasi yang tidak bisa beradaptasi dengan cepat dan efektif akan mendapatkan risiko tertinggal, terkena disrupsi atau bahkan tersingkirkan dari persaingan (Cummings & Worley, 2014). Maka dari itu, manajemen perubahan yang baik menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam beradaptasi di lingkungan bisnis.

Manajemen perubahan organisasi merupakan proses di mana sekelompok individu dalam batasan formal serta tujuan bersama menyepakati serangkaian langkah untuk membawa organisasi dari satu titik ke titik lain dalam kurun waktu tertentu (Ik & Azeez, 2020). Manajemen perubahan merupakan aspek penting dari setiap bisnis (Pandey, 2022). Adapun menurut Iñiguez et al (2023), manajemen perubahan adalah proses terstruktur yang membantu organisasi bertransisi dari keadaan mereka saat ini ke keadaan masa depan yang diinginkan. Ini mencakup berbagai elemen seperti memahami perlunya perubahan, melibatkan pemangku kepentingan, memberikan pelatihan dan dukungan, dan memantau kemajuan untuk memastikan implementasi perubahan yang efektif (Mustafa et al., 2022). Dengan adanya tuntutan serta kebutuhan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan regulasi, bisnis dan organisasi harus terus menerapkan perubahan serta menyesuaikan praktik mereka sehingga proses bisnis tetap efektif dan hemat biaya (Helmi & Aslami, 2023).

Meskipun manajemen perubahan diakui penting, namun pelaksanaannya sering kali menimbulkan tantangan yang signifikan. Dalam prosesnya, tidak hanya mempengaruhi struktur organisasi namun dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya. Dalam organisasi, kepemimpinan menjadi promotor perubahan (Harrison et al., 2021). Kepemimpinan merupakan proses yang didasarkan pada kekuasaan untuk dapat mempengaruhi individu dengan cara memberikan motivasi sehingga mereka dapat melaksanakan perubahan serta mencapai tujuan tertentu (Roy Setiawan, 2023). Maka dari itu, keberhasilan proses perubahan dalam suatu organisasi bergantung pada efektivitas pemimpin dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memotivasi serta mendukung tim. Kemudian, ini juga bergantung pada bagaimana orang-orang di organisasi dapat mengelola hambatan terhadap perubahan, membangun komunikasi yang efektif, dan juga menciptakan budaya yang mendukung inovasi.

Manajemen perubahan yang efisien melibatkan pengawasan yang berkelanjutan, penilaian dampak dari proses transisi atau evaluasi, serta kesiapan maupun keinginan organisasi untuk menghadapi perubahan berikutnya dalam pengembangan yang akan datang (Pandey, 2022). Dengan hal tersebut, proses ini tidak hanya tentang menerapkan suatu perubahan, namun juga tetap memastikan bahwa setiap perubahan yang dilakukan dapat membawa dampak yang positif untuk organisasi. Dalam pengawasan yang berkelanjutan memungkinkan untuk manajemen mengidentifikasi tantangan ataupun hambatan yang muncul selama proses transisi sehingga masalah kecil dapat diatasi sebelum menjadi besar.

Menilai dampak dari suatu proses perubahan atau evaluasi menjadi salah satu hal yang penting dilakukan. Evaluasi ini mencakup macam-macam aspek, mulai dari produktivitas, efisiensi operasional, kepuasan karyawan, dan juga dampak terhadap pelanggan atau *stakeholder* lain (Larasati, 2018). Dengan melakukan evaluasi pada dampak tersebut, maka manajemen dapat menyesuaikan pendekatan serta memastikan perubahan-perubahan yang dilakukan dapat memberikan nilai tambah untuk organisasi. Kemudian, ketika dampak perubahan bersifat negatif, maka perlu melakukan penyesuaian kembali sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai dan sesuai dengan keinginan.

Keinginan organisasi untuk menghadapi perubahan menjadi hal yang penting juga. Organisasi yang siap untuk menghadapi perubahan akan cenderung mudah beradaptasi dengan perubahan dibandingkan dengan organisasi yang cenderung menolak perubahan (Dafitri et al., 2017). Kesiapan ini tidak hanya terbatas pada kesiapan teknologi maupun infrastruktur, namun juga melibatkan kesiapan dari Sumber Daya Manusia (SDM) (Errida & Lotfi, 2021). Hal ini dikarenakan, ketika SDM tidak siap menghadapi perubahan, maka implementasi perubahan akan terasa sulit berjalan efektif (Siagian, 2017). Maka dari itu, organisasi dapat menciptakan suatu budaya organisasi yang lebih fleksibel, responsif, serta adaptif, organisasi dapat menghadapi perubahan dengan lebih percaya diri dan cepat menyesuaikan strategi.

Menurut Helmi & Nuri Aslami (2023) perubahan memiliki 3 (tiga) tipe yang berbeda, yang di mana setiap tipe memerlukan strategi manajemen perubahan yang berbeda juga. Berikut tiga macam perubahan tersebut :

- a. Perubahan rutin : perubahan ini telah direncanakan dan juga dilakukan melalui proses organisasi yang berjalan secara teratur;
- b. Perubahan peningkatan : perubahan ini mencakup peningkatan nilai atau keuntungan yang telah dicapai oleh organisasi;
- c. Perubahan inovatif : perubahan yang melibatkan pendekatan dalam cara bagaimana organisasi memberikan suatu layanan.

Dengan memahami 3 (tiga) tipe tersebut, organisasi dapat lebih siap untuk menghadapi tantangan dan menerapkan perubahan yang diperlukan sehingga dapat mencapai tujuan jangka panjang. Selanjutnya, diharapkan *paper* ini dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai manajemen perubahan, baik itu mengenai isu-isu, tren, gambaran mengenai perkembangan manajemen perubahan dan arah penelitian selanjutnya.

**Tabel 1. Penelitian Terkait Manajemen Perubahan**

Author(s) & Year	Source	Findings
Gutiérrez-Iñiguez, Á, Collado-Agudo, J, & Rialp-Criado, J (2023)	MDPI Sustainability	Penelitian ini meninjau peran manajer dalam manajemen perubahan, bermanfaat untuk penelitian masa depan dan profesional bisnis. Penelitian ini menyoroti pentingnya manajer dalam memimpin perubahan, terutama di perusahaan besar yang menghadapi tantangan kompleks dari aspek teknis dan manusia. Faktor-faktor utama yang memengaruhi perubahan meliputi perkembangan teknologi, globalisasi, dan profesionalisasi pelanggan. Perusahaan perlu beradaptasi lebih cepat dengan perubahan ini. Penelitian lanjutan diusulkan untuk memperdalam pemahaman tentang peran manajer dan mengembangkan model yang lebih efisien untuk mengelola perubahan.
(Ik & Azeez, 2020)	International Journal of Entrepreneurial Knowledge	Penelitian ini menekankan pentingnya informasi, pengetahuan, dan keahlian dalam mendukung perubahan menuju perilaku hijau organisasi. Manajemen perubahan berperan kunci dalam mengurangi resistensi pemangku kepentingan dan memastikan implementasi yang efisien. Tantangan perilaku manusia dan resistensi terhadap perubahan dibahas, dengan solusi untuk meminimalkan dampaknya pada hasil. Penulis juga menekankan perlunya perubahan radikal di organisasi mapan untuk beralih ke praktik hijau serta mendukung pertumbuhan wirausaha

---

		hijau. Penelitian lanjutan diusulkan untuk mengeksplorasi hubungan antara manajemen perubahan dan kinerja organisasi. Keterbatasan studi ini termasuk kurangnya data lapangan dan analisis empiris.
Harrison, R., Fischer, S., Walpola, R. L., Chauhan, A., Babalola, T., Mears, S., & Le-Dao, H. (2021).	Journal of healthcare leadership	Model manajemen perubahan sering diterapkan untuk memandu proses perubahan di tingkat lokal, institusi, dan sistem dalam layanan kesehatan. Perubahan yang dipimpin oleh klinisi sangat umum, dengan nilai model manajemen perubahan terutama terletak pada penyediaan kerangka kerja yang mendukung dan fleksibel untuk mengarahkan proses perubahan. Tinjauan ini juga menyoroti peluang untuk mengintegrasikan model manajemen perubahan dengan model yang sering digunakan untuk perbaikan dan implementasi guna mendukung perubahan positif dalam layanan kesehatan.
Errida, A., & Lotfi, B. (2021).	International Journal of Engineering Business Management	Studi ini meninjau 37 model perubahan untuk mengidentifikasi 74 sub-faktor yang mempengaruhi keberhasilan manajemen perubahan, yang dikelompokkan dalam 12 kategori. Dalam penelitian di perusahaan konstruksi Maroko, ditemukan bahwa kepemimpinan manajer perubahan, komunikasi efektif, keterlibatan pemangku kepentingan, dan motivasi adalah faktor utama keberhasilan, sedangkan kurangnya visi dan kepemimpinan menyebabkan kegagalan dalam lean construction. Hasil ini memberi wawasan bagi manajer untuk lebih fokus pada faktor-faktor kunci dalam mengimplementasikan perubahan organisasi, dan penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas temuan ini di berbagai industri dan negara.
Rahmadyah & Aslami (2022)	Ekonomi, Akuntansi & Manajemen. Jurnal	Perubahan dalam organisasi menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja dan mengikuti perkembangan teknologi, terutama di era industri 4.0. Teknologi memegang peran kunci dalam mendorong perubahan, terutama di sektor Sumber Daya Manusia, agar

---

---

organisasi tetap kompetitif dan inovatif. Faktor-faktor pendukung perubahan membantu organisasi beradaptasi dengan transformasi digital, sehingga lebih siap menghadapi tantangan di masa depan melalui perencanaan dan implementasi strategi yang tepat.

---

Helmi, H., & Nuri Aslami. (2023). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*

Dari penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen perubahan adalah proses sistematis yang menggunakan alat dan teknik untuk membantu karyawan mengadopsi perubahan, dengan tujuan meningkatkan hasil bisnis. Ini mencakup langkah-langkah dalam memotivasi karyawan, mengarahkan perubahan, dan menstabilkan perubahan yang dilakukan. Menurut Lewin, manajemen perubahan terdiri dari tiga tahap: pencairan (menciptakan momentum), perubahan (mengimplementasikan perubahan), dan pembekuan ulang (menstabilkan perubahan). Tujuannya adalah meningkatkan efektivitas perusahaan, tenaga kerja, serta sistem dan struktur organisasi agar lebih efisien dan kompetitif di era ekonomi digital.

---

## METODE

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif. Kumpulan temuan penelitian sebelumnya tentang "Manajemen Perubahan" menjadi data yang dianalisis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengklasifikasikan artikel yang dipublikasikan terkait isu-isu manajemen perubahan.
2. Untuk mengidentifikasi tren terbaru dalam manajemen perubahan.
3. Untuk mengevaluasi topik-topik potensial yang menjanjikan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen perubahan.

### **Search for a Specific Terms**

Penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan bantuan analisis bibliometrik. Proses penelitian menggunakan alat bantu *Publish or Perish* dari Harzing untuk mengakses berbagai sumber akademik yang relevan. Hasil dari penelitian ini adalah sebuah publikasi berjudul "Manajemen Perubahan", yang memberikan wawasan mendalam tentang pendekatan dalam mengelola perubahan organisasi.

### **Terms Matrics Information**

Gunakan *Publish or Perish* untuk mencari jurnal yang berbeda dan mendapatkan 100 artikel dari tahun 1990 - 2024. Berikut matrices yang diperoleh:

**Tabel 2. Terms Matrics Information**

Publication years	1990-2024
Citation years	34 (1990-2024)
Papers	100
Citations	34659

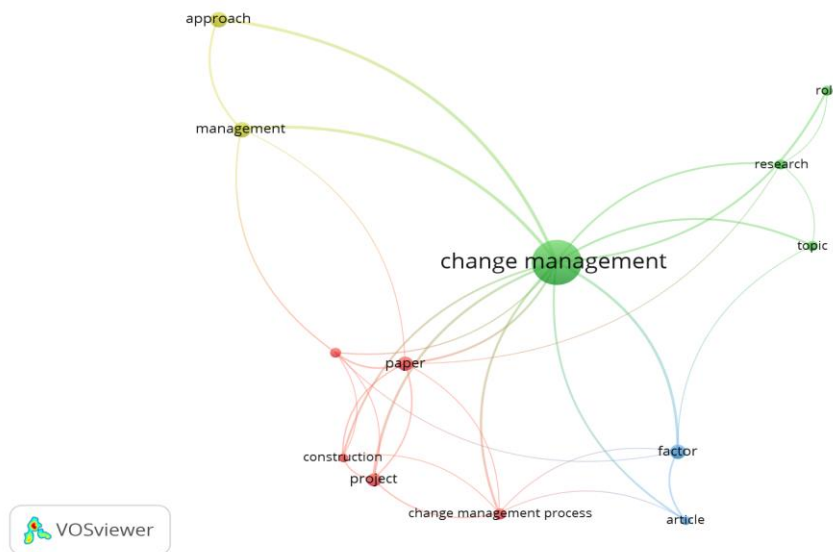
Cites/year	1019.38
Cites/author	20722.34
Authors/paper	2.12
h-index	72
g-index	100
hl, norm	59
hl, annual	1.74
hA-index	27
Papers with ACC>=1,2,5,10,20:	100, 100, 84, 60, 35

**Bibliometrik Analysis**

Studi untuk mengukur, memeriksa, dan menguraikan tren dalam publikasi dan literatur ilmiah disebut analisis bibliometrik. Setelah pencarian dilakukan pada tanggal 29 September 2024, ditemukan 100 item artikel yang memenuhi persyaratan. Setelah itu, item artikel-artikel tersebut disimpan dalam format CSV agar VOS dapat mengaksesnya dan melakukan analisis bibliometrik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pemrosesan perangkat lunak VosViewer dapat digunakan untuk menunjukkan klasifikasi tema manajemen perubahan. Pada diagram 3.1, 449 kata kunci ditemukan selama tujuh kali pencarian, dan 22 ambang batas ditemukan. Nilai relevansi untuk masing-masing dari 22 kata akan ditampilkan, dan frasa yang paling relevan-yang merupakan total dari 13 kata yang paling relevan yang akan dipilih secara otomatis sebanyak 60%. Selanjutnya, hilangkan istilah yang tidak terkait dengan pokok bahasan, sehingga menghasilkan jumlah kata akhir sebanyak 13.

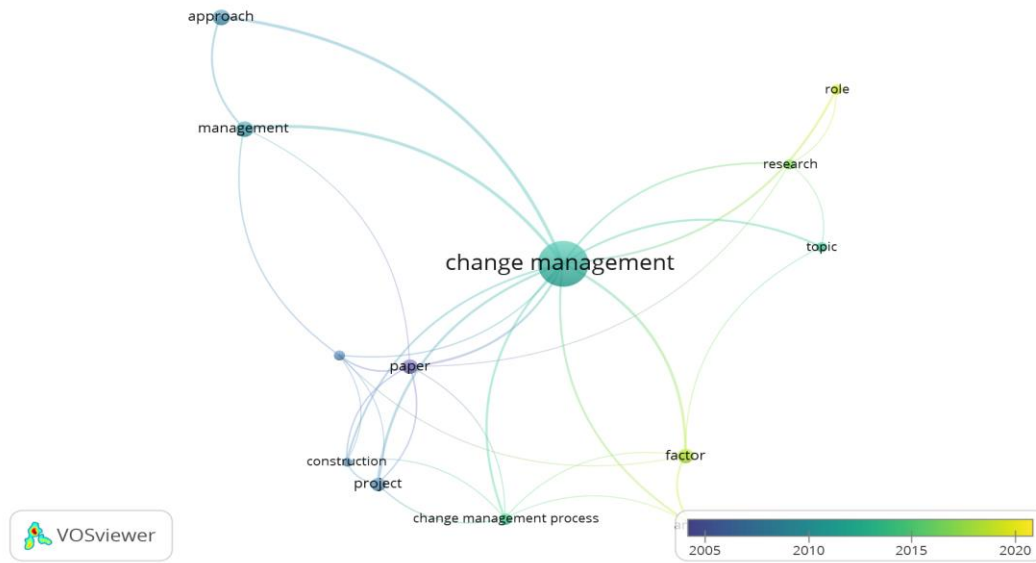


**Gambar 1. Diagram Co-Occurance**

Tabel 3, berikut mencantumkan secara spesifik tema-tema setiap klaster pada Gambar 1:

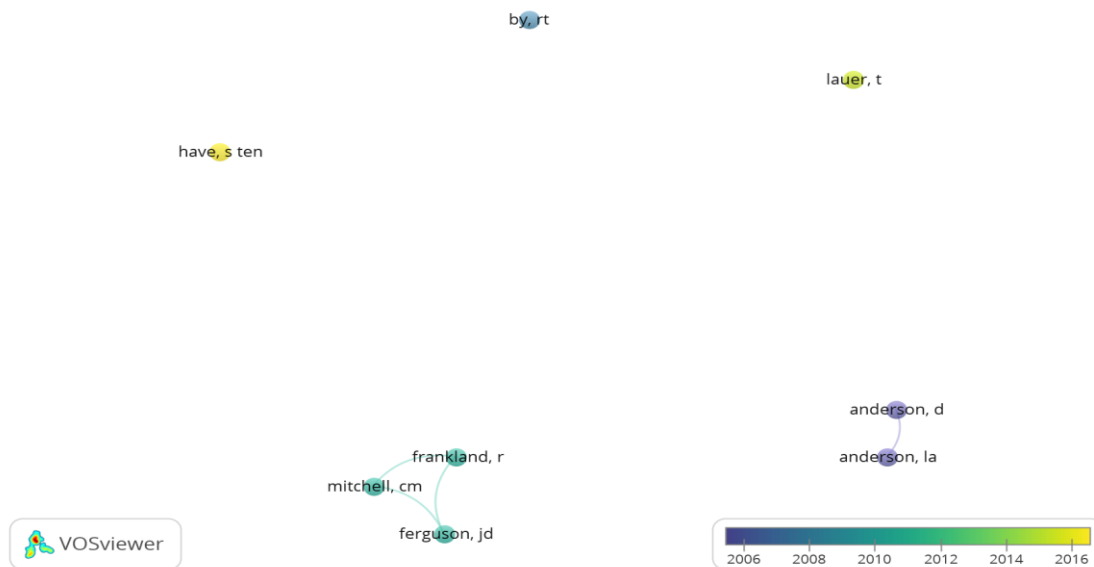
**Tabel 3. Rincian Cluster**

Klaster 1	<i>change management process, change management system, construction, paper, project</i>
Klaster 2	<i>change management, research, role, topic</i>
Klaster 3	<i>article, factor</i>
Klaster 4	<i>approach, management</i>



**Gambar 2. Diagram Overlay of Theme**

Tujuan kedua dan ketiga dari penelitian ini juga dijawab oleh diagram *overlay* di atas. Seperti yang dapat dilihat, kata "manajemen perubahan" ditandai dengan warna hijau jika merupakan topik yang cukup terkini karena mendekati warna kuning, sedangkan topik yang paling baru atau populer terkait manajemen perubahan ditandai dengan warna kuning dan dapat menjadi tema atau topik untuk penelitian tambahan atau selanjutnya.



**Gambar 3. Diagram Author**

Topik manajemen perubahan melibatkan delapan penulis utama, seperti yang diperlihatkan dalam diagram *Author Overlay*. Penulis yang dominan dalam topik ini selama waktu satu tahun, yaitu dari tahun 2006 hingga 2016. Penulis yang paling menonjol dalam topik ini adalah *Anderson, la* dan *Anderson, d* dengan warna ungu. *Frankland, r*, *Mitchell, cm*, *Ferguson, jd* mereka ditandai dengan warna hijau. *By, rt* ditandai dengan warna biru. Serta *Have, s ten* dan *Lauer, t* adalah penulis berikutnya yang mereka ditandai dengan warna kuning.

## SIMPULAN

Beradaptasi di zaman saat ini sangat dibutuhkan karena kemampuan beradaptasi bukan lagi sekedar keunggulan, namun menjadi kebutuhan dasar untuk organisasi agar dapat tetap kompetitif. Manajemen merupakan elemen yang krusial untuk suatu organisasi dalam menghadapi tantangan serta dinamika pasar yang terus menerus berubah. Faktor keberhasilan utama pada organisasi tergantung pada cara kepemimpinan, keterlibatan karyawan serta komunikasi yang efisien. Evaluasi setelah adanya perubahan yang diterapkan menjadi kunci juga untuk mengidentifikasi keberhasilan strategi manajemen perubahan. Organisasi yang rutin melakukan evaluasi dari hasil perubahan akan lebih mampu melakukan penyesuaian dan pengembangan.

Sebanyak 100 publikasi artikel dengan tema yang berkaitan dengan manajemen perubahan digunakan dalam penelitian ini. Jumlah artikel yang dipublikasikan kemudian dinilai untuk menentukan seberapa baik tujuan penelitian tercapai. Dengan bantuan perangkat lunak VosViewer, yang didukung oleh program *Publish or Perish* dari Harzing, isu-isu yang terkait dengan manajemen perubahan dapat dikategorikan ke dalam empat kelompok (*cluster*), yang mengindikasikan istilah-istilah yang paling populer saat ini dan juga tema-tema yang paling relevan. *Role, research, factor, topic, change management process, article, approach, management, paper, project, construction* merupakan beberapa topik yang relevan dan berpotensi berpengaruh bagi manajemen perubahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, R., & Aslami, N. (2023). Peran Manajemen Perubahan Dalam Menghadapi Tantangan dan Mengoptimalkan Peluang di Era Digital. *Journal of Nusantara Economic Science*, 1(2), 65–72.
- Cummings, T., & Worley. (2014). *Pengembangan dan Perubahan Organisasi*. Cengage Learning.
- Dafitri, R., Raharja, S. J., & Rusdin. (2017). Analisis Bibliometrik penelitian Change Management dan Leadership pada Publikasi Ilmiah Terindeks Scopus. *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(1), 1–17.
- Errida, A., & Lotfi, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. *International Journal of Engineering Business Management*, 18(3).
- Harrison, R., Fischer, S., Walpola, R. L., Chauhan, A., Babalola, T., Mears, S., & Le-Dao, H. (2021). Where do models for change management, improvement and implementation meet? A systematic review of the applications of change management models in healthcare. *Journal of Healthcare Leadership*, 36(4), 85–108.
- Helmi, H., & Aslami, N. (2023). Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan. *JREA: Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 237–246.
- Ik, M., & Azeez, A. A. (2020). Organisational Green Behavioural Change: the Role of Change Management. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, 10(10). <https://doi.org/10.37335/ijek.v8i2.98>
- Iñiguez, Á. G., Agudo, J. C., & Criado, J. C. (2023). The Role of Managers in Corporate Change Management: A Bibliometric Review. *Sustainability*, 15(14).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mustafa, G., Solli-Saether, H., Bodolica, V., & Havold, J. I. (2022). A. Digitalization trends and organizational structure: Bureaucracy, ambidexterity or post-bureaucracy? *Eurasian Bus. Rev*, 12(2), 671–694.
- Pandey, S. R. A. (2022). A Literature Review on Change Management. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 1(3).
- Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 4(2).
- Roy Setiawan. (2023). Manajemen perubahan. In *Manajemen perubahan* (p. 46). PT Global Eksekutif Teknologi. <https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-70-6>
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.



Thalib, H. Z., Lihawa, F., Hasim, Baderan, D. W. K., Mahmud, M., & Yusuf, D. (2024). Analisis Bibliometrik Manajemen Strategis Penanganan Dampak Lingkungan Akibat Perubahan Peruntukan Kawasan Pertanian. *Jurnal Biogenerasi*, 9(1), 909–915.