

## POTRET *EMPLOYEE ADAPTATION* DALAM ARTIKEL ILMIAH (STUDI BIBLIOMETRIK PADA PORTAL GOOGLE SCHOLAR)

Serpian<sup>1)</sup>, Syahriana<sup>2)</sup>, Marwan<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar

<sup>2)</sup> Mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ujung Pandang, Makassar

### ABSTRACT

This study aimed to look at the portrait of the keyword “employee adaptation” in various scientific literatures. The benefits of this research would provide an overview of the relationship between the keyword “employee adaptation” with other keywords that were widely studied in scientific articles. The method used in this study was a literature review with a bibliometric approach. All articles in the Google Scholar portal were processed and then analyzed using the help of a bibliometric application. The results showed that the keywords “employee adaptation” were still very close to the keywords related to behavioral variables. Variables related to organizational structure (macro aspects of the organization) were still minimally discussed in various articles related to “employee adaptation”.

**Keywords:** *Employee, Adaptation, Bibliometrik*

### 1. PENDAHULUAN

Setiap pekerja mendapatkan pengalaman yang berbeda-beda saat pertamakali memulai sebuah pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Memulai bekerja dan berkolaborasi dalam kelompok kerja, membiasakan diri dalam lingkungan atau suasana yang baru, tidak selamanya berjalan sesuai dengan harapan karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh fakta bahwa dalam memulai sebuah pekerjaan yang baru menjadi salah satu hal yang sangat menegangkan dalam kehidupan setiap orang [1]. Meski demikian, tentu setiap orang mempunyai pengalaman beradaptasi yang berbeda-beda.

Karyawan baru membutuhkan perlakuan khusus dalam proses adaptasi [2] [3]. Dalam membantu percepatan adaptasi, secara teknis bisa dilakukan dalam dua pendekatan. Pendekatan pertama menekankan pada peran perusahaan sedangkan pendekatan kedua menekankan pada peran mandiri individu. Pendekatan pertama adalah fokus pada internal perusahaan, menyusun program yang berkontribusi positif dalam percepatan adaptasi karyawan. Sedangkan pendekatan kedua, fokus pada peran mandiri karyawan dalam mempelajari bagaimana proses adaptasi dalam sebuah kelompok (organisasi) dan lingkungan yang baru.

Kedua pendekatan ini seharusnya saling menguatkan satu sama lain. Saat individu memasuki lingkungan yang baik dengan melalui program adaptasi karyawan oleh perusahaan, kemudian ditopang dengan inisiatif individu yang tinggi dalam mempelajari bagaimana beradaptasi, maka akan sangat membantu dalam proses adaptasi karyawan itu sendiri. Kondisi ini tentu menguntungkan bukan hanya pada karyawan itu sendiri, tapi juga menguntungkan untuk perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat sehingga proses kerja dalam perusahaan tersebut dapat lebih cepat, efektif, dan efisien. Ketika karyawan sudah mampu beradaptasi dengan baik maka sudah dapat diberi tanggung jawab untuk menangani pekerjaan yang lebih besar.

Proses adaptasi melalui program perusahaan merupakan usaha-usaha terstruktur dari sebuah perusahaan, seperti pengenalan, *on the job training*, pendampingan, dll. Dapat juga melalui budaya organisasi dalam perusahaan tersebut yang mampu membantu karyawan baru dalam beradaptasi. Karena budaya organisasi selalu merepresentasikan sekelompok individu dalam perusahaan [4]. Melalui pembelajaran budaya organisasi, individu juga dapat memahami fenomena kelompok, apa nilai-nilai yang dipahami dalam kelompok tersebut. Bukan hanya pada konteks kelompok, tapi nilai-nilai yang dipahami oleh individu juga dapat diketahui melalui budaya organisasi [5].

Sedangkan untuk memahami bagaimana beradaptasi dalam sebuah perusahaan melalui proses belajar mandiri dari seorang karyawan, maka membutuhkan sumber pembelajaran yang tepat. Sumber yang dapat dipertanggungjawabkan yaitu literatur ilmiah. Karyawan dapat memahami bagaimana beradaptasi dengan mengkaji lebih dalam literatur ilmiah terkait dengan proses adaptasi dalam sebuah perusahaan. Hal ini juga harusnya menjadi tradisi bagi karyawan, untuk belajar otodidak dapat dilakukan dengan membaca literatur ilmiah yang banyak tersedia di internet. Hal ini penting untuk menghindari hal-hal buruk dalam proses adaptasi karena

---

<sup>1</sup> Korespondensi penulis: Serpian, S.ST., M.AB, Telp 085241204400, serpian@poliupg.ac.id

perilaku adaptasi karyawan bukan hanya menghasilkan luaran yang positif tapi bisa juga luarannya negatif [6]. Luaran negatif terjadi ketika adaptasi karyawan justru mengikuti budaya-budaya pada individu yang tidak produktif dalam perusahaan. Sebab, lazimnya dalam sebuah perusahaan terdapat beberapa individu yang tidak produktif.

Literatur ilmiah yang dapat digunakan untuk memahami bagaimana proses beradaptasi terdapat dua macam artikel ilmiah. Artikel ilmiah pertama dapat berasal dari kajian literatur itu sendiri, mengurai gambaran adaptasi karyawan melalui literatur ilmiah yang tersedia. Artikel ilmiah kedua dapat berupa artikel ilmiah yang berasal dari kajian empiris terkait fenomena adaptasi karyawan, melakukan pengamatan secara langsung dan pengumpulan data primer untuk menyimpulkan proses adaptasi karyawan dalam perusahaan. Kedua jenis literatur tersebut dapat membantu karyawan dalam melalui proses adaptasi dalam sebuah perusahaan.

Namun yang menjadi kendala yaitu dominan artikel ilmiah yang tersedia berupa kajian empiris, tidak ada ditemukan kajian literatur ilmiah yang hanya berdasar pada kajian literatur saja. Tentu ini menjadi sebuah kesenjangan, karena kajian empiris hanya merepresentasikan objek penelitiannya secara spesifik. Tidak melihat konteks adaptasi karyawan dari pandangan menyeluruh. Oleh karena itu artikel ini berupaya untuk menyajikan gambaran umum (*Big Picture*) terkait item-item yang banyak dikaji dalam penelitian *employee adaptation*.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi literatur. Penelitian literatur dapat menjadi cara terbaik untuk mensintesis temuan untuk menunjukkan fakta pada tingkat *meta* (literatur) dan mengarahkan pada area mana penelitian diperlukan [7]. Penelitian ini berangkat dari sebuah *keyword* “*Employee Adaptation*” untuk melihat seberapa banyak literatur terkait dengan *keyword* tersebut dan melihat topik-topik yang dekat dengan *keyword* tersebut dalam berbagai macam literatur. Penelitian ini akan melihat kecenderungan atau arah kajian terkait *keyword* yang sudah ditentukan.

### Metode Pengumpulan Data

Data yang menjadi objek penelitian ini adalah semua artikel hasil penelitian yang membahas *keyword* “*employee adaptation*”. Pengumpulan data literatur tersebut dilakukan dengan cara menggunakan bantuan aplikasi Publish or Perish. Pencarian literatur fokus pada portal Google Scholar, karena pertimbangan bahwa Google Scholar telah menjadi portal dalam mengakses artikel ilmiah untuk berbagai macam jurnal.

### Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan analisis, semua data yang terkumpul akan diolah menggunakan aplikasi VOSviewer. Hasil olahan tersebut akan menyajikan pola jaringan literatur yang saling terkait. Dari pola tersebut dapat dijadikan dasar untuk menganalisis lebih jauh, seberapa banyak topik yang terkait langsung dengan *keyword*, serta ke mana arah kajian untuk topik yang dijadikan *keyword*.

### Tahapan Penelitian

1. Melakukan pencarian *keyword* dalam Google Scholar menggunakan Publish or Perish  
Pada tahap pertama ini, semua literatur terkait *keyword* akan muncul. Literatur dapat berbentuk artikel ilmiah atau buku. Semua literatur tersebut memuat atau membahas *keyword* yang dimasukkan.

2. Mengeluarkan *keyword* yang sangat jauh relevansinya dengan *keyword* yang diinginkan  
Setelah semua *keyword* muncul maka dilakukan proses kedua, yaitu mengeluarkan *keyword* yang kurang relevan. Proses ini dilakukan dengan menghilangkan centangan pada aplikasi. Sehingga yang tersisa adalah literatur yang mempunyai relevansi tinggi dengan *keyword*.

3. Menyimpan hasil pencarian

Setelah mengeluarkan *keyword* yang tidak relevan, maka selanjutnya menyimpan hasil pencarian tersebut. Hasil pencarian disimpan menggunakan format “.ris” agar dapat diolah dalam VOSviewer. Data juga disimpan dalam bentuk excel untuk melihat grafik perkembangan data berdasarkan tahun.

4. Megolah hasil pencarian

Tahapan selanjutnya mengolah hasil pencarian menggunakan aplikasi VOSviewer. Pada tahapan ini data akan dikondisikan pada ukuran *keyword* yaitu 10 term. Artinya dalam satu artikel minimal terdapat 10 *keywords* yang relevan dengan “*employee adaptation*”. Selanjutnya dilakukan juga eliminasi *keyword* yang sangat umum dan kurang mempunyai arti spesifik pada *keyword*.

5. Menganalisis hasil penelitian

Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Mendeskripsikan hasil dari olahan VOSviewer secara dalam. Analisis ini juga kan menafsirkan maksud dari pola data yang yang telah diolah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

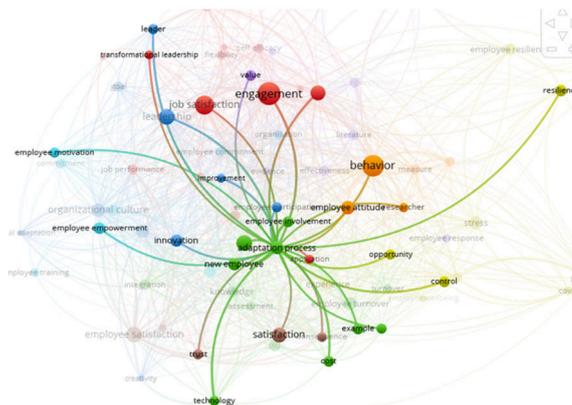
3.1. Hasil Penelitian

Setelah menyeleksi jurnal yang banyak mempublikasikan artikel terkait adaptasi karyawan, maka dapat dilihat terdapat lima besar penerbit yang banyak menerbitkan artikel terkait adaptasi karyawan. Penerbit tersebut adalah Emerald, Sage, Wiley, Elsevier, dan Proquest. Kelima penerbit tersebut masuk dalam indeks Scopus. Artinya bahwa penerbit tersebut dapat dikatakan berkredibilitas baik.



Gambar 1 Jumlah Artikel Berdasarkan Penerbit

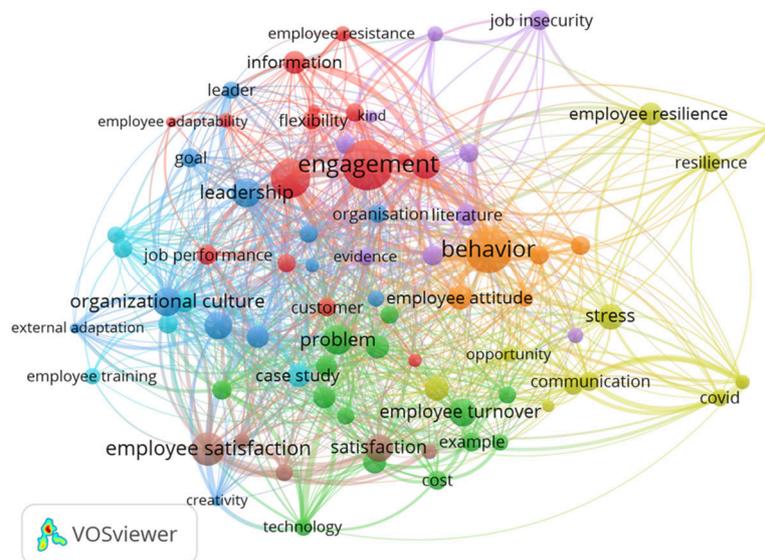
Emerald menempati publikasi terbanyak, yaitu 68 artikel terkait adaptasi karyawan. Di sisi lain, Proquest menempati posisi paling rendah jumlah terbitannya hanya 24 artikel terkait adaptasi karyawan. Penerbit Sage, berada pada posisi dua terbanyak menerbitkan artikel terkait dengan *employee adaptation*, seperti artikelnnya yang berjudul *Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis* [8] dan *Job satisfaction scale: adaptation and validation among Indian IT (information technology) employees* [9].



Gambar 2 Hubungan Langsung “Adaptation Process” dengan *Keyword* Lainnya

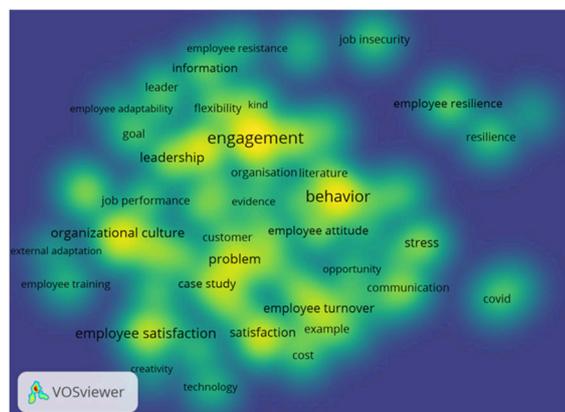
Terdapat beberapa *keyword* yang berhubungan langsung dengan proses adaptasi, sebagaimana pada gambar di atas. Beberapa *keywords* yang terkait dengan proses adaptasi berada pada frekuensi yang tinggi dalam kajian “*Employee Adaptation*”, tiga diantaranya yaitu *engagement*, *behaviur*, dan *job satisfaction*. Ketiga *keywords* tersebut sangat relevan dengan domain kajian “*Employee Adaptation*”, sebab semua *keywords* berada pada kategori kajian keperilakuan. Selain itu, beberapa *keywords*, meskipun frekuensinya kecil namun secara konsep sangat dekat dengan “*employee adaptation*”. Seperti pada *keyword* “*employee motivation*”, keterhubungannya

dengan *Adaptation Process* sangat dekat. Faktor motivasi karyawan baru salah satu yang menentukan dalam kesuksesan beradaptasi dalam sebuah perusahaan [10].



Gambar 3 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung “Employee Adaptation” dengan *Keyword* Lainnya

Terlihat pada gambar di atas, semua *keywords* membentuk kategori berdasarkan warna. Terdapat delapan warna yang merepresentasikan beberapa kategori. Kategori pertama yaitu warna merah yang banyak membahas terkait dengan inisiatif karyawan (*engagement, flexibility, job performance, dll.*). Kategori kedua yaitu warna ungu banyak membahas terkait dengan jaminan pekerjaan (*job insecurity, employee perception, evidence, dll.*). Kategori ketiga yaitu warna kuning terkait dengan tekanan dan peluang (*stress, opportunity, communication, dll.*). Kategori keempat berwarna biru tua banyak membahas terkait budaya organisasi dan aspek eksternal dalam beradaptasi (*external adaptation, organizational culture, dll.*). Kategori kelima, warna hijau terang, membahas terkait pelatihan dan motivasi karyawan (*employee training, employee motivation, empowerment, dll.*). Kategori keenam berwarna orange, membahas sikap (*behaviour, attitude, dll.*). Kategori ketujuh berwarna hijau tua, banyak membahas keterlibatan masalah-masalah karyawan (*turnover, problem, issue, health, dll.*). Terakhir adalah kategori kedelapan berwarna cokelat, banyak membahas terkait komitmen karyawan (*employee satisfaction, trust, loyalty, dll.*). Kedelapan kategori tersebut menggambarkan bagaimana “*employee adaptation*” pada beberapa literatur.



Gambar 4 Density Visualization

Gambar di atas memperlihatkan beberapa titik kuning yang mempunyai variasi ukuran atau kecerahan. Ukuran tersebut menggambarkan frekuensi *keyword* dalam literatur "*employee adaptation*". Semakin besar titiknya, maka semakin sering pula *keyword* tersebut ditulis dalam literatur. Beberapa *keywords* memperlihatkan titik yang cukup besar yaitu: "*engagement*", "*behavior*", "*organizational culture*", dan "*problem*". *Keywords* tersebut mempunyai keterhubungan yang cukup erat dengan *employee adaptation*. *Keywords* tersebut dapat dikategorikan dalam kajian keperilakuan, tentu hal ini sangat relevan dengan *keyword* "*employee adaptation*".

### 3.2 Pembahasan

Adaptasi karyawan dapat dipahami lebih jauh lagi menggunakan pendekatan *adaptive performance*. Pada konsep *adaptive performance*, adaptasi dibagi dalam beberapa dimensi. Menurut Jundt *et al.* [11] beberapa dimensi dalam *adaptive performance* yaitu: 1) *Individual Differences*, 2) *Training Techniques & Learning Strategies* 3) *Job, Task, & Contextual Factor*, 4) *Motivation & Self-Regulation*, 5) *Cognitive processes & Behavior Strategies*. Dari beberapa dimensi tersebut, dimensi keempat (*motivation & self-regulation*) memiliki banyak keterkaitan *keyword* pada artikel *employee adaptation*, di antaranya yaitu: *employee motivation*, *satisfaction*, *stress*, *attitude*. Sedangkan dimensi kedua (*training techniques & learning strategies*) sangat sedikit dikaji dalam artikel terkait *employee adaptation*. Sehingga, aspek tersebut sangat menarik untuk dikaji lebih jauh untuk menambah literatur terkait. Selain itu, Variabel terkait struktur organisasi (aspek makro pada organisasi) masih minim dibahas dalam berbagai artikel terkait "*employee adaptation*".

Arah kajian *employee adaptation* dalam berbagai artikel ilmiah masih pada domai besarnya, yaitu domain kajian keperilakuan. Meski demikian, belum ada ada *keywords* yang sangat kontras dengan domain kajian keperilakuan. Hal ini memberi peluang untuk menghubungkan *employee adaptation* dengan aspek yang lebih luas lagi. Aspek tersebut dapat dikaitkan dengan kinerja keuangan. Kajian tersebut dapat berupa analisis lebih jauh lagi pada aspek kontribusi percepatan adaptasi karyawan dengan peningkatan pendapatan perusahaan dalam satu periode waktu. Aspek tersebut secara umum mempunyai keterkaitan, sebab dimensi adaptasi sangat dekat dengan dimensi kinerja. Kinerja mempunyai dampak positif terhadap output (Sabuhari, *et al.*, 2020). Sehingga semakin baik adaptasi karyawan maka akan berimplikasi pada aspek kinerja sehingga mampu untuk memberi kontribusi pada kinerja keuangan perusahaan.

### 4. KESIMPULAN

Hasil kajian memperlihatkan bahwa, aspek internal yang masih minim dikaji dalam artikel terkait adaptasi karyawan yaitu peran pelatihan dalam membantu adaptasi karyawan. Kajian berupa strategi pembelajaran dalam proses adaptasi karyawan. Aspek di luar domai keperilakuan yang dapat menjadi bahan kajian selanjutnya yaitu keterkaitannya dengan dimensi keuangan. Kajian terkait kontribusi proses adaptasi terhadap peningkatan pendapatan perusahaan.

### 5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] K. s. ., m. H. a. R. s.-B. Zdenko Stacho, "Employee Adaptation as Key Activity in Human Resource management upon implementing and maintaining desired organisational culture," *Serbian Journal of Management*, vol. 12, no. 2, pp. 305-315, 2017.
- [2] J. Gajda, " Social and Professional Adaptation of Employees as a Main Factor in Shaping Working Conditions," *Journal of US-China Public Administration*, vol. 12, no. 10, pp. 789-795, 2015.
- [3] N. G. Maxim Ipatov, "Assessing the level of adaptation of employees to the transformation processes in the company," *ARMG Publishing*, vol. 2, no. 1, pp. 106-115, 2018.
- [4] S. B. U. H. N. Serpian, "The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction On Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, And Intention to Leave," *RJOAS*, vol. 12, no. 60, pp. 157-169, 2016.
- [5] Serpian, "Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 8, no. 1, p. 100 – 106, 2021.
- [6] J. B. O.-B. F. T. B. H. Wendy R. Boswell, "I Cannot Afford to Have A Life: Employee Adaptation To Feelings Of Job Insecurity," *Personnel Psychology*, vol. 67, no. 4, p. 887–915, 2014.

- [7] H. Snyder, "Literature review as a research methodology: An overview and guidelines," *Journal of business research*, no. 104, pp. 333-339, 2019.
- [8] S. P. Sohee Park, "Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis," *Human Resource Development Review*, vol. 18, no. 23, p. 1-31, 2019.
- [9] M. R. K. & M. P. P. K. Sharma, "Job satisfaction scale: adaptation and validation among Indian IT (information technology) employees," *Global Business Review*, vol. 18, no. 3, pp. 703-718, 2017.
- [10] K. S. & Stacho, "Employee allocation in Slovak companies," *Business: Theory and Practice*, vol. 14, no. 4, pp. 332-336, 2013.
- [11] M. K. S. J. L. H. Dustin K. Jundt, "Individual adaptive performance in organizations: A review," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 36, no. S1, pp. S53-S71, 2014.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktur Politeknik Negeri Ujung Pandang dan Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M) atas dukungan dana yang diberikan.