

Journal of Economics and Business Aseanomics

Journal homepage <http://academicjournal.yarsi.ac.id/jeba>

Peran Teknologi bagi Perubahan Organisasi: Studi Bibliometrik

Salma Annisa¹, Sam'un Jaja Raharja², Rivani³

¹²³Department of Business Administration, Faculty of Politics & Social Science, Padjadjaran University, Bandung

Article

Information

History of article:

Received: 08 April 2022

Accepted: 20 Juni 2022

Keywords: organizational change, digital transformation, organizational development

Abstract

The business has now faced a very dynamic environment. Change becomes an inevitable strategy for every organization. Technology is inseparable in formulating organizational change strategies if you want to continue to survive and adapt. This study aims to provide an overview of the state of research development regarding the concept of technological change in organizations comprehensively using bibliometric methods using quantitative methods with a bibliometric analysis approach which aims to provide mapping results regarding the role of technology in organizational change using the Scopus database as a data source. The results of the study stated that the concept of the role of technology in organizational change has been carried out since 1980 and continued to increase until 2001. Since 2001 the number of publications has been ups and downs and reached its highest point in 2021 with a total of 46 studies. Then there are 69 topics that have been linked to the concept of the role of technology in organizational change which is divided into 10 clusters. Some of the contemporary topics are digital technology, big data, higher education, challenges, industry 4.0, public sector, healthcare, social media, organizational design, and learning management.

Kata kunci:

perubahan organisasi,

transformasi digital,

pengembangan organisasi

JEL Classification:

M19

Abstrak

Bisnis saat telah dihadapi lingkungan yang sangat dinamis. Perubahan menjadi strategi yang tidak dapat dihindarkan bagi setiap organisasi. Teknologi menjadi hal yang tidak dapat dipisahkan dalam merumuskan strategi perubahan organisasi apabila ingin terus bertahan dan beradaptasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran keadaan perkembangan penelitian mengenai konsep perubahan teknologi dalam organisasi secara komprehensif menggunakan metode bibliometrik dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis bibliometric yang bertujuan untuk memberikan hasil pemetaan mengenai peran teknologi dalam perubahan organisasi menggunakan *database* Scopus sebagai sumber data. Hasil penelitian menyebutkan bahwa konsep peran teknologi dalam perubahan organisasi sudah dilakukan sejak 1980 dan terus mengalami peningkatan hingga tahun 2001. Sejak tahun 2001 jumlah publikasi mengalami naik turun dan mencapai titik tertinggi pada tahun 2021 dengan jumlah 46 penelitian. Kemudian terdapat 69 topik yang telah dikaitkan dengan konsep peran

[✉]Corresponding author: Salma Annisa

E-mail: salma17011@unpad.ac.id

teknologi dalam perubahan organisasi yang terbagi ke dalam 10 *cluster*. Beberapa topik yang kontemporer, yaitu *digital technology, big data, higher education, challenges, industry 4.0, public sector, healthcare, social media, organizational design, dan learning management*.

1. Pendahuluan

Dalam lingkungan yang kompleks dan cepat berubah, organisasi perlu merespons dengan cepat dan fleksibel untuk kelangsungan hidup mereka (Kim & Ryu, 2017). Lingkungan di luar organisasi terus berubah cepat, dinamis, dan tidak stabil, dengan demikian, memberi banyak tekanan pada organisasi yang dapat menyebabkan ancaman atau memberikan peluang. Menanggapi dinamika tersebut, organisasi harus siap, fleksibel, dan dinamis. Oleh karena itu, perubahan menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap organisasi bisnis yang ingin bertahan (Mohammed Amine et al., 2020). Organisasi perlu mengembangkan strategi untuk bersaing baik di pasar domestik maupun global. Jika organisasi ingin bertahan dalam jangka panjang, mereka harus terus membuat perubahan dalam strategi mereka (Gupta, 2015).

Salah satu faktor utama yang menyebabkan perubahan lingkungan yang sangat pesat di pasar global adalah perkembangan teknologi yang pesat (Hamdi & Abdellah, 2018). Dalam sepuluh tahun terakhir, pekerjaan kantor telah bergeser dari pekerjaan berulang ke pekerjaan yang berbasis pengetahuan, fleksibel, dan adaptif. Sebuah studi melakukan 3.801 wawancara *online* orang dewasa yang bekerja lebih dari 35 jam seminggu di sembilan pasar yang berbeda. Hasil studi mengatakan bahwa 44 persen karyawan di seluruh dunia merasa bahwa ruang kerja mereka tidak cukup 'pintar', sementara lebih dari setengahnya berharap untuk bekerja di kantor yang 'pintar' dalam lima tahun ke depan. Studi ini juga mengungkapkan bahwa setengah dari karyawan global saat ini bekerja dari jarak jauh satu kali atau lebih dalam seminggu. 50 hingga 60 persen dari waktu kerja mereka, karyawan perusahaan Fortune 1000 di seluruh dunia tidak ada di meja mereka. Lebih dari 30 persen mengatakan bahwa pembuang waktu terbesar di pekerjaan mereka terkait teknologi, yaitu teknologi yang difasilitasi oleh organisasi kurang canggih dan merasa teknologi yang mereka miliki di rumah mereka lebih berguna daripada apa yang tersedia di tempat kerja mereka. Dibandingkan dengan pendahulunya, tenaga kerja global saat ini lebih bersedia untuk merangkul teknologi di tempat kerja dan lebih cenderung berhenti dari pekerjaan saat ini apabila teknologi yang ditawarkan di bawah standar (Best et al., 2016).

Selain itu, teknologi juga sangat bermanfaat bagi organisasi dalam memproses dan mengelola informasi. Telah terbukti bahwa karyawan lebih sedikit membuang waktu dan sumber daya organisasi secara signifikan ketika mereka memiliki akses ke informasi yang tepat pada waktu yang tepat, dan dengan bekerja sesuai dengan praktik kerja yang produktif (Igloo, 2017). Organisasi mulai menyadari pentingnya transformasi teknologi yang matang di tempat kerja yang mencerminkan gaya kerja yang modern (Attaran et al., 2020). Sebagian besar pekerjaan saat ini membutuhkan informasi untuk dieksekusi, di mana informasi sering menentukan hasil pekerjaan (Dority, 2016). Selama 50 tahun terakhir, organisasi semakin mengandalkan teknologi untuk mendukung komunikasi dan pemrosesan informasi di semua bidang operasi mereka (Skog, 2016). Perubahan teknologi dan tenaga kerja ini membutuhkan tempat kerja yang dapat meningkatkan daya saing, kolaborasi, dan kelincihan organisasi (Attaran et al., 2020). Untuk itu, organisasi dituntut untuk dapat cepat beradaptasi untuk melakukan perubahan teknologi (Zhitlukhina, 2018).

Melihat begitu pentingnya perubahan teknologi bagi organisasi agar terus bertahan menghadapi lingkungan di luar organisasi yang sangat dinamis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran keadaan perkembangan penelitian mengenai konsep perubahan teknologi dalam organisasi secara komprehensif

menggunakan metode bibliometrik. Hasil pemetaan dari penelitian ini akan dapat menambah wawasan terkait kinerja publikasi mengenai peran perubahan teknologi dalam organisasi dan membentuk latar belakang penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan perubahan teknologi dalam organisasi. Di era perkembangan teknologi dan informasi yang cepat saat ini, menganalisis penelitian ilmiah yang cepat dan efisien di bidang atau topik penelitian merupakan tugas penting bagi seorang peneliti.

Bibliometrik adalah penerapan ilmu informasi untuk buku, artikel, dan publikasi lainnya (Zhou et al., 2021). Analisis bibliometrik memiliki keunggulan dibandingkan ulasan 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* lengkap melalui perangkat lunak profesional dan komputer berkinerja tinggi. Kedua, dampak dari bidang penelitian, dampak dari sekelompok peneliti, dan dampak dari makalah tertentu dapat diukur secara kuantitatif melalui analisis kutipan dalam metode bibliometrik. Ketiga, literatur klasik dan topik penelitian di bidang penelitian dapat ditangkap atau diidentifikasi secara efisien.

2. Tinjauan Literatur dan Hipotesis

Perubahan organisasi berasal dari pengenalan gaya berpikir, akting, atau operasi baru yang disengaja, dan mencari cara beradaptasi terhadap lingkungan untuk meningkatkan kinerja (Pardo-del-Val et al., 2012), yang sangat penting bagi organisasi yang ingin mengembangkan, berhasil, dan bertahan dalam lingkungan yang dinamis (Michel et al., 2013). Sementara beberapa penelitian berfokus secara umum pada perubahan organisasi, penelitian ini akan berfokus pada jenis perubahan tertentu, yaitu penggabungan teknologi baru (Oreg & Berson, 2019). Faktor perubahan organisasi dapat bersumber dari dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah perubahan yang berasal dari dalam organisasi (Mahmood et al., 2020), yaitu seperti perubahan tujuan yang ingin dicapai, pengurangan atau penambahan jumlah karyawan, dan penurunan performa tenaga kerja (Tahir et al., 2021). Faktor eksternal berasal dari luar organisasi, seperti peraturan pemerintah, keadaan ekonomi, dan pesaing (Hassan & Mouakket, 2018).

Dalam beberapa tahun terakhir, faktor-faktor yang menyebabkan perubahan organisasi bahkan termasuk di antaranya, populasi yang menua, peningkatan keragaman budaya, perubahan tenaga kerja, perkembangan teknologi, guncangan ekonomi, perubahan sosial, dan politik dunia (Laudon & Laudon, 2011). Karena berbagai perubahan lingkungan, organisasi berencana untuk merancang perubahan sehingga mereka dapat beradaptasi dengan memperbaiki organisasi dan melakukan perubahan dalam lingkungan eksternal. Perusahaan harus mempersiapkan perubahan yang diakibatkan oleh faktor eksternal. Perubahan ini menjadi penting bagi organisasi untuk terus bertahan (Lee et al., 2018).

Secara keseluruhan, penelitian mengenai perubahan organisasi dapat diklasifikasikan menjadi dua aliran. Yang pertama melibatkan proses di mana perubahan organisasi berkembang dan hasil perubahan. Penelitian yang termasuk ke dalam aliran ini bertujuan untuk mengungkap evolusi perubahan dan faktor-faktor makro yang membentuk perubahan organisasi dan hasilnya. Hasil yang menjadi fokus dalam aliran ini melibatkan sejauh mana perubahan telah berhasil serta dampak khusus yang dimiliki perubahan pada organisasi. Aliran kedua, yaitu aliran yang lebih baru serta berfokus pada perubahan dengan mempertimbangkan perubahan dari perspektif penerima perubahan (Bartunek et al., 2006; Michel et al., 2013). Penelitian dalam aliran kedua akan membahas dampak perubahan organisasi terhadap penerima perubahan, dengan fokus terutama pada proses psikologis dan pengalaman penerima selama perubahan, yang dikenal sebagai *feedback* terhadap perubahan, termasuk juga konsekuensi individu seperti sikap pekerjaan penerima dan hasil pribadi dari penerima perubahan tersebut (Oreg et al., 2011).

Digital Transformation

Selama satu dekade terakhir, telah terjadi peningkatan jumlah perusahaan yang telah memperkenalkan konsep transformasi digital. Transformasi digital tidak hanya terdiri dari penggunaan teknologi baru (misalnya analisis canggih, pembelajaran mesin, aplikasi kecerdasan buatan, *Internet of Things*), tetapi juga perubahan elemen bisnis utama, termasuk strategi, model bisnis, proses bisnis, struktur organisasi dan budaya organisasi (Kane et al., 2016). Jika berhasil dikelola dengan baik, hal tersebut dapat mengarah pada optimalisasi proses bisnis dan kinerja organisasi yang lebih baik secara keseluruhan (Celik & Ozsoy, 2016). Hal ini juga memicu gangguan industri dengan diperkenalkannya model bisnis baru dan pengembangan produk dan layanan digital (Lucas et al., 2013). Teknologi digital yang mengganggu dengan cepat dan signifikan mengubah industri, pemerintah, orang, pasar, bisnis, dan proses pengambilan keputusan yang pasti (la Torre et al., 2021). Sejak tahun 2000, munculnya beragam teknologi dan platform digital baru yang kuat telah mengubah inovasi dan kewirausahaan berbisnis dengan cara yang signifikan dengan implikasi bagi organisasi yang luas (Nambisan, 2017).

Menurut (Sebastian et al., 2017), Peran teknologi informasi (TI) dalam transformasi digital terbagi menjadi dua: (1) TI berfungsi sebagai tulang punggung operasional yang mendukung kegiatan / operasi bisnis utama dan (2) TI digunakan untuk mengembangkan platform layanan digital yang memfasilitasi perkembangan pesat dan implementasi inovasi digital. Selain itu, transformasi digital sering melibatkan transformasi struktur organisasi, konsep manajemen dan strategi bisnis. Perusahaan perlu merumuskan strategi transformasi digital yang memotong strategi bisnis lainnya dan memungkinkan koordinasi, prioritas, implementasi dan tata kelola transformasi karena teknologi baru (Matt et al., 2015).

3. Data dan Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tren publikasi ilmiah atas konsep peran teknologi dalam perubahan organisasi. Literatur akademik telah mengusulkan berbagai pendekatan untuk memeriksa pengaruh variabel tertentu, seperti *scientometrics*, *bibliometrics*, *altmetrics*, *infometrics*, *webometrics*, *librametrics*, *patentometrics* dan metrik tingkat artikel. (Das, 2015). Analisis data bibliometrik membantu para peneliti untuk melakukan penyelidikan komprehensif terhadap variabel dari berbagai sudut dan menyoroti jalur perkembangannya (Fellnhofner, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan analisis bibliometrik untuk menyelidiki pentingnya peran teknologi dalam perubahan organisasi dalam penelitian akademik. Terdapat banyak definisi dari bibliometrik tetapi secara umum analisis bibliometrik merupakan sebuah metode kuantitatif atau metode statistik yang digunakan untuk mencari pola sistematis dari berbagai macam literatur tentang sebuah tema tertentu (Nawang Sari et al., 2020). Teknik analisis ini menawarkan beberapa cara untuk memahami variabel yang sedang diselidiki: (1) mengembangkan pemahaman kita tentang bidang penelitian tertentu dengan memberikan wawasan tentang bidang penelitian, perilaku variabel dan keteraturannya (2) mengungkapkan tren terbaru tentang variabel; dan (3) menyediakan hubungan dan jaringan variabel.

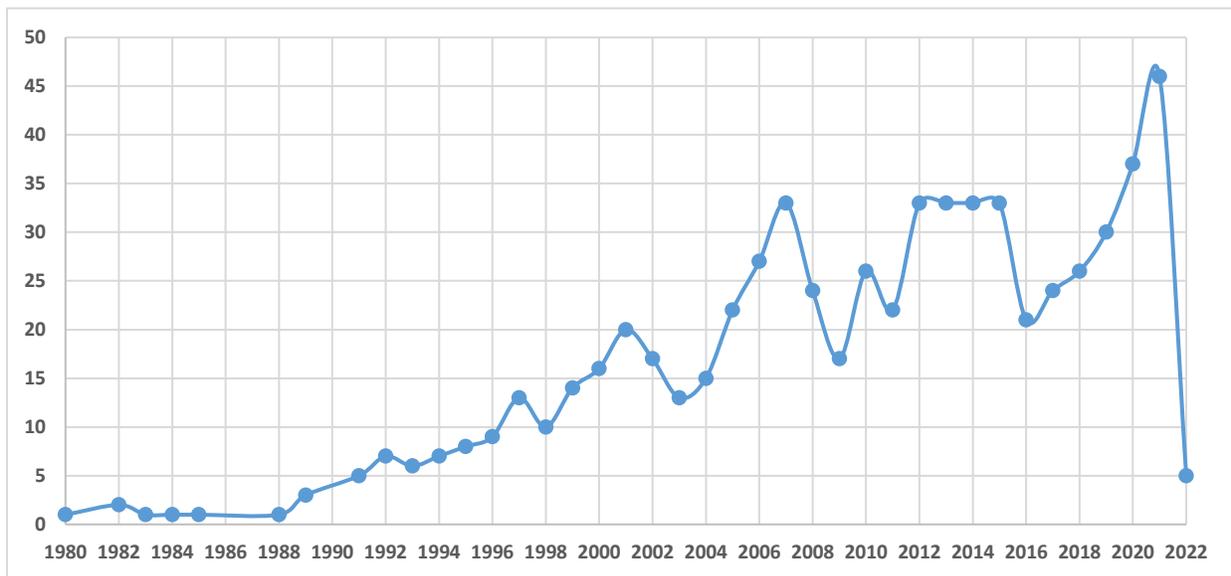
Penelitian ini menggunakan *database* Scopus, karena telah mengindeks jurnal terbaik dengan artikel terbaru (Aghaei Chadegani et al., 2013). Selain itu, Scopus adalah *database* dan kutipan terbesar; memberikan data yang lebih akurat (Franceschini et al., 2016) dan menangani 1,4 miliar kutipan dan 16 juta profil penulis.

Peneliti mencari kata kunci menggunakan bantuan operator Boolean yang berfungsi untuk menyintesis menjadi satu kata kunci pencarian (Ferrari et al., 2019). Pada penelitian ini menggunakan operator Boolean AND dan OR. Penulis melakukan proses pencarian menggunakan *database* Scopus pada 19 Februari 2022. Langkah pertama, penulis *keyword* yang digunakan yaitu "*Organizational Change*" AND Technology, ditemukan 2,944 dokumen. Langkah kedua, penulis membatasi *subject area* hanya berasal dari *Business, Management, and Accounting*, kemudian bentuk dokumen hanya artikel, asal sumber hanya jurnal, dan bahasa dokumen adalah bahasa Inggris, maka didapatkan 786 dokumen. Langkah ketiga, yaitu mengunduh 786 artikel dalam bentuk *file CSV*. Langkah keempat memeriksa duplikat artikel secara sistematis dengan *Microsoft excel* dan menghapus artikel yang tidak memiliki kata kunci penulis atau artikel kesalahan dan karena penulis akan menganalisis artikel *co-occurrence*, hal-hal yang harus dilakukan di bagian kata kunci

penulis adalah menghapus nama negara atau nama lokasi penelitian, mengurangi huruf kapital, tidak ada singkatan, dan menghapus metode penelitian istilah sehingga hasil akhir didapatkan jumlah 658 dokumen. 658 artikel diekspor ke *VOSviewer*, *software* perangkat lunak untuk membangun dan memvisualisasikan web bibliometrik. *VOSviewer* terutama digunakan ketika bekerja dengan data set kecil dan besar; ini menampilkan peta data dan berbagai analisis (Kokol et al., 2018; Llanos-Herrera & Merigo, 2019; Md Khudzari et al., 2018; Shah et al., 2020). Demikian pula, (Jan van Eck & Waltman, 2021) menyatakan *VOSviewer* menyediakan metode pemetaan tambahan berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah untuk membuat peta yang berguna, jaringan dan data. Dengan demikian, semua peta yang menggabungkan masing-masing grup hubungan yang dibuat menggunakan *VOSviewer* termasuk item. Dalam penelitian ini, item adalah kombinasi dari entitas yang menarik, 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 para peneliti dan telah terbukti penting dalam memantau perkembangan lapangan. Di antara sepasang item, mungkin ada tautan atau koneksi. Setiap tautan memiliki kekuatan, diwakili oleh nilai numerik positif; nilai numerik tertinggi menunjukkan kekuatan tautan dan sebaliknya.

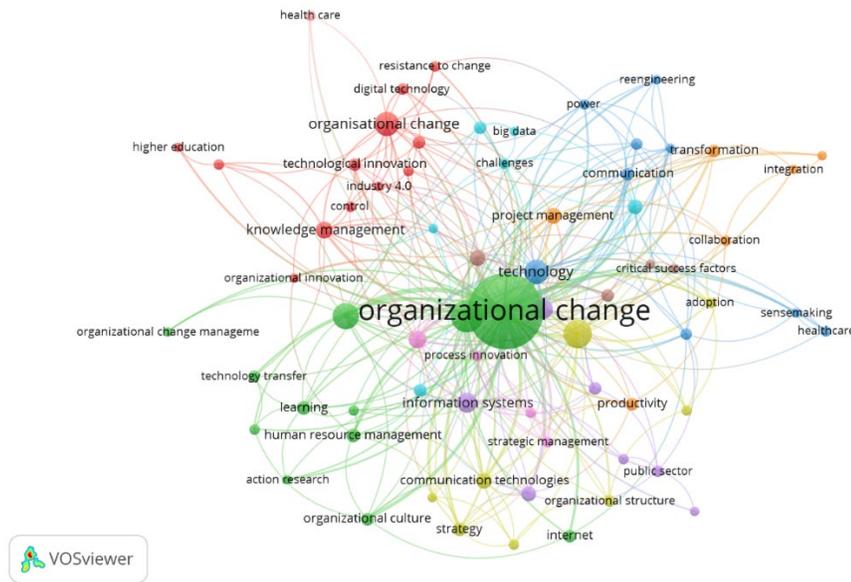
4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelusuran pada *database* Scopus, hasil analisis menunjukkan bahwa perkembangan penelitian mengenai peran teknologi dalam perubahan organisasi dimulai sejak tahun 1980. Penelitian terus meningkat hingga tahun 2001 kemudian sejak tahun tersebut terus dinamis mengalami naik turun dan mencapai tingkat jumlah publikasi tertinggi pada tahun 2021 dengan jumlah 46 publikasi. Hasil pemetaan mengenai tren penelitian berdasarkan tahun publikasi dapat dilihat pada Gambar 1.



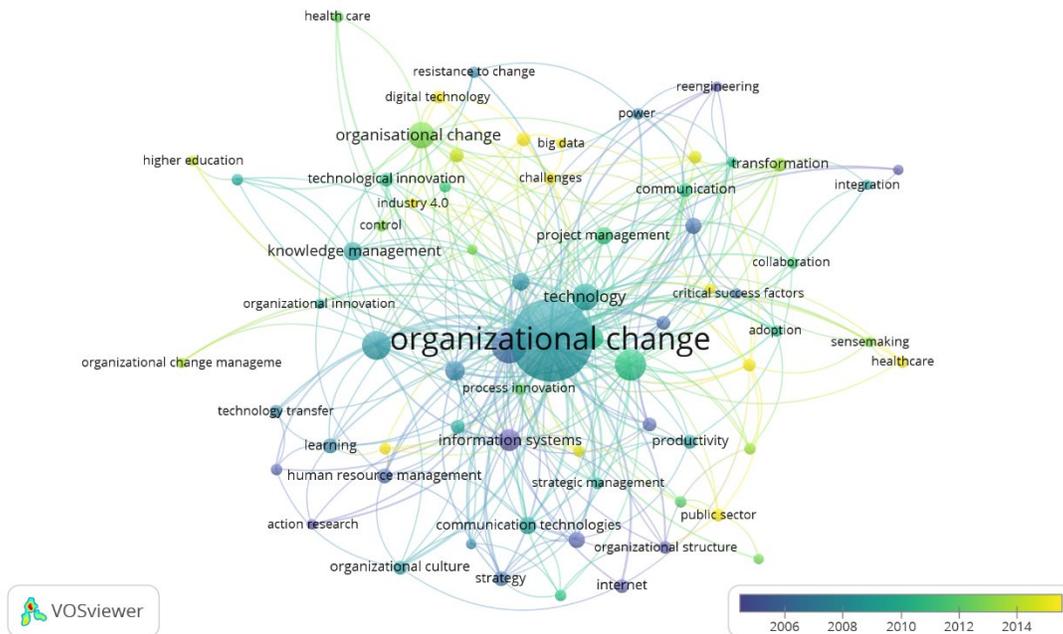
Gambar 1 Hasil Pemetaan Tren Penelitian Berdasarkan Tahun

Selanjutnya, berdasarkan hasil temuan 658 artikel yang sebelumnya diambil dari *database* Scopus, peneliti mengolah data tersebut menggunakan *software* *VOSviewer* dan menggambarkan hasil analisis pemetaan bibliometrik dari tren topik penelitian yang terkelompok menjadi 10 *cluster* pada Gambar 2.



Gambar 2 Hasil Pemetaan Tren Topik Penelitian

Cluster pertama terdiri dari 12 topik, yaitu *control*, *digital technology*, *enterprise resource plan*, *higher education*, *industry 4.0*, *knowledge management*, *organizational innovation*, *resistance to change*, *technological innovation*, *technology adoption*, dan *technology management*. Cluster kedua terdiri dari 12 topik, yaitu *action research*, *change management*, *human resource management*, *information technology*, *internet*, *learning*, *management*, *organizational change management*, *organizational culture*, *organizational development*, dan *technology transfer*. Cluster ketiga terdiri dari 9 topik, yaitu *communication*, *culture*, *healthcare*, *information and communication technology*, *power*, *re-engineering*, *sensemaking*, *social media*, dan *technology*. Cluster keempat terdiri dari 8 topik, yaitu *adoption*, *communication technology*, *innovation*, *organizational performance*, *organizational structure*, *social networks*, *strategic change*, dan *strategy*. Cluster kelima terdiri dari 7 topik, yaitu *information systems*, *institutional theory*, *leadership*, *organization change*, *organizational transformation*, *public sector*, dan *training*. Cluster keenam terdiri dari 6 topik, yaitu *big data*, *challenges*, *digital transformation*, *implementation*, *open innovation*, dan *outsourcing*. Cluster ketujuh terdiri dari 6 topik, yaitu *business process reengineering*, *collaboration*, *integration*, *productivity*, *project management*, dan *transformation*. Cluster kedelapan terdiri dari 4 topik, yaitu *critical success factors*, *organizational learning*, dan *sustainability*. Cluster kesembilan terdiri dari 4 topik, yaitu *organizational design*, *process innovation*, *strategic management*, dan *technological change*. Cluster kesepuluh terdiri dari 1 topik, yaitu *health care*.



Gambar 3 Tren Topik Penelitian Berdasarkan Tahun

Pada Gambar 3 terlihat hasil pemetaan mengenai topik yang di bahas dalam konsep peran teknologi dalam perubahan organisasi berdasarkan tahun publikasi. Dapat dilihat bahwa beberapa topik yang kontemporer dipublikasi dari tahun 2014 sampai 2022, yaitu yang berwarna kuning seperti *digital technology*, *big data*, *higher education*, *challenges*, *industry 4.0*, *public sector*, *healthcare*, *social media*, *organizational design*, *learning management*, dan lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis tren topik penelitian terbaru dapat dipahami bahwa aspek teknologi sudah tidak dapat dipisahkan lagi dalam pembahasan perubahan organisasi. Berdasarkan hasil pemetaan tren topik penelitian pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa pemanfaatan aspek teknologi dalam merumuskan strategi perubahan organisasi sudah dimulai sejak tahun 2006 dengan mengaitkannya dengan penggunaan internet, *information system* dan beberapa topik lainnya seperti *strategy*, *human resource management*, *organizational structure*, *organizational design*, *integration*, dan *reengineering*. Pada tahun 2008, aspek teknologi juga tetap dimanfaatkan dalam perubahan organisasi dengan munculnya topik *technology transfer*. Penggunaan teknologi tersebut dioptimalkan untuk *mentransfer knowledge management*, *organizational innovation*, *productivity*, dan *power*. Selanjutnya pada tahun 2010 teknologi dimanfaatkan dalam aspek komunikasi organisasi dengan topik *communication technology* untuk selanjutnya dapat membantu organisasi melaksanakan *collaboration*, *project management*, *transformation*, *communication*, dan *adoption*. Kemudian pada tahun 2012 pemanfaatan teknologi dalam perubahan organisasi berfokus pada topik *control*, *organizational change*, *process innovation*, dan *sensemaking*. Lalu pada 2014 hingga 2022 saat ini, topik-topik seperti *digital technology*, *big data*, *industry 4.0*, dan *social media* adalah contoh dari beberapa aspek teknologi yang dikaitkan dengan strategi perubahan organisasi. Aspek-aspek teknologi tersebut dapat dioptimalkan oleh organisasi bagi praktik strategi perubahan organisasi agar lebih efisien dan lebih efektif. Organisasi dapat menggunakan *big data* dari perilaku konsumen untuk dapat menciptakan strategi keunggulan bersaing organisasi dengan juga memanfaatkan teknologi dan media sosial yang tepat sasaran sesuai dengan karakteristik lingkungan organisasi.

Selain itu manajemen perubahan organisasi saat ini juga sangat dibutuhkan tidak hanya oleh organisasi-organisasi swasta, namun juga oleh organisasi sektor publik dan organisasi pada industri kesehatan. Dengan lingkungan organisasi yang dinamis saat ini, sudah tidak ada lagi sektor atau industri organisasi yang dapat menghindari transformasi. Perubahan menjadi suatu hal yang harus dilakukan secara berkelanjutan. Aspek-aspek dari organisasi yang membutuhkan perubahan juga semakin kompleks, di antaranya adalah *organizational design* dan *learning management*. *Organizational design* membutuhkan improvisasi yang berkelanjutan agar dapat sesuai dengan perubahan lingkungan yang sangat dinamis. Organisasi juga perlu memperhatikan aspek *learning management* organisasi agar dapat mengetahui *feedback* dan evaluasi atas strategi yang sudah berjalan dan terus memperbaiki dan mengembangkan strategi perubahan yang akan digunakan ke depannya.

5 . Kesimpulan

Organisasi saat ini telah dihadapkan dengan berbagai perubahan lingkungan yang dinamis. Keberlangsungan dan keberlanjutan organisasi dapat terancam apabila organisasi tidak mau untuk merumuskan perubahan sebagai bagian dari strategi untuk beradaptasi. Salah satu lingkungan luar organisasi yang terus berdampak bagi keberlangsungan dan keberlanjutan organisasi adalah pesatnya perkembangan teknologi yang terjadi. Seluruh kegiatan organisasi saat ini tidak lepas dari peran teknologi yang dapat dioptimalkan bagi performa organisasi ke depan.

Untuk itu perubahan adalah hal yang akan terus dilakukan oleh organisasi. Maka penting untuk mengetahui hasil analisis pemetaan atas kajian ilmiah yang sudah ada mengenai peran teknologi dalam perubahan organisasi. Hasil analisis pemetaan tersebut dapat bermanfaat bagi bidang akademisi dan praktisi untuk dapat terus mengembangkan konsep peran teknologi dalam perubahan organisasi sehingga dapat dijadikan landasan bagi organisasi dalam merumuskan strategi perubahan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ilmiah mengenai konsep peran teknologi dalam perubahan organisasi sudah dilakukan sejak 1980 dan terus mengalami peningkatan hingga tahun 2001. Sejak tahun 2001 jumlah publikasi mengalami naik turun dan mencapai titik tertinggi pada tahun 2021 dengan jumlah 46 penelitian. Kemudian terdapat 69 topik yang telah dikaitkan dengan konsep peran teknologi dalam perubahan organisasi yang terbagi ke dalam 10 *cluster*. Beberapa topik yang kontemporer, yaitu *digital technology*, *big data*, *higher education*, *challenges*, *industry 4.0*, *public sector*, *healthcare*, *social media*, *organizational design*, dan *learning management*.

Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya menggunakan *database* Scopus sebagai sumber pencarian data. Kemudian hanya mengambil penelitian yang berada pada area subjek *business*, *management*, dan *accounting*. Peneliti menyarankan untuk dapat menggunakan sumber yang lebih beragam dan mengambil penelitian pada berbagai area subjek lainnya agar temuan penelitian selanjutnya dapat lebih komprehensif.

Referensi

- Aghaei Chadegani, A., Salehi, H., Md Yunus, M. M., Farhadi, H., Fooladi, M., Farhadi, M., & Ale Ebrahim, N. (2013). A Comparison Between Two Main Academic Literature Collections: Web Of Science And Scopus Databases. *Asian Social Science*, 9(5), 18–26. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n5p18>
- Attaran, M., Kirkland, D., & Attaran, S. (2020). *Handbook Of Research On Social And Organizational Dynamics In The Digital Era* (E. C. Idemudia, Ed.). Igi Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-8933-4>
- Best, A., Berland, A., Herbert, C., Bitz, J., Van Dijk, M. W., Krause, C., Cochrane, D., Noel, K., Marsden, J., Mckeown, S., & Millar, J. (2016). Using Systems Thinking To Support Clinical System Transformation. *Journal Of Health, Organisation And Management*, 30(3), 302–323. <https://doi.org/10.1108/Jhom-12-2014-0206>
- Celik, 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*, 6(1), 134-141..

- Das, A. K. (2015). Introduction to research evaluation metrics and related indicators. In *Open access for researchers, module 4: research evaluation metrics* (pp. 1-18). UNESCO, Paris.
- Dority, G. K. (2016). *Rethinking Information Work: A Career Guide for Librarians and Other Information Professionals: A Career Guide for Librarians and Other Information Professionals*. ABC-CLIO.
- Fellnhöfer, K. (2019). Toward A Taxonomy Of Entrepreneurship Education Research Literature: A Bibliometric Mapping And Visualization. In *Educational Research Review* (Vol. 27, Pp. 28–55). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.10.002>
- Ferrari, L., Cavaliere, A., De Marchi, E., & Banterle, A. (2019). Can Nudging Improve The Environmental Impact Of Food Supply Chain? A Systematic Review. In *Trends In Food Science And Technology* (Vol. 91, Pp. 184–192). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.tifs.2019.07.004>
- Franceschini, F., Maisano, D., & Mastrogiacomo, L. (2016). Empirical Analysis And Classification Of Database Errors In Scopus And Web Of Science. *Journal Of Informetrics*, 10(4), 933–953. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2016.07.003>
- Gupta, M. (2015). Organizational structure affected by strategic change. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 1(3), 372-376.
- Hamdi, S. El, & Abdellah. (2018). *Literature Review Of Implementation Of An Enterprise Resources Planning Dimensional Approach*.
- Hassan, M. K., & Mouakket, S. (2018). Power, Trust And Control: The Interaction Of Political Behaviours In Accounting-Based Erp System Implementation Processes. *Journal Of Accounting In Emerging Economies*, 8(4), 476–494. <https://doi.org/10.1108/jace-08-2017-0080>
- Igloo. (2017). *Ro-Why: The Business Value Of A Digital Workplace*.
- Jan Van Eck, N., & Waltman, L. (2021). *Vosviewer Manual Manual For Vosviewer Version 1.6.17*.
- Kiron, D., Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., & Buckley, N. (2016). Aligning the organization for its digital future. *MIT Sloan Management Review*, 58(1).
- Kim, Y. K., & Ryu, M. H. (2017). Towards Entrepreneurial Organization: From The Case Of Organizational Process Innovation In Naver. *Procedia Computer Science*, 122, 663–670. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.421>
- Kokol, P., Saranto, K., & Vošner, H. B. (2018). eHealth and health informatics competences: A systemic analysis of literature production based on bibliometrics. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-09-2017-0338>
- La Torre, D., Colapinto, C., Durosini, I., & Triberti, S. (2021). Team Formation For Human-Artificial Intelligence Collaboration In The Workplace: A Goal Programming Model To Foster Organizational Change. *Ieee Transactions On Engineering Management*. <https://doi.org/10.1109/tem.2021.3077195>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2011). *Essentials of management information systems*.
- Lee, M. H., Yun, J. H. J., Pyka, A., Won, D. K., Kodama, F., Schiuma, G., Park, H. S., Jeon, J., Park, K. B., Jung, K. H., Yan, M. R., Lee, S. Y., & Zhao, X. (2018). How To Respond To The Fourth Industrial Revolution, Or The Second Information Technology Revolution? Dynamic New Combinations Between Technology, Market, And Society Through Open Innovation. *Journal Of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity*, 4(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc4030021>
- Llanos-Herrera, G. R., & Merigo, J. M. (2019). Overview Of Brand Personality Research With Bibliometric Indicators. In *Kybernetes* (Vol. 48, Issue 3, Pp. 546–569). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/K-02-2018-0051>
- Lucas Jr, H., Agarwal, R., Clemons, E. K., El Sawy, O. A., & Weber, B. (2013). Impactful research on transformational information technology: An opportunity to inform new audiences. *Mis Quarterly*, 371-382.
- 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.
- Matt, C., Hess, T., & Benlian, A. (2015). Digital transformation strategies. *Business & information systems engineering*, 57(5), 339-343.
- 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>

- Michel, A., By, R. T., & Burnes, B. (2013). The Limitations Of Dispositional Resistance In Relation To Organizational Change. *Management Decision*, 51(4), 761–780. <https://doi.org/10.1108/00251741311326554>
- Mohammed Amine, B., Abou Bekr Belkaid, Student, & Belkacem Professor, F. (2020). *The Impact Of Information And Communication Technology On Organizational Change: Field Study At The Mobile Operator Company Mobilis Tlemcen*.
- Nambisan, S. (2017). Digital Entrepreneurship: Toward A Digital Technology Perspective Of Entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory And Practice*, 41(6), 1029–1055. <https://doi.org/10.1111/ETAP.12254>
- Nawang Sari, A. T., Junjunan, M. I., & Mulyono, R. D. A. P. (2020). Sustainability Reporting: Sebuah Analisis Bibliometrik Pada Database Scopus. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 5(2), 137-157.
- Oreg, S., & Berson, Y. (2019). Leaders' impact on organizational change: Bridging theoretical and methodological chasms. *Academy of Management Annals*, 13(1), 272-307.
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change Recipients' Reactions To Organizational Change: A 60-Year Review Of Quantitative Studies. In *Journal Of Applied Behavioral Science* (Vol. 47, Issue 4, Pp. 461–524). <https://doi.org/10.1177/0021886310396550>
- Pardo-Del-Val, M., Martínez-Fuentes, C., & Roig-Dobón, S. (2012). Participative Management And Its Influence On Organizational Change. *Management Decision*, 50(10), 1843–1860. <https://doi.org/10.1108/00251741211279639>
- Sebastian, I. M., Ross, J. W., Beath, C., Mocker, M., Moloney, K. G., & Fonstad, N. O. (2020). How big old companies navigate digital transformation. In *Strategic information management* (pp. 133-150). Routledge..
- 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>
- Skog, D. A. (2019). *The Dynamics of Digital Transformation: The Role of Digital Innovation, Ecosystems and Logics in Fundamental Organizational Change* (Doctoral dissertation, Umeå Universitet).
- Tahir, R., Raharja, S. J., & Rosyda, S. S. (2021). Studi Pemetaan Sistematis Perubahan Organisasi. *Adbispreneur*, 6(1), 27. <https://doi.org/10.24198/Adbispreneur.V6i1.28315>
- 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 of Entrepreneurship Education*, 21(3), 1-9.
- 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. In *Environmental Science And Pollution Research* (Vol. 28, Issue 8, Pp. 8953–8967). Springer Science And Business Media Deutschland GmbH. <https://doi.org/10.1007/S11356-021-12366-2>