

Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Vol. 19, No. 2, Desember 2023, Hal. 346-359  
<https://doi.org/10.22146/bip.v19i1.7073>  
ISSN 1693-7740 (Print), ISSN 2477-0361 (Online)  
Tersedia online di <https://journal.ugm.ac.id/v3/BIP>

## Studi bibliometrik tentang trend penelitian restrukturisasi organisasi riset menggunakan VOSviewer

Nur Aulia<sup>1</sup>, Eko Ruddy Cahyadi<sup>2</sup>, Bagus Sartono<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Manajemen, IPB University

<sup>1</sup>Badan Riset dan Inovasi Nasional

<sup>3</sup>Departemen Statistika, IPB University

<sup>1,2,3</sup>Kampus IPB Dramaga, Jl Raya Dramaga, Kab. Bogor, Jawa Barat, 16680

<sup>1</sup>Jl MH Thamrin No. 8, Jakarta, 10340

*e-mail: nur\_aulia5@apps.ipb.ac.id*

Naskah diterima: 25 Februari 2023, direvisi: 8 September 2023, disetujui: 6 Oktober 2023

### ABSTRAK

**Pendahuluan.** Perkembangan restrukturisasi organisasi di dunia berkembang cukup pesat. Penelitian ini bertujuan melihat dan mengetahui perkembangan *trend* penelitian tentang restrukturisasi organisasi yang pernah dilakukan, dan melihat sejauh mana peluang penelitian tentang restrukturisasi organisasi ke depan, khususnya pada organisasi riset publik.

**Metode Penelitian.** Menggunakan analisis kuantitatif bibliometrik terhadap *database* Scopus dalam waktu 10 tahun terakhir dari tahun 2013 sampai 2022 dengan dibantu software VOSviewer.

**Data Analisis.** Analisis data bibliometrik menggunakan co-occurrence untuk memvisualisasikan *keyword*, *network*, *density*, dan *overlay*. Hasil visualisasi disajikan dengan metode naratif secara komprehensif.

**Hasil dan Pembahasan.** Temuan signifikannya adalah obyek penelitian restrukturisasi didominasi oleh sektor *private*, tetapi ada juga sektor publik khususnya bidang layanan kesehatan. Negara paling banyak membahas topik restrukturisasi organisasi adalah Amerika Serikat. Selain itu, berdasarkan kata kunci terdapat empat kluster visualisasi, yaitu *human*, *organization change*, *organizational culture* dan *health care organization*.

**Kesimpulan dan Saran.** Peluang penelitian restrukturisasi organisasi pada institusi riset publik sangat terbuka. Melihat topik ini dari perspektif lain perlu dilakukan selain dengan menggunakan analisis bibliometrik.

**Kata kunci:** bibliometrik; organisasi riset; restrukturisasi organisasi; Scopus; tren penelitian

### ABSTRACT

**Introduction.** The development of organizational restructuring has growth rapidly. The research aims to see and find out the development of research trends on organizational restructuring. It also aims to see opportunities for future research on organizational restructuring, particularly in public research organizations.

**Data Collection Methods.** The paper used a quantitative bibliometric analysis with the Scopus database for the last 10 years from 2013 to 2022.

**Data Analysis.** Bibliometric data analysis uses co-occurrence to visualize keywords, networks, density, and overlays. The visualization results are presented using VOSviewer software with a comprehensive narrative method.

**Results and Discussion.** The finding showed that the organizational restructuring research has been dominated by the private sector. Meanwhile however, in the public sector, it showed that the health sector played a significant role. The United States became the country that has discussed the topic of organizational restructuring most extensively. In addition, based on keywords, there were four visualization clusters: *human*, *organizational change*, *organizational culture*, and *health care organization*.

**Conclusion.** Opportunities show for organizational restructuring research at public research institutions. Other approaches need to be explored instead of using bibliometric analysis.

**Keywords:** bibliometrics; organizational research; organizational restructuring; Scopus; research trends

## A. PENDAHULUAN

Kegiatan penelitian dan pengembangan dianggap penting untuk kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan global yang ditandai dengan persaingan yang ketat untuk produk penelitian dan pengembangan, terutama ilmu pengetahuan dan teknologi. Studi telah menemukan bahwa investasi institusi dalam penelitian dan pengembangan memiliki dampak yang signifikan terhadap nilai tambah dari *output* yang dihasilkannya (Edquist & Henrekson, 2015). Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) adalah lembaga pemerintah Indonesia yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengintegrasikan kegiatan riset dan inovasi di seluruh sektor. Melalui Perpres 78 tahun 2021, memberikan mandat integrasi lembaga-lembaga riset pada Kementerian/Lembaga ke BRIN yang mana berarti bahwa BRIN memiliki peran yang lebih sentral dalam mengatur riset dan inovasi di Indonesia.

Oleh sebab itu, perubahan dalam organisasi mana pun tidak dapat dihindari termasuk organisasi publik di bidang riset dan inovasi. Organisasi di seluruh dunia semakin dihadapkan dengan beberapa tantangan dalam lingkungan bisnis yang kompleks. Restrukturisasi organisasi merupakan salah satu cara menyiapkan dan mereformasi ulang semua sumber daya yang ada di dalam organisasi sekaligus memberikan arahan dalam rangka peningkatan kinerja daya saing dalam lingkungan yang lebih dinamis dan kompetitif (Aneta, 2015). Restrukturisasi organisasi digunakan oleh manajemen sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi. Restrukturisasi organisasi telah menjadi karakteristik penting dari lingkungan kerja modern, baik untuk organisasi swasta maupun publik (Koukoulaki et al., 2017).

Salah satu komponen yang saling berhubungan dalam restrukturisasi organisasi adalah perubahan budaya dalam lingkungan

organisasi, yang mana perubahan ini begitu luas cakupannya, sehingga perlu dilakukan dengan sangat sistematis dan penuh kehati-hatian. Konsekuensi dari restrukturisasi tersebut, volume produksi dan/atau ukuran organisasi berubah hingga tidak terhindarkan dirasakan oleh karyawan. Perubahan tersebut mengharuskan pegawai untuk mengerahkan upaya untuk menanggapi situasi baru, terkadang tidak pasti dan menuntut emosional, karena orang-oranglah yang berubah (Koukoulaki et al., 2017). Oleh karena itu, manajer atau eksekutif, baik pusat maupun departemen, dapat mempengaruhi karyawan dengan kuat melalui budaya organisasi.

Perkembangan restrukturisasi organisasi/reorganisasi di dunia berkembang cukup pesat. Restrukturisasi organisasi terkait dengan kepuasan kerja para staf pada bank umum terpilih di Kenya menyatakan bahwa perampingan mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan di bank komersial (Chitere & Nzulwa, 2018). Selain itu, pengalaman dalam pengelolaan 5 lembaga riset publik terkemuka di Jerman, Taiwan, Jepang, Australia dan USA menunjukkan bahwa tata kelola lembaga riset public sangat penting untuk menjaga keseimbangan agar lembaga riset public tetap relevan dengan kebutuhan industri dan menjaga standar penelitian (Intarakumnerd & Goto, 2018). Hal tersebut dapat menjadi kacamata standar pengelolaan riset nasional dalam memaksimalkan peran pemerintah melalui restrukturisasi organisasi riset.

Studi oleh Koukoulaki et al (2017) tentang kasus program restrukturisasi administrasi lokal di Yunani membahas restrukturisasi sangat merusak kesejahteraan pekerja, restrukturisasi berkaitan dengan tingkat intensifikasi dan stres kerja lebih tinggi, hal ini disebabkan beberapa hal antara lain adalah tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi terkait dengan tuntutan pekerjaan yang meningkat, ketidak

amanan kerja dan perlakuan tidak adil selama perubahan, sehingga hal ini menjadikan restrukturisasi dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian terkait hubungan restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, terungkap bahwa perubahan birokrasi pada organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, artinya semakin relatif proporsional struktur birokrasi organisasi maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat (Nulipata et al., 2019).

Penelitian-penelitian terdahulu terkait restrukturisasi organisasi sebagian besar menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif, regresi linier berganda dan systematic literature review, belum banyak penelusuran dengan memanfaatkan analisis bibliometrik terkait topik restrukturisasi organisasi. Pembahasan baru sebatas pada perusahaan *private* yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dampak terhadap kesejahteraan pekerja dan kondisi psikologis pekerja. Masih minim pembahasan pada organisasi riset publik dan kaitannya dengan budaya organisasi secara umum. Untuk itu perlu melihat trend penelitian mengenai restrukturisasi organisasi/ perubahan organisasi yang berpengaruh pada budaya kerja, salah satunya melalui analisis bibliometrik. Analisis bibliometrik ini secara umum memberikan gambaran mengenai trend penelitian tentang restrukturisasi organisasi/ perubahan organisasi khususnya pada organisasi di bidang riset dan inovasi.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui perkembangan dan kecenderungan atau trend penelitian tentang restrukturisasi organisasi di dunia selama ini khususnya pada pangkalan database Scopus dan mengetahui peluang dilakukannya penelitian tentang restrukturisasi organisasi khususnya pada lembaga/organisasi riset publik. Alasan penelitian salah satunya karena dengan melihat perkembangan transformasi lembaga-lembaga riset di Indonesia yang mana saat ini telah terjadi perubahan organisasi secara radikal yaitu dengan adanya integrasi seluruh lembaga-lembaga riset pada Kementerian dan Lembaga menjadi satu Badan Riset dan Inovasi Nasional

(BRIN). Lebih dalam lagi, alasan penelitian ini untuk melihat apakah topik restrukturisasi organisasi khususnya pada organisasi riset pada subjek area budaya organisasi, riset dan inovasi pada lembaga riset publik atau pemerintah sudah dibahas secara komprehensif atau belum. Oleh karena itu, kebaruan yang ditawarkan pada penelitian ini adalah peluang trend penelitian ke depan tentang restrukturisasi organisasi khususnya pada organisasi bidang riset dan inovasi, yang mana itu menjawab gap penelitian sebelumnya bahwa perubahan organisasi banyak terjadi dari sektor *private* kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang diharapkan adalah dengan menjawab bagaimana profil penelitian mengenai restrukturisasi organisasi/perubahan organisasi berpengaruh pada budaya kerja dan trend penelitian konsep restrukturisasi organisasi/perubahan dalam organisasi berdasarkan kata kunci yang dipilih, maka ke depannya dapat diketahui mengenai penelitian tentang restrukturisasi khususnya pada organisasi riset publik masih dapat dilaksanakan atau tidak secara komprehensif.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### Analisis Bibliometrik dengan Vosviewer

Analisis bibliometrik adalah penelitian tentang analisis bibliografi kegiatan ilmiah yang didasarkan pada asumsi bahwa peneliti melakukan penelitiannya sendiri dan harus mengkomunikasikan hasilnya kepada rekan-rekannya. Ini mempromosikan kemajuan dan pengembangan pengetahuan ketika para peneliti berkolaborasi pada topik penelitian tertentu. Penelitian pasti membutuhkan informasi tentang hasil karya ilmiah sebelumnya yang juga pernah dilakukan oleh rekan-rekan (Tupan et al., 2018).

VOSviewer adalah program komputer gratis untuk memvisualisasikan dan menjelajahi peta data bibliometrik. VOS adalah singkatan *Visualization of Similarities* dari VOSviewer untuk memvisualisasikan kesamaan. Algoritma yang digunakan pada program ini hampir sama dengan *Multi-Dimensional Scaling* (MDS). Klaster yang dibuat oleh VOSviewer secara otomatis ditampilkan dalam warna di peta.

Algoritma klustering bekerja dengan parameter ( $\gamma$ ) yang dapat diubah untuk mendapatkan lebih banyak atau lebih sedikit kluster. Kepadatan dan warna kluster dapat dilihat menggunakan VOSviewer (Tupan et al., 2018).

### Restrukturisasi Organisasi

Menurut Robbins dan Mary (2016), restrukturisasi organisasi yaitu perubahan terhadap orang, struktur dan teknologi. Penjelasan tiga jenis perubahan dalam organisasi tersebut sebagai berikut: Pertama, Perubahan struktural, perubahan struktural organisasi yang terdiri dari perubahan komponen struktural dan perencanaan struktural. Perubahan desain struktural mengacu pada enam elemen utama: spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, area kontrol, sentralisasi dan desentralisasi, dan formalisasi. Spesialisasi kerja adalah kegiatan di mana tugas atau fungsi kerja dibagi menjadi tugas-tugas yang terpisah. Kegiatan ini disebut juga pembagian kerja. Departementalisasi adalah kegiatan di mana tugas-tugas pekerjaan digabungkan, sehingga tugas-tugas pekerjaan individu yang berbeda dapat dikoordinasikan dan diintegrasikan. Sentralisasi mengacu pada sejauh mana pengambilan keputusan terjadi pada tingkat yang lebih tinggi dari organisasi di mana ada sedikit masukan dari tingkat yang lebih rendah, dan sebaliknya ketika karyawan memberikan lebih banyak masukan atau bahkan membuat keputusan maka lebih banyak terjadi desentralisasi. Formalisasi adalah tingkat pekerjaan organisasi dan sejauh mana perilaku kerja diatur oleh aturan atau prosedur yang berbeda.

Kedua, Perubahan teknologi, organisasi dapat dirubah teknologi yang digunakan untuk mengkonversikan *input* menjadi *output*. Perubahan teknis mempengaruhi proses, metode kerja dan peralatan. Dalam organisasi, secara umum teknologi terbagi menjadi tiga unsur, yaitu objek atau objek fisik, yang meliputi bahan, peralatan, dan alat-alat yang diperlukan untuk melakukan produksi; operasi atau proses yang digunakan sebagai metode produksi; dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk merancang dan menggunakan peralatan khusus, fasilitas

manufaktur, atau metode yang dibutuhkan untuk memproduksi sesuatu. Teknologi bagi para profesional organisasi merupakan alat atau perlengkapan yang dibutuhkan organisasi untuk menjalankan tugasnya. Artinya, meskipun organisasi tidak menggunakan peralatan canggih untuk pemrosesan input-output yang diinginkan. Perubahan teknologi yang paling terlihat berasal dari komputerisasi, yang hadir dengan sistem informasi yang canggih di tempat kerja.

Ketiga, Perubahan orang, perubahan pada manusia dapat terdiri dari perubahan yang berupa sikap, persepsi dan perilaku. Sikap adalah pernyataan positif atau negatif tentang objek, orang atau peristiwa. Sikap terdiri dari tiga komponen yaitu kognisi, afek dan perilaku. Komponen kognitif dari sikap mengacu pada keyakinan, pendapat, pemahaman, atau pengetahuan seseorang. Komponen afektif (*affective component*) adalah bagian dari perasaan atau emosi yang ditimbulkan dari sikap. Komponen perilaku dari sikap, di sisi lain, adalah niat untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Persepsi adalah proses menafsirkan lingkungan sekitar dengan membentuk dan menafsirkan kesan-kesan indrawi (Robbins & Mary, 2016).

Konsep restrukturisasi organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat jenis utama yang meliputi departementalisasi, restrukturisasi sumber daya manusia, sentralisasi proses, dan juga merger dan akuisisi (Nyambura, 2021). Restrukturisasi adalah istilah bisnis yang mengacu pada reorganisasi hukum, operasi atau struktur lain dari suatu perusahaan dengan tujuan membuatnya lebih menguntungkan atau lebih terorganisir sesuai dengan kebutuhan saat ini. Namun, sangat penting mempersiapkan organisasi untuk menerima dan menyambut semua perubahan (Muringazuva et al., 2017). Riset diartikan sebagai kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk menghasilkan pengetahuan/pendekatan baru dan/atau mengembangkan aplikasi praktis dalam konteks ilmu pengetahuan dan teknologi (Asmara & Irwanto, 2017). Secara teoritis, ada delapan cara restrukturisasi organisasi yang dapat dilakukan termasuk pada restrukturisasi

organisasi riset: *Downsizing* adalah perampingan di mana beberapa fungsi dan pekerjaan yang sebelumnya ada pada organisasi dihilangkan. *Delaying* adalah pengelompokan kembali pekerjaan yang ada dan bersifat serumpun. Kegiatan ini dapat diartikan sama dengan pengurangan kegiatan, namun perbedaan kegiatan di sini adalah untuk mengoptimalkan kegiatan unit kerja yang ada. Desentralisasi adalah pengalihan fungsi dan tanggung jawab tertentu ke tingkat organisasi yang lebih rendah. Reorganisasi adalah kegiatan yang mengkaji atau mewujudkan kompetensi inti organisasi yang bersangkutan secara menyeluruh. Strategi pengurangan biaya (*Cost reduction strategy*) adalah tindakan mengoptimalkan kinerja dengan sumber daya yang lebih sedikit tetapi efektif untuk tugas yang sama. Inovasi teknologi informasi (IT Innovation) adalah penyelarasan pekerjaan dengan perkembangan teknologi untuk mendukung proses bisnis organisasi dan hasil kinerja yang maksimal. Pengukuran kompetensi (*Competency measurement*) merupakan kegiatan untuk mengubah struktur organisasi dengan mendefinisikan kembali kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai. Gaji berbasis kinerja (*performance related pay*) adalah nilai atau penghasilan yang diterima oleh karyawan berdasarkan capaian kinerja masing-masing pegawai selama satu tahun masa kerja (Farid et al., 2015).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mencerminkan cara karyawan melakukan sesuatu (mengambil keputusan, merawat pasien, dan lain-lain) yang secara khusus terlihat dan dialami oleh orang-orang di luar organisasi (Riadi, 2014). Budaya organisasi terdiri dari nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang menentukan bagaimana orang dalam suatu organisasi berperilaku dan melakukan hal-hal yang dapat dilakukan (Moehariono, 2014). Dalam sebuah organisasi, proses pembentukan budaya, yaitu pembangkitan ide atau solusi yang kemudian tertanam dalam budaya organisasi, dapat dimulai dari mana saja, dengan individu atau kelompok, pada tingkat yang lebih rendah atau

lebih tinggi.

Setidaknya memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: Inovasi dan kemauan mengambil resiko (*Innovation and Risk Taking*) yaitu sejauh mana anggota organisasi termotivasi untuk berinovasi dan mengambil risiko. Perhatian terhadap detail (*Attention To Detail*) yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan menunjukkan akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail. Berorientasi pada hasil (*Outcome Orientation*) yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada mempertimbangkan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Berorientasi pada orang (*People Orientation*) yaitu sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap anggota organisasi. Berorientasi kepada tim (*Team Orientation*) yaitu sejauh mana kerja sama tim lebih ditekankan daripada kerja individu. Agresifitas (*Aggressiveness*) yaitu sejauh mana anggota organisasi berperilaku agresif dan kompetitif dibandingkan dengan perilaku tenang. Stabilitas (*Stability*) yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai lawan pertumbuhan (Airyq, 2022).

### **C. METODE PENELITIAN**

#### **Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan melakukan analisis bibliometrik. Pencarian menggunakan data publikasi internasional bidang restrukturisasi organisasi dan budaya organisasi yang bersumber dari database Scopus ([www.scopus.com](http://www.scopus.com)). Pengumpulan data melalui penelusuran terbitan di Scopus dengan kata kunci. Proses penemuan literatur diawali dengan penentuan kata kunci yang digunakan untuk proses penelusuran dengan menggunakan pangkalan data Scopus. Hasil penelusuran selanjutnya disimpan dalam format csv.

#### **Strategi Pencarian Literatur**

Strategi pencarian literatur menggunakan pencarian artikel yang dipublikasikan di Scopus dengan menuliskan kata kunci. Pencarian dilakukan dengan cara login terlebih dahulu menggunakan *user* dan *password* yang telah

didaftarkan pada *web* Scopus. Kemudian memasukkan secara langsung kata-kata kunci ke dalam menu pencarian dengan kriteria tertentu pada *web* Scopus. Adapun metode penemuan data dengan menggunakan kata kunci lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

( TITLE-ABS-KEY ( "Organization Restructuring" ) OR TITLE-ABS-KEY ( "reorganization" ) OR TITLE-ABS-KEY ( merger ) OR TITLE-ABS-KEY ( "organizational change" ) AND TITLE-ABS-KEY ( cultural AND organization ) ) AND ( LIMIT TO ( LANGUAGE , "English" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SRCTYPE , "j" ) ).

Pencarian berdasarkan kata kunci pada pangkalan database Scopus, ditemukan 953 judul publikasi internasional. Dari hasil pencarian tersebut kemudian disimpan dalam file berbentuk csv. Pencarian artikel ini selama kurun waktu 10 tahun terakhir dari tahun 2013 sampai tahun 2022. Seluruh file diexport ke dalam aplikasi VOSviewer untuk diolah dan divisualisasikan. Sejumlah 5 artikel terpilih telah diseleksi secara ketat yang sesuai dengan topik untuk pembahasan kajian terdahulu. Selanjutnya dari visualisasi diinterpretasikan sesuai dengan gambaran visualiasasi berdasarkan kata kunci. *Flowchart* alur pikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

### **Teknik Analisis, Waktu, dan Lokasi**

Teknik analisis ini disusun dengan menggunakan metode naratif dengan mendeskripsikan visualisasi data sesuai dengan hasil pencarian. Narasi merupakan salah satu metode penelitian ilmu sosial (Darmanita & Yusri, 2020). Naratif bersifat menguraikan tentang sebuah cerita, menggambarkan atau menjelaskan suatu peristiwa, peristiwa atau rangkaian peristiwa, dan rangkaian peristiwa yang terkait secara kronologis. Dalam hal ini menjelaskan tentang hasil temuan kecenderungan publikasi penelitian kaitannya tentang restrukturisasi organisasi riset di dunia khususnya pada pangkalan database Scopus. Kecenderungan perkembangan publikasi internasional bidang restrukturisasi organisasi riset didapatkan dari hasil visualisasi *software* VOSviewer berupa seberapa banyaknya kata-

kata kunci yang tergambar dalam suatu jaringan atau klaster tertentu menggunakan kata kunci yang telah ditetapkan. Kegiatan studi bibliometrik ini telah dilaksanakan dalam kurun waktu 3 bulan pada bulan Desember 2022-Februari tahun 2023 di Kawasan Sains dan Teknologi BJ Habibie, Tangerang Selatan.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Profil Penelitian Restrukturisasi/Perubahan Organisasi berpengaruh pada Budaya Kerja**

Pada bagian ini, peneliti memaparkan data distribusi frekuensi publikasi penelitian. Adapun perhitungan data distribusi frekuensi dilakukan dengan melihat visualisasi data yang ditampilkan oleh VOSviewer. Berdasarkan publikasi Scopus, pada lampiran gambar 2 merupakan profil penelitian yang telah dilakukan di berbagai dunia. Profil meliputi kecenderungan jumlah penelitian dengan subyek area pembahasan mengenai topik restrukturisasi organisasi berpengaruh pada budaya kerja.

Penelitian restrukturisasi organisasi termasuk studi yang sudah lama dilakukan yaitu sejak tahun 1953, namun sampai kurun waktu 1989 sangat sedikit publikasi yang ada yaitu tidak sampai 10 dokumen publikasi. Hal ini berarti pada waktu tersebut topik restrukturisasi organisasi belum banyak dilakukan pembahasan. Akan tetapi, topik restrukturisasi organisasi ini mulai tahun 1995 dan selanjutnya sudah cukup banyak pembahasan. Publikasi melonjak dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, yaitu antara tahun 2013-2017 ditemukan sejumlah 183 dokumen terpublish yang membahas restrukturisasi organisasi, sedangkan dari tahun 2018-2022 terdapat 203 dokumen yang terpublikasi dari berbagai negara. Artinya pembahasan topik tentang restrukturisasi organisasi ataupun perubahan organisasi kaitannya dengan budaya organisasi menjadi topik yang cukup menarik dalam waktu 1 dekade terakhir ini. Hal ini sejalan dengan penelitian tentang Agility Organisasi Pasca Alih Jabatan Fungsional yang menyatakan bahwa Restrukturisasi organisasi di Kementerian PANRB membawa budaya kerja baru dan perilaku organisasi yang baru di internal

organisasi (Marthalina, 2022).

Selanjutnya, peneliti memaparkan data area subjek terbanyak pada publikasi tentang restrukturisasi organisasi kaitannya dengan budaya kerja organisasi. Area subjek ini menggambarkan bidang-bidang lain yang ada kaitannya dengan topik penelitian restrukturisasi organisasi secara umum. Adapun penjelasan dilakukan dengan melihat gambaran visualisasi data gambar 3. Gambar 3 memvisualisasikan penelitian ini memberikan informasi bahwa dari topik penelitian tentang restrukturisasi organisasi terdapat kaitannya dengan berbagai bidang subjek area. Setidaknya terekam ada 10 bidang subjek area yang telah dibahas kaitannya dengan topik restrukturisasi organisasi. Bidang subjek area tersebut diantaranya adalah: bisnis manajemen dan akuntansi, ilmu-ilmu sosial, medis, keperawatan, psikologi, ekonomi dan keuangan, teknik dan ilmu komputer. Berdasarkan data visualisasi gambar 3, maka subyek area terbanyak adalah terkait bisnis, manajemen dan akuntansi (*business, management and accounting*) sebanyak 27,4% dan ilmu-ilmu sosial (*social science*) sebanyak 22,5%.

Meski demikian restrukturisasi organisasi ini juga dipandang dari berbagai sudut pandang khususnya bidang *medicine* yaitu mencakup 14,3% sedangkan bidang teknik (*engineering*), ekonomi, psikologi, ilmu komputer (*computer science*) masing-masing tidak lebih dari 4%. Sebanyak 6,7% berada pada area subjek lainnya yang belum diketahui dalam penelusuran. Dari data visualisasi artinya bahwa masih relatif sedikit pembahasannya mengenai area subyek tersebut dalam kaitannya dengan topik restrukturisasi organisasi dan budaya organisasi. Dalam visualisasi juga belum ada subjek area bidang riset dan inovasi secara khusus, sehingga topik publikasi mengenai restrukturisasi organisasi khususnya pada lembaga riset publik belum ada pembahasan secara komprehensif.

Selanjutnya sebaran publikasi mengenai restrukturisasi organisasi berdasarkan tempat publikasi atau domisili peneliti yang ada pada negara-negara di dunia. Sebaran ini mencakup

sebanyak 10 negara teratas dengan tingkat publikasi terbanyak tentang topik restrukturisasi organisasi dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Adapun penjelasan sebaran dilakukan dengan melihat hasil tampilan visualisasi yang diambil dari screenshot software VOSviewer seperti pada gambar 4. Gambar 4 memvisualisasikan bahwa penelitian ini memberikan informasi topik publikasi tentang restrukturisasi organisasi telah dilakukan di berbagai negara. Tercatat 10 negara teratas secara berturut-turut telah memberikan kontribusi publikasi melalui database Scopus yaitu: Amerika Serikat, Inggris, Australia, Kanada, Italia, Belanda, Perancis, Swedia, Jerman, dan Selandia Baru.

Berdasarkan gambar visualisasi 4, menunjukkan bahwa negara dengan publikasi terkait restrukturisasi organisasi terbanyak adalah Amerika Serikat (United States) dengan 307 judul publikasi dan Inggris (United Kingdom) mengoleksi 179 jumlah publikasi. Ada hal yang menarik dalam temuan ini yaitu, relatif sedikit bahkan tidak ada publikasi dari negara-negara Asia termasuk Indonesia. Australia menjadi negara satu-satunya diluar dari negara-negara benua Eropa dan Amerika yang mengoleksi jumlah jurnal cukup banyak yaitu dengan 79 dokumen. Berdasarkan visualisasi tersebut artinya topik penelitian mengenai restrukturisasi organisasi belum merata di seluruh dunia dari sisi lokasi dan negara tempat penelitian. Dengan komposisi tersebut juga menandakan bahwa topik restrukturisasi organisasi masih jarang dan belum begitu banyak dibahas di daerah Asia bahkan di negara Indonesia belum ada pembahasan khususnya dalam pangkalan data Scopus.

### **Trend Penelitian Restrukturisasi Organisasi Berdasarkan Kata Kunci**

Pada bagian ini, peneliti mencoba memaparkan trend penelitian tentang restrukturisasi organisasi berdasarkan kata kunci pada pangkalan database Scopus. Adapun penjelasan mengenai trend riset tersebut akan terbentuk menjadi beberapa klaster, sesuai dengan kata kunci ataupun subjek area yang saling berhubungan terhadap topik yang diteliti.

Masing-masing klaster memiliki kelompok yang berbeda-beda dari segi area subyek penelitian, tetapi masih dalam topik yang sama yaitu tentang restrukturisasi organisasi, reorganisasi maupun perubahan dalam organisasi. Penjelasan secara lebih rinci dilakukan dengan melihat hasil screenshot tampilan visualisasi *co-occurrence* yang terlihat seperti pada gambar 5.

Gambar 5 memvisualisasikan bahwa dari hasil analisis program VOSviewer penelitian ini menyediakan data berupa jaringan yang saling terhubung antara satu kata kunci dengan kata kunci lainnya sehingga terbentuk menjadi beberapa klaster. Setiap klaster ditandai dengan warna-warna yang berbeda untuk mewakili yaitu klaster hijau, merah, kuning dan biru. Beberapa kata kunci yang terhubung secara signifikan lebih besar dari kata kunci lain yang berdekatan, serta adanya lingkaran yang cenderung besar. Visualisasi ini menunjukkan bahwa kata kunci tersebut memiliki kecenderungan (*trend*) yang berkaitan dengan topik penelitian. Banyak kata kunci penelitian yang muncul terkait topik ini karena mungkin banyak orang tertarik untuk menelitinya. Visualisasi pada gambar 5 menunjukkan bahwa ditemukan informasi tentang sebaran empat kata kunci terbanyak dengan topik penelitian yang sedang tren mengenai restrukturisasi organisasi pada kurun waktu tahun 2013 sampai tahun 2022. Terlihat klaster warna merah lebih dominan, disusul dengan klaster warna hijau, kemudian klaster warna biru dan terakhir paling kecil klaster warna kuning.

Berbagai kata-kata kunci sebaran kecenderungan/*trend* tautan topik penelitian tentang restrukturisasi organisasi terbagi ke dalam 4 klaster pada pangkalan database Scopus tahun 2013 sampai tahun 2022. Secara garis besar visualisasi menunjukkan bahwa:

a. Pada klaster 1, kata kunci yang paling banyak muncul adalah *human*. Pada klaster 1, penelitian restrukturisasi organisasi banyak dilihat dari aspek manusia, kepuasan kerja, antropologi budaya, pengalaman manusia, proses informasi, pengambilan keputusan, khususnya pada bidang Kesehatan dan dengan pendekatan

penelitian kualitatif.

- b. Pada klaster 2, kata kunci terbanyak adalah *organization change*. Pada klaster ini, budaya, kepemimpinan, akuisisi, penggabungan (*merger*), strategi perencanaan, pengembangan organisasi, integrasi, teknologi informasi, dan inovasi merupakan beberapa komponen dalam perubahan organisasi yang saling berkaitan.
- c. Pada klaster 3, kata kunci paling banyak adalah *organization culture, organization, organization innovation, organization and management*; khususnya pada manajemen rumah sakit. Termasuk beberapa kata kunci terkait aspek-aspek dalam organisasi, seperti aspek psikologi, administrasi, manajemen, layanan, teknik perencanaan, budaya organisasi, komunikasi, fasilitas, dan motivasi yang saling berkaitan.
- d. Pada klaster 4, kata kunci paling banyak adalah *health care organization and cultural factor*, termasuk kaitannya dengan manajemen keuangan, perencanaan, layanan kesehatan dan penelitian medis serta kebijakan dalam institusi Kesehatan.

Penjelasan visualisasi-visualisasi tersebut menggambarkan bahwa penelitian mengenai reorganisasi/restrukturisasi organisasi ini cukup banyak memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi, inovasi organisasi, management organisasi dan aspek-aspek yang terkait dengan layanan dan orang (*human*) termasuk pada aspek psikologis, administrasi, komunikasi dan motivasi yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari organisasi tersebut. Elemen-elemen dalam reorganisasi/restrukturisasi organisasi dalam visualisasi tersebut adalah standard, *merger*, akuisisi, inovasi, teknologi informasi, integrasi dan communication. Hal ini sejalan dengan penelitian mengenai Gambaran Restrukturisasi Organisasi (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk), terdapat tujuh elemen yang berpengaruh pada proses restrukturisasi organisasi, yaitu perampingan; optimalisasi sumberdaya; inovasi teknologi informasi; reorganisasi struktur; pengukuran kompetensi; desentralisasi dan pengelompokan (Farid et al., 2015).

Studi oleh Koukoulaki et al (2017) tentang restrukturisasi sangat merusak kesejahteraan pekerja, pada kasus restrukturisasi administrasi lokal di Yunani. Temuan yang didapat restrukturisasi kaitannya dengan tingkat intensifikasi dan stres kerja lebih tinggi, yang disebabkan beberapa hal antara lain adalah tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi terkait dengan tuntutan pekerjaan yang meningkat, ketidakamanan kerja dan perlakuan tidak adil selama perubahan sehingga hal ini menjadikan restrukturisasi dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kajian tersebut menggambarkan trend penelitian restrukturisasi organisasi terjadi pada organisasi sektor *private* dan membahas kaitannya dengan dampak restrukturisasi terhadap kondisi psikologis para pekerja. Hal tersebut sejalan dengan penemuan kata-kata kunci yang terdapat pada klaster 1 (satu) terkait dengan kepuasan kerja dan klaster 3 (tiga) terkait dengan motivasi. Namun, hal ini berkebalikan dengan hasil kajian Chitere & Nzulwa (2018), menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi melalui sentralisasi dan rekayasa ulang proses bisnis justru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada suatu organisasi. Studi tersebut menyoroti proses restrukturisasi organisasi yang terjadi pada salah satu bank komersial di Kenya. Hal ini menunjukkan bahwa pembahasan restrukturisasi organisasi terjadi pada sektor swasta juga, khususnya dalam bidang layanan perbankan. Dari aspek kepuasan kerja disini juga berkaitan dengan hasil visualisasi yaitu aspek psikologis yang ditemukan melalui kata kunci pada klaster 3 (tiga).

Selain dari pada itu, kajian oleh Nurlipata et al (2019) menunjukkan bahwa restrukturisasi birokrasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai menjadi lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi, perubahan organisasi atau reorganisasi masih menjadi hal penting untuk mengoptimalkan fungsi organisasi. Sementara itu, sesuai pada klaster dua restrukturisasi organisasi sebaiknya tidak hanya berhenti atau cukup pada proses

*merger* dan akuisisi. Akan tetapi untuk mendukung hal tersebut konsep reorganisasi/restrukturisasi organisasi yang ada dalam visualisasi berdasarkan kata-kata kunci yang muncul pada setiap klaster dapat dikembangkan untuk menjadi bahan referensi selanjutnya terkait studi restrukturisasi organisasi untuk masa yang akan datang.

### **Overlay Visualisasi Berdasarkan Tahun**

Paparan gambaran kata kunci penelitian tentang restrukturisasi organisasi pada pangkalan database Scopus berdasarkan tahun. Adapun penjelasan mengenai gambaran riset tersebut akan terbentuk menjadi klaster atau kelompok warna, sesuai dengan kata kunci ataupun subjek area yang saling berhubungan terhadap topik yang diteliti. Kata kunci kata kunci yang relatif baru yaitu *public sector; cultural competence; human experiment; public health; perception* dan *pandemic*. Hal ini berkaitan dengan penelitian pada industri perminyakan di Norwegia yang mengkaji tren persepsi karyawan terhadap risiko psikososial dan iklim keselamatan selama perubahan organisasi dalam industri perminyakan Norwegia antara tahun 2007 dan 2019 (Mathisen et al., 2022). Penjelasan secara lebih rinci dilakukan dengan melihat *screenshot* tampilan visualisasi yang terlihat seperti pada gambar 6.

Gambar 6 memberikan informasi dan mengilustrasikan kata kunci hasil analisis program *biblioshiny* yaitu sembilan belas kata kunci yang sering muncul dan saling terkait antara kata kunci dengan topik penelitian. Pada term kata kunci menunjukkan bahwa riset ini banyak terkait dengan layanan kesehatan secara umum atau sektor umum. Seperti penelitian tentang apakah restrukturisasi organisasi melalui merger benar-benar meningkatkan kinerja output keluaran; bukti dari rumah sakit Inggris (Cirulli & Marini, 2023). Masih sedikit bahkan belum ada kata kunci secara khusus tentang organisasi pada subjek area riset dan inovasi dalam penelitian ini yang terkait dengan topik restrukturisasi. Melalui visualisasi ini dapat menggambarkan bahwa perlu dikembangkan kata kunci-kata kunci baru terkait penelitian

reorganisasi atau restrukturisasi organisasi. Kata-kata kunci baru tentunya akan mempeluas cakupan pembahasan tentang restrukturisasi organisasi. Kata-kata kunci seperti organisasi riset, lembaga riset, institusi riset, riset publik, lembaga riset pemerintahan, riset dan inovasi mungkin bisa lebih dikembangkan, sehingga dapat memperkaya cakupan pembahasan ilmu pengetahuan pada bidang subjek area perubahan atau restrukturisasi organisasi riset. Lebih spesifik lagi topik tentang restrukturisasi pada organisasi riset sektor publik.

## E. KESIMPULAN

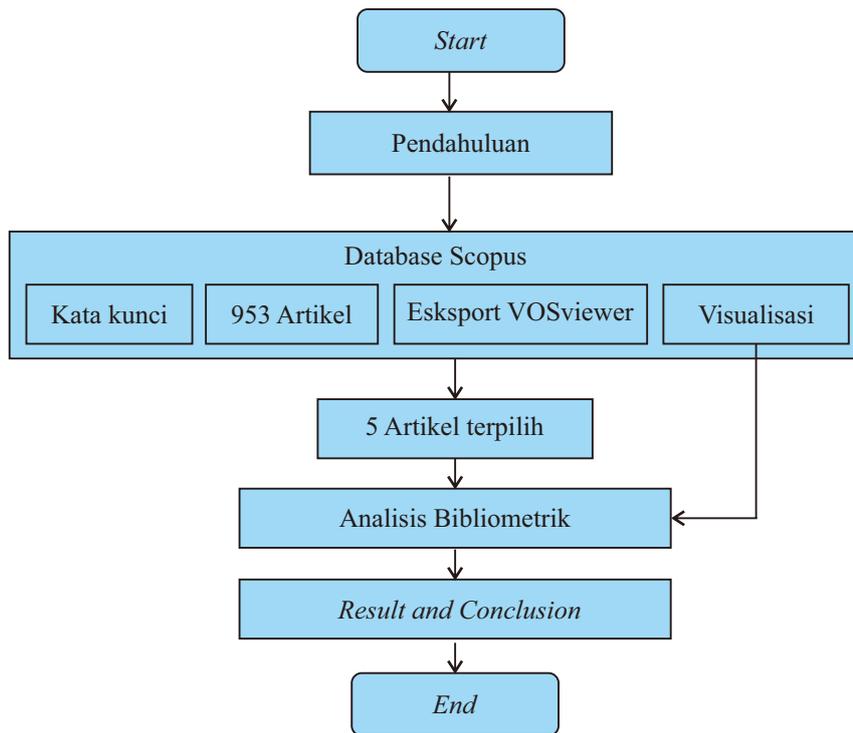
*Trend* perkembangan terkait restrukturisasi organisasi yang memiliki kecenderungan paling sering dibahas dalam penelitian adalah pada organisasi sektor *private*, pembahasan sektor publik dalam hal ini hanya pada layanan kesehatan. Peneliti merekomendasikan dengan keterbaruan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu topik penelitian restrukturisasi organisasi dibidang riset ini memiliki peluang untuk dilakukan kajian lebih lanjut dalam penelitian masa sekarang dan masa yang akan datang. Studi pada institusi riset di dunia belum terekam dalam pangkalan data khususnya di Scopus. Metode dalam riset ini kuantitatif deskriptif, berdasarkan visualisasi dan kata kunci dengan pendekatan analisis bibliometrik yang disajikan dalam bentuk narasi deskriptif sehingga memungkinkan peluang studi selanjutnya menggunakan berbagai metode penelitian lainnya misalnya dengan pendekatan tematik maupun studi kasus khususnya pada institusi atau lembaga pemerintah di bidang riset dan inovasi.

## DAFTAR PUSTAKA

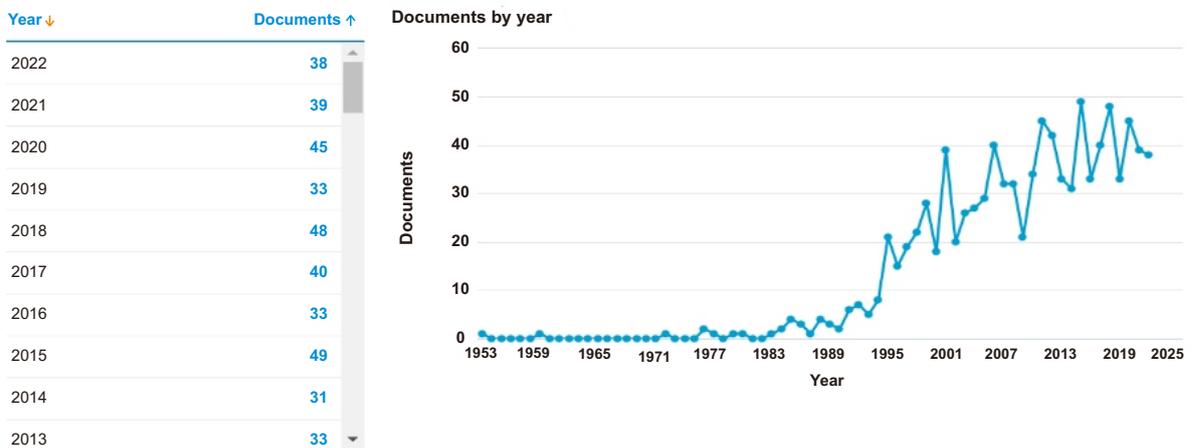
- Airyq, I. M. (2022). Analisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia [Thesis, IPB University]. IPB University Scientific Repository. <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/113807>.
- Aneta, Y. (2015). Restrukturisasi organisasi dalam meningkatkan pelayanan publik di PT.PLN area Gorontalo [Paper presentation]. Universitas Negeri Gorontalo Repository. <https://repository.ung.ac.id/riset/show/1/1361/restrukturisasi-organisasi-dalam-meningkatkan-pelayanan-publik-di-pt-pln-area-gorontalo.html#>
- Asmara, A. Y., & Irwantoro. (2017). Peluang dan tantangan peneliti di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Jawa Timur. *Forum Tahunan Pengembangan Iptek dan Inovasi Nasional VII, January*, 55–77. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25249.86884>
- Chitere, M., & Nzulwa, J. (2018). Influence of organizational restructuring on employee job satisfaction in selected commercial banks in Kenya. *Journal of International Business, Innovation and Strategic Management*, 1(7), 1–16.
- Cirulli, V., & Marini, G. (2023). Do mergers really increase output? Evidence from English hospitals. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 94(1), 159–189. <https://doi.org/10.1111/apce.12374>
- Darmanita, Z., & Yusri, M. (2020). Pengoperasian penelitian naratif dan etnografi; pengertian, prinsip-prinsip, prosedur, analisis, interpretasi, dan pelaporan temuan. *As-Shaff: Jurnal Manajemen dan Dakwah*, 1(1), 24–34.
- Edquist, H., & Henrekson, M. (2015). Swedish lessons: How important are ICT and R&D to economic growth? *Structural Change and Economic Dynamics*, 42(1073), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2017.05.004>
- Farid, F. F., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2015). Gambaran restrukturisasi organisasi (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–11.
- Intarakumnerd, P., & Goto, A. (2018). Role of public research institutes in national innovation systems in industrialized countries: The cases of Fraunhofer, NIST, CSIRO, AIST, and ITRI. *Research Policy*, 47(7), 1309–1320. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.04.011>

- Koukoulaki, T., Pinotsi, D., Geogiadou, P., Daikou, A., Zorba, K., Targoutzidis, A., Poulis, K., Naris, S., Panousi, P., Skoulatakis, Y., Drivas, S., Kapsali, K., & Pahkin, K. (2017). Restructuring seriously damages well-being of workers: The case of the restructuring programme in local administration in Greece. *Safety Science*, 100, 30–36. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.002>
- Marthalina. (2022). Agility organisasi pasca alih jabatan fungsional. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 31–51. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2502>
- Mathisen, G. E., Tjora, T., Bergh, L. I. V., Jain, A., & Leka, S. (2022). The differential impact of organizational restructuring and downsizing on the psychosocial work environment and safety climate in the petroleum industry. *SSRN Electronic Journal*, 166 (June), 1 - 25. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4314079>
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muringazuva, C., Chirundu, D., Shamu, S., Shambira, G., Gombe, N., Juru, T., Bangure, D., & Tshimanga, M. (2017). An evaluation of the proposed organisation restructuring at Kadoma city, 2015. *Pan African Medical Journal*, 27, 1–9. <https://doi.org/10.11604/pamj.2017.27.20.11085>
- Nulipata, M., Sahrah, A., & Yuniasanti, R. (2019). Pengaruh restrukturisasi birokrasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 8(2), 116-122. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v8i2.2751>
- Nyambura, M. P. (2021). *Organization restructuring and performance of commercial banks in Mombasa County, Kenya*. [Thesis, Kenyatta University]. Kenyatta University Intitutional Repository. <https://ir-library.ku.ac.ke/handle/123456789/23519>
- Riadi, M. (2014). *Fungsi, dimensi dan pembentukan budaya organisasi*. K a j i a n p u s t a k a . C o m . <https://www.kajianpustaka.com/2014/06/fungsi-dimensi-pembentukan-budaya-organisasi.html>
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2016). *Manajemen* (13<sup>th</sup> ed.). Erlangga.
- Tupan, T., Rahayu, R. N., Rachmawati, R., & Rahayu, E. S. R. (2018). Analisis bibliometrik perkembangan penelitian bidang ilmu instrumentasi. *Baca: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 39(2), 135-149. <https://doi.org/10.14203/j.baca.v39i2.413>

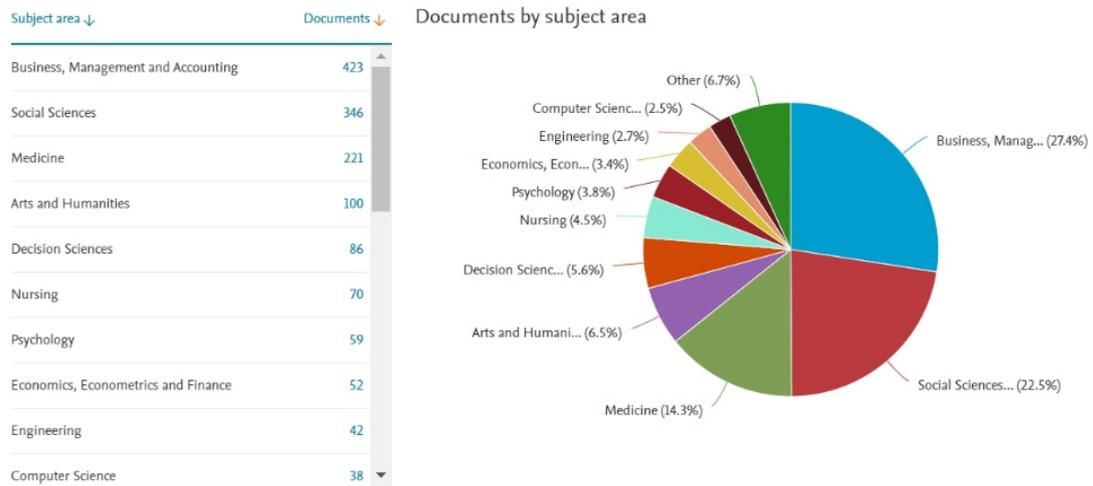
DAFTAR GAMBAR



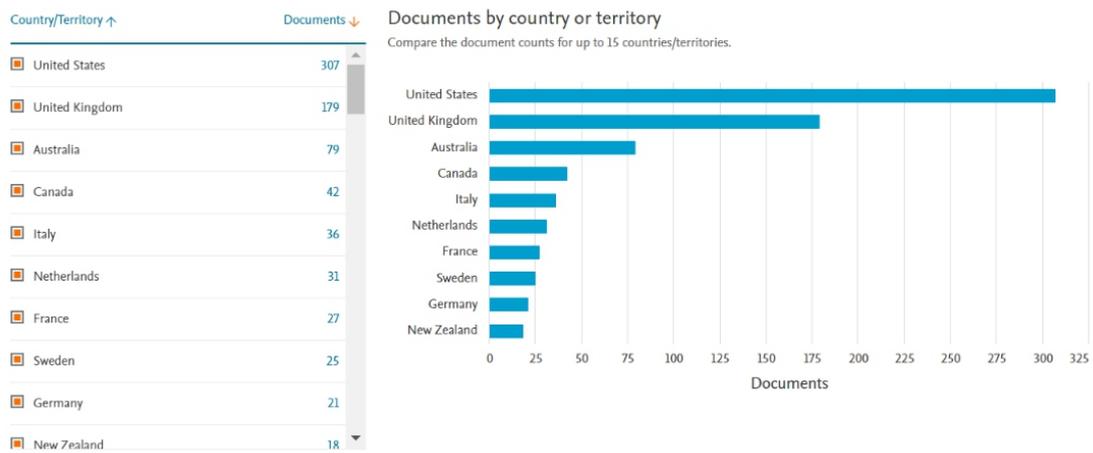
Gambar 1. Diagram *flowchart* metode penelitian



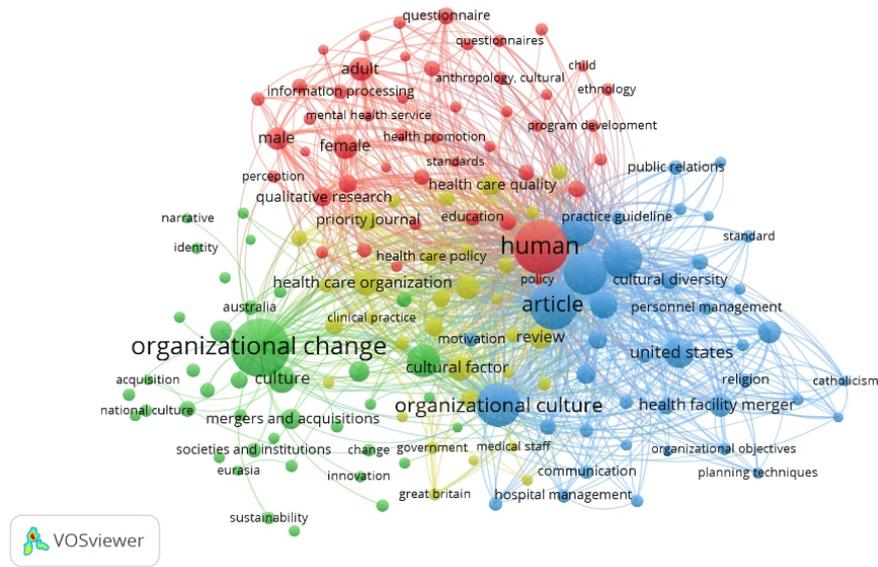
Gambar 2. Trend jumlah penelitian Penelitian restrukturisasi organisasi  
 Sumber: olah data VOSviewer (2022)



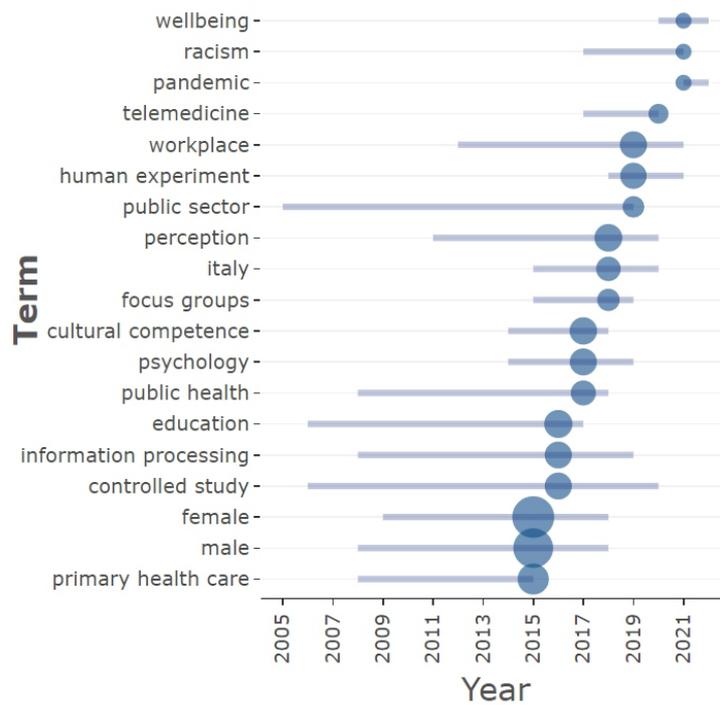
Gambar 3. Subyek area penelitian  
 Sumber: olah data VOSviewer (2022)



Gambar 4. Sebaran negara dengan topik publikasi restrukturisasi organisasi  
 Sumber: olah data VOSviewer (2022)



Gambar 5. visualisasi co-occurrence menggunakan kata kunci  
 Sumber: olah data VOSviewer (2022) <https://tinyurl.com/2ap3hchz>



Gambar 6. Trend kata kunci 2015-2022 dengan perangkat biblioshiny  
 Sumber: olah data Rstudio, biblioshiny (2022)