

## ***META ANALISIS INTERPERSONAL ADAPTIVE : LITERATUR DAN PENGUKURANNYA***

***Asih Niati***

Program Doktor Ilmu Manajemen,  
Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang  
Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang  
[asihniati@std.unissula.ac.id](mailto:asihniati@std.unissula.ac.id)

**Abstrak-** Jumlah generasi *millennial* yang mencapai 63 juta dan hampir 40 % menduduki dunia kerja menjadi satu tantangan organisasi dalam pengelolaannya. Adanya gap kesenjangan yang terjadi antara generasi *millennial* dan generasi di atasnya menimbulkan tantangan baru bagi organisasi dalam pengelolaan karyawan. Performance Adaptive karyawan sangat dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang selalu berubah dan ini belum banyak dilakukan dalam penelitian. Artikel ini merupakan satu tinjauan pustaka dari tahun (2015-2020), tentang Performance Adaptive.

Adapun tujuan dari artikel ini yaitu melakukan pemetaan data penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terkait dengan Interpersonal Adaptive sehingga dapat digunakan mengembangkan dimensi atau konsep baru dengan mengembangkan skala ukuran baru dalam rangka mengatasi permasalahan kinerja karyawan terutama pada Interpersonal Adaptive para *millennial*.

Dalam memetakan data, peneliti menggunakan metode Publish or Perish (PoP) yang sesuai dengan pengambilan melalui artikel yang ada dalam Google Scholar dan Scopus.

Pemetaan ini penting untuk dilakukan, Hasil pemetaan artikel ini nantinya dapat digunakan untuk membuat dimensi baru dengan melihat dari kelemahan-kelemahan dari dimensi yang ditulis oleh beberapa peneliti.

Hasil pemetaan data sebanyak 1.153 artikel yang sesuai dengan topik, telah diperoleh 33 artikel. Namun ke 33 artikel tersebut belum sesuai dengan Q1 dan Q2, maka dilakukan pemetaan lagi dan menghasilkan 8 artikel yang sesuai. Hasil analisis akan diintegrasikan dengan nilai-nilai spiritualitas kerja yang nantinya akan menghasilkan konsep baru terkait dengan Interpersonal Adaptive Karyawan *Millennial*.

**Kata Kunci:** *Interpersonal Adaptive, Nilai Spiritual, Publish or Perish (PoP).*

### **Pendahuluan**

Karyawan *millennial* merupakan asset penting dalam mendukung jalannya organisasi. Realita yang ada hampir 40 % dunia kerja telah dimonopoli oleh orang – orang *millennial* dan dari data yang diperoleh *Career Business Leader Mercer Indonesia* bahwa pada tahun 2019, tenaga kerja *millennial* sudah mencapai 63 juta, Mengelola karyawan *millennial* akan menjadi satu tantangan manajemen sumber daya manusia. Dengan memiliki sumber daya yang berkualitas, maka organisasi akan memiliki karyawan yang dapat memenuhi tuntutan masa

depan untuk perubahan yang lebih baik. Dinamika dalam organisasi akan memberikan perubahan baru, untuk itu peran pimpinan di organisasi harus dapat memfasilitasi dan memberikan inspirasi guna menghasilkan sumber daya yang berkualitas melalui pengembangan budaya berbasis nilai. Kemampuan kognitif dan kemampuan emosional karyawan, akan memberikan pertahanan dalam menghadapi hambatan dan tantangan (Suryaningrum et al., 2019) sehingga akan memberikan peluang bagi organisasi untuk tumbuh dan berkembang (Al-Matari et al., 2014).

Kemampuan kognitif karyawan biasanya akan dikaitkan dengan kemampuan dalam mengatasi dan memecahkan permasalahan (Leary et al., 2009). Karyawan yang mempunyai efikasi diri yang kuat dan didukung oleh kemampuan dan keyakinan dalam mengatasi permasalahan yang timbul maka akan terhindar dari stress kerja (Bartone et al., 2013).

Pengelolaan kinerja karyawan merupakan satu topik yang menarik untuk diteliti. Menurut (Zhao, 2018) mekanisme untuk pemberdayaan *millennial* belum banyak dilakukan, begitu pula dengan penelitian tentang Interpersonal Adaptive yang lainnya sehingga perlu dilakukan upaya bagaimana organisasi dapat mengembangkan kemampuan beradaptasi. Kemampuan karyawan *millennial* dalam beradaptasi perlu menjadi sorotan terutama kemampuan dalam berperilaku, bersikap dan berkomunikasi.

Generasi *Millennial* menurut (Martin & Tulgan, 2002) merupakan generasi dengan sifat individualis, namun dalam bekerja selalu inovatif, proaktif, kreatif dan multitasking. *Millennial* selalu bekerja dengan baik di lingkungan tim dan lebih suka memiliki hubungan dekat dengan pengawas. Mereka memiliki ekspektasi tinggi terhadap diri sendiri maupun pimpinan. Disamping berorientasi pada tujuan para *millennial* menginginkan pimpinan yang adil dan dinamis dan mengembangkan profesional dalam bekerja. Kekuatan adaptive akan sangat terbentuk bila terdapat manajemen yang bagus. Adanya tantangan baru bagi karyawan *millennial* dalam menangani situasi yang selalu berubah di segala aspek (Sony & Mekoth, 2014), menuntut organisasi melakukan peran integral dalam upaya pencapaian efektifitas organisasi.

Topik Adaptabilitas telah muncul pada awal tahun 2010 dan, telah memberikan dampak terhadap kecerdasan dan kemampuan para *millennial*, oleh karena itu sangat menarik untuk dilakukan penelitian terutama terkait dengan kemampuan adaptivekaryawan *millennial* secara personal.

## Tinjauan Pustaka

### Interpersonal Adaptive

Merupakan kemampuan kinerja seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan sehingga mampu untuk memenuhi tuntutan lingkungan (Robert E. Ployhart, 2006); (Pulakos et al., 2000). Kemampuan ini terkait dengan perubahan perilaku seseorang dalam memenuhi tuntutan lingkungan dan situasi baru (Charbonnier-Voirin et al., 2010), sehingga karyawan mampu untuk : (a) menangani keadaan darurat atau situasi krisis, (b) menangani stres kerja, (c) memecahkan masalah secara kreatif, (d) menghadapi situasi kerja yang tidak pasti dan tidak terduga, (e) mempelajari tugas kerja, teknologi, dan prosedur, (f) mendemonstrasikan kemampuan beradaptasi antar pribadi (g) menampilkan adaptasi budaya; dan (h) mendemonstrasikan kemampuan beradaptasi yang berorientasi fisik (Pulakos et al., 2000).

Adanya kepemilikan Interpersonal Adaptive di masing-masing karyawan, maka organisasi dapat menemukan perbedaan kemampuan karyawan dan upaya untuk mengatasi permasalahan yang timbul baik berupa kemampuan kognitif, keterbukaan, kecerdasan emosional dan permasalahan lainnya untuk mengembangkan organisasi.

### Nilai Spiritualitas

Spiritualitas merupakan proses penemuan makna batin yang menghadirkan nilai spiritual dalam pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pemenuhan makna hidup dan membentuk karakter individu (Petchsawang & McLean, 2017). Dengan adanya spiritualitas seseorang akan dapat memelihara kehidupan batin dan pekerjaannya dengan berlandaskan nilai-nilai istikhomah.

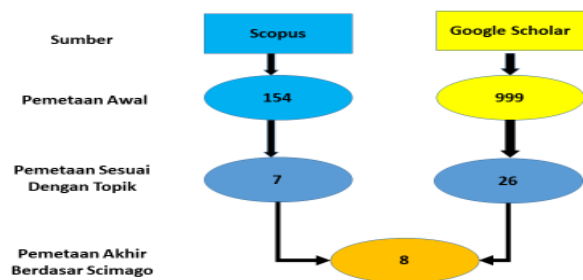
Spiritualitas akan menurunkan tingkat stress kerja dan memberikan ketenangan batin dalam bekerja sehingga dapat mengatasi permasalahan yang timbul dan dapat berinteraksi dengan baik ditempat kerja (Wiwiek Rabiatul Adawiyah, 2014). Pentingnya spiritualitas akan membentuk karakter karyawan sehingga dapat memaknai hidup untuk mengakselerasi dinamika organisasi dengan fleksibilitas. Disaat karyawan mengalami tekanan, dia akan tetap tenang, berfikir dan dapat merespon perubahan tanpa disertai emosi.

### Metodologi

Meta data yang dikumpulkan dalam penelitian ini telah diambil dari Google Scholar dan Scopus dengan menggunakan aplikasi berupa Publish or Perish (PoP). Pemetaan ini dengan mengambil dari keyword pada kata kunci Interpersonal. Hasil awal yang didapat telah ditemukan 999 artikel dari Google Scholar dan 154 artikel di database Scopus.

Dengan hasil pemetaan data sebanyak 1.153, kemudian kami melakukan pemetaan artikel kembali yang sesuai dengan topik yang dituju dan pada akhirnya telah ditemukan data artikel sebanyak 33 artikel, dari Google Scholar sebanyak 26 artikel dan dari Scopus sebanyak 7 artikel, namun ke 33 artikel tersebut tidak langsung dianalisis, tapi perlu diketahui hasil peringkat artikel tersebut. Langkah terakhir yang dilakukan dari ke 33 artikel tersebut dimasukkan satu persatu ke dalam Scimago Journal & Country Rank melalui website [www.scimago.com](http://www.scimago.com), untuk mendapatkan pengelompokan

rangking yang sesuai dengan Q1 dan Q2. Berikut gambar yang menunjukkan hasil analisis dengan berbagai alasan karena duplikasi artikel, tidak sesuai dengan tema yang dibahas, tidak sesuai dengan bidang ilmu dan tidak berupa artikel.



Gambar 1

Hasil Meta Data

### Hasil Analisis Data

Adanya aplikasi Publish or Perish (PoP) sangat membantu peneliti dalam memetakan data artikel sehingga peneliti dapat focus untuk melakukan analisis artikel dari penelitian yang sama dan memberikan evaluasi atas kekurangan yang ada untuk memberikan kebaharuan.

Hasil dari tinjauan literatur yang kemampuan telah dipetakan, telah menghasilkan tinjauan pustaka tentang definisi Performance Adaptive dan kelemahan yang ada secara rinci. Dari Beberapa beberapa tinjauan literatur ini, telah didefinisikan tersendiri mengenai kinerja adaptive, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adaptive merupakan kinerja karyawan yang dapat :

1. Memiliki Kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan
2. Memiliki Perilaku kerja yang fleksibel
3. Merespon Perubahan dengan efektif
4. Memiliki Kemampuan untuk mempelajari ketrampilan baru
5. Efektif dalam merespon perubahan
6. Memiliki Kemampuan untuk mempelajari hal-hal baru untuk merespon perubahan
7. Memiliki kemampuan untuk mengubah atau menyesuaikan diri dengan perubahan

Namun terlepas dari definisi yang dirangkum ternyata terdapat beberapa kelemahan yang ada terkait dengan nilai-nilai spiritualitas, antara lain yaitu belum melibatkan psychological asset spiritual ketika menghadapi perubahan dan tantangan yang dihadapi karyawan seperti :

1. Belum memiliki kesadaran bahwa perubahan adalah satu hal yang pasti dari Allah, sehingga perlu spiritualitas yang tinggi untuk menjadi adaptif.
2. Belum membangun connectivity dengan rekan kerja bila terjadi perubahan, sehingga perlu membangun kompetensi bersama supaya orang-orang di sekeliling kita juga

memiliki adaptability yang tinggi (perlu orientasi jama'ah, bukan orientasi individualis).

Dari hasil kesimpulan definisi beberapa peneliti serta melihat dari sisi kelemahan yang ada, ternyata masih berorientasi pada keuntungan material sehingga akan menimbulkan kehidupan kerja yang penuh konflik dan mengarah pada individualis. Karyawan bekerja hanya berorientasi pada keuntungan pribadi dan materi. Kemampuan Interpersonal Adaptive dapat mendukung pola pikir dan karakteristik pribadi. Sifat-sifat dan karakteristik masing-masing pribadi seperti kecerdasan dan kemampuan tidak dapat diubah dan tidak dapat dikendalikan atau dikembangkan namun akan sangat berbeda untuk mindset pada kelenturan sifat dan karakteristik pribadi. Dengan demikian kemampuan karyawan dalam beradaptasi perlu diintegrasikan dengan nilai-nilai spiritualitas kerja sehingga terjalin hubungan yang harmonis baik secara horizontal maupun secara vertikal.

Kemampuan interpersonal adaptive ini apabila tidak diimbangi dengan nilai spiritualitas akan menimbulkan satu penyakit baik penyakit secara fisik maupun penyakit secara hati. Oleh karena itu dalam artikel ini perlu memberikan satu dimensi atau konsep baru dengan menambah unsur nilai spiritualitas. Karyawan dalam bekerja tidak hanya materi yang dituju tapi juga menjaga hubungan horizontal kepada Allah SWT dan hubungan secara vertikal kepada sesama manusia. Adanya aspek-aspek spiritualitas ditempat kerja akan mencapai potensi tertinggi. Karyawan dapat memiliki perilaku dan interaksi yang positif untuk beradaptasi juga akan mendapatkan satu ketenangan batin dalam mendapatkan kebenaran dari Allah SWT.

### Kontribusi Pengembangan

Penelitian ini akan memberikan wacana baru kepada pemimpin sumber daya manusia diorganisasi dalam mengatasi permasalahan adaptabilitas karyawan dengan dimensi integrasi pada nilai spiritualitas kerja. Memiliki nilai spiritual adaptive akan membantu kesejahteraan rekan kerja yang membawa pada ketenangan batin. Diharapkan organisasi dapat memiliki karyawan dengan interpersonal spiritual adaptive, karyawan akan bekerja dengan adaptive, dan mempunyai ketahanan dan ketenangan dalam menghadapi situasi yang selalu berubah, saling bekerja sama dan berfikir untuk kemajuan bersama maka dari sinilah kesejahteraan dapat tercapai.

### Referensi

1. Al-Matari, E. M., Al-Swidi, A. K., & Fadzil, F. H. B. (2014). The Measurements of Firm Performance's Dimensions. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 6(1), 24. <https://doi.org/10.5296/ajfa.v6i1.4761>
2. Bartone, P. T., Kelly, D. R., & ... (2013). Psychological hardiness predicts adaptability in military leaders: A prospective study. *International Journal of ...*, 21(2), 200–210. <https://doi.org/doi:10.1111/ijsa.12029>
3. Charbonnier-Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Group and Organization Management*, 35(6), 699–726. <https://doi.org/10.1177/1059601110390833>
4. Leary, M. M., Reilly, M. D., & Brown, F. W. (2009). A study of personality preferences and emotional intelligence. *Leadership & Organization ...*, 30(5), 421–434. <https://doi.org/Permanent link to thhttp://dx.doi.org/10.1108/01437730910968697>
5. Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 14(3), 216–244. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360>
6. Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & ... (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/DOI:10.1037//0021-9010.85.4.612>
7. Robert E. Ployhart, P. D. B. (2006). Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance Within Complex Environments. *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments*, v–vi. [https://doi.org/10.1016/s1479-3601\(05\)06009-1](https://doi.org/10.1016/s1479-3601(05)06009-1)
8. Sony, M., & Mekoth, N. (2014). The dimensions of frontline employee adaptability in power sector: A grounded theory approach. *International Journal of Energy Sector Management*, 8(2), 240–258. <https://doi.org/10.1108/IJESM-03-2013-0008>
9. Suryaningrum, D. K., Tunas, B., & Yohana, C. (2019). *Organizational Culture , Transformational Leadership , Job Satisfaction Influence on Employee Engagement in Millennial Generation*. 7(5), 159–169.
10. Wiewiek Rabiatul Adawiyah, B. A. P. (2014). *Adawiyah2017.Pdf*. Journal of Management Development. <https://doi.org/doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
11. Zhao, Y. (2018). Managing Chinese millennial employees and their impact on human resource management transformation: an empirical study. *Asia Pacific Business Review*, 24(4), 472–489. <https://doi.org/10.1080/13602381.2018.1451132>