

Self-Initiated Expatriates: Bibliometric Analysis

Robbi Read^{1*}, Madziatul Churiyah², Arief Noviarakhman Zagladi³

^{1,2,3}Universitas Negeri Malang

Email: ¹Robbi.readi.2304138@students.um.ac.id, ²madziatul.churiyah.fe@um.ac.id, ³arief.zagladi.fe@um.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

17 Mei 2025

Received in revised form:

15 Juni 2025

Accepted:

16 Juli 2025

Keyword:

Self-Initiated Expatriates,
PRISMA, Bibliometric

Kata Kunci:

Self-Initiated Expatriates,
PRISMA, Bibliometrik

ABSTRACT

This article reviews the phenomenon of self-initiated expatriates which is an important subject in global mobility studies. This article uses a systematic literature review which aims to summarize several studies regarding Self-Initiated Expatriates. This article uses the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) method and bibliometric analysis using VOSviewer Software. Data sources were obtained from ScienceDirect and Emerald Insight for the 2019-2024 period. The results obtained were 2,974 articles, then data reduction was carried out using exclusive and inclusive criteria to obtain 31 journals that were reviewed. Results for variables related to self-initiated expatriates, Cross-cultural Adjustment, Cultural Intelligence, Social Support, Organizational Citizenship Behavior, Job Demand Resources, Effort reward imbalance, Political skills etc. With a deeper understanding of the dynamics of self-initiated expatriates, this article provides valuable insights for managers, human resource practitioners, and academics in managing and supporting voluntary international mobility and leveraging the valuable contributions that self-initiated expatriates bring to the context of ever-changing global environment.

ABSTRAK

Artikel ini mengulas tentang fenomena self-initiated expatriates yang menjadi subject penting dalam studi mobilitas global. Artikel ini menggunakan systematic literature review yang bertujuan untuk merangkum beberapa penelitian mengenai Self-Initiated Expatriates. Artikel ini menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses) dan analisis bibliometrik dengan menggunakan Software VOSviewer. Sumber data diperoleh dari ScienceDirect dan Emerald Insight periode 2019-2024. Hasil yang diperoleh sebanyak 2.974 artikel, kemudian dilakukan reduksi data dengan menggunakan kriteria eksklusif dan inklusif sehingga diperoleh 31 jurnal yang direview. Hasil untuk variabel-variabel yang terkait dengan self-initiated expatriates, Cross-cultural Adjustment, Cultural Intelligence, Sosial Support, Organizational Citizenship Behavior, Job Demance Resources, Effort reward imbalance, Political skill dll. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika self-initiated expatriates, artikel ini memberikan pandangan yang berharga bagi manajer, praktisi sumber daya manusia, dan akademisi dalam mengelola dan mendukung mobilitas internasional yang sukarela serta memanfaatkan kontribusi yang berharga yang dibawa oleh self-initiated expatriates dalam konteks global yang terus berubah



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

* Corresponding author: Robbi.readi.2304138@students.um.ac.id

PENDAHULUAN

Dengan semakin mengglobalnya pasar kerja, sejumlah besar generasi muda yang menjalani kehidupan mandiri mencari peluang kerja di luar negara asal mereka dan jumlah mereka terus meningkat setiap tahun (Oh & Jang, 2021). Self-initiated expatriates (SIE) didefinisikan sebagai individu yang membuat keputusan dan memulai ekspatriasinya sendiri (Doherty et al., 2011), dan istilah ini dibedakan dari tipe ekspatriat tradisional lainnya yang ekspatriasinya diatur oleh organisasi tempatnya bekerja. Ketika korporasi dan pasar semakin terglobalisasi, nilai Self-initiated expatriates sebagai pekerja dengan kompetensi global juga meningkat (Silvanto & Ryan, 2014).

Self-initiated expatriates mewakili sumber bakat yang penting bagi organisasi secara global yang berupaya memenuhi kebutuhan bakat mereka (Singh et al., 2019). Namun, pengelolaan Self-initiated expatriates secara historis kurang menarik perhatian akademis dibandingkan ekspatriat yang ditugaskan secara organisasi. Self-initiated expatriates, jika dibandingkan dengan warga negara tuan rumah atau host country nationals (HCNs), mengalami dan menangani tantangan-tantangan yang berbeda secara mendasar yang mereka hadapi di tempat kerja, dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk bekerja dengan baik dalam konteks negara tuan rumah secara signifikan membentuk persepsi dan sikap Self-initiated expatriates terhadap pekerjaan, atau Self-initiated expatriates memenuhi kebutuhan staf organisasi dan memberikan pengetahuan kompetitif yang penting bagi perusahaan tempatnya bekerja agar tetap relevan di pasar.

Namun, tidak semua Self-initiated expatriates berhasil. Literatur menyoroti penyesuaian sebagai tantangan penting bagi Self-initiated expatriates dan menunjukkan bahwa banyak dari mereka yang pada akhirnya meninggalkan pekerjaan mereka dan kembali ke negara asal mereka jika karakteristik pribadi dan kontekstual mereka tidak selaras (Lindsay et al., 2019).

Mengenai kerja Self-initiated expatriates dan penyesuaian lintas budaya, literatur sebelumnya berfokus pada pengaruh karakteristik Self-initiated expatriates (Selmer & Luring, 2014), peran dukungan organisasi (Fontinha et al., 2018) dan hubungan antara mereka dan lingkungan sekitarnya (Jannesari & Sullivan, 2019). Penelitian terbaru mengklarifikasi bahwa fitur pribadi dan kontekstual Self-initiated expatriates mengubah persepsi mereka – persepsi keamanan kerja dan kelayakan kerja – dan akibatnya penyesuaian mereka (Fontinha et al., 2018). Artikel ini meletakkan dasar untuk diskusi lebih lanjut terkait Self-initiated expatriates. Selanjutnya juga berkontribusi pada literatur pengetahuan dengan mengusulkan beberapa variabel yang berhubungan dengan Self-initiated expatriates dan bagaimana perkembangan reserch mengenai *Self-initiated expatriates*.

DASAR TEORI

Teori *anxiety/uncertainty managemen* (Gudykunst, 2005) dan *organization support theory* (Eisenberger et al., 1986) untuk menemukan jawaban atas apa yang membuat Self-initiated expatriates berkinerja baik di tempat kerja. Berdasarkan teori anxiety/uncertainty managemen, kami berpendapat bahwa mengurangi kecemasan/ ketidakpastian memfasilitasi penyesuaian lintas budaya dengan membantu komunikasi antar budaya *Self-initiated expatriates* (Gudykunst, 2005). *Self-initiated expatriates*, tidak seperti ekspatriat yang ditugaskan secara organisasi, diharuskan untuk menangani sendiri permasalahan yang muncul dalam proses penyesuaian di tempat kerja di negara tuan rumah, sebagian besar penyesuaian tersebut melibatkan pergaulan dengan rekan kerja dari budaya yang berbeda (Andresen et al., 2015). Akibatnya, *Self-initiated expatriates* di negara tuan rumah menghadapi beragam ekspektasi

perilaku yang berbeda dengan norma sosial di negara asalnya, sehingga memperburuk ketidakpastian mereka, meskipun respons terhadap ketidakpastian berbeda di antara *Self-initiated expatriates* (Kumar et al., 2019).

Meminjam prinsip-prinsip anxiety/uncertainty managemen (Gudykunst, 2005), semakin *Self-initiated expatriates* dapat menyeimbangkan kecemasan dan ketidakpastian di negara tuan rumah, dan semakin baik *Self-initiated expatriates*, berkomunikasi dengan pihak lain dalam suatu organisasi (Gudykunst, 2005). Oleh karena itu, teori *anxiety/uncertainty managemen* mengarahkan kita untuk berargumen bahwa kompetensi antar budaya memungkinkan SIE mengurangi kecemasan dan ketidakpastian di tempat kerja melalui keberhasilan adaptasi dan sosialisasi dengan rekan kerja dari budaya berbeda.

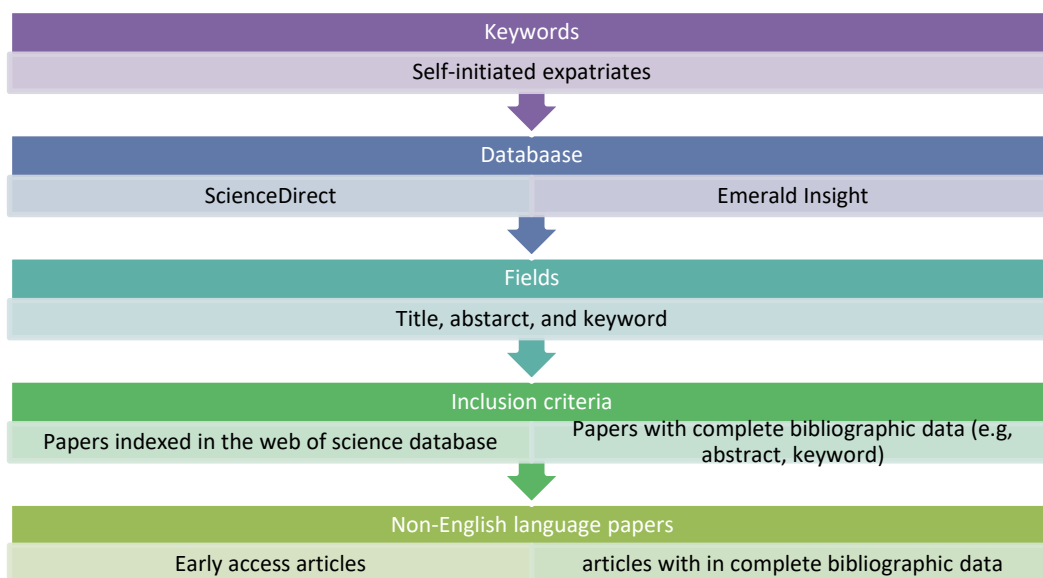
Karena *Self-initiated expatriates* adalah orang asing di negara tuan rumah, mereka mengalami kecemasan dan ketidakpastian, dan alasannya mungkin karena mereka merasa tidak aman atau tidak yakin tentang bagaimana berhubungan dengan orang lain di tempat kerja dan lingkungan sosial (Gudykunst, 2005). Kecemasan dan ketidakpastian menjadi menonjol dalam interaksi, terutama antara individu yang berbeda budaya. Konteks budaya negara tuan rumah menuntut tindakan terhadap *Self-initiated expatriates* untuk memanfaatkan kompetensi antar budaya mereka guna mengurangi pengalaman kecemasan dan ketidakpastian, karena mereka adalah orang asing dalam pertemuan antar budaya di negara tuan rumah. Selain itu, kompetensi antar budaya berpengaruh positif terhadap penyesuaian ekspatriat, dan ekspatriat yang disesuaikan secara budaya berkinerja lebih baik dalam tugas yang diberikan dalam organisasi.

Memanfaatkan *organization support theory* (Eisenberger et al., 1986) ada beberapa alasan, ketika *Self-initiated expatriates* mengembangkan persepsi mengenai sejauh mana pemberi kerja menghargai upaya mereka menuju pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional mereka yaitu, persepsi dukungan organisasi mereka mengalami lebih sedikit kecemasan dan ketidakpastian dalam konteks antar budaya.

Organization support theory membantu menjelaskan hubungan *Self-initiated expatriates* dengan organisasi dari sudut pandang *Self-initiated expatriates* dan memprediksi hubungan yang kuat antara persepsi dukungan organisasi dengan sikap *Self-initiated expatriates* terhadap organisasi (Kurtessis et al., 2017). Literatur yang ada menunjukkan bahwa dukungan organisasi mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam membantu rekan kerja dalam keberhasilan pencapaian tugas yang diberikan (Kurtessis et al., 2017). Kami berpendapat bahwa dukungan organisasi membantu *Self-initiated expatriates* untuk mewujudkan kebutuhan sosio-emosional mereka dan, pada gilirannya, meningkatkan komitmen SIE untuk melakukan upaya ekstra dalam membantu organisasi mereka mencapai tujuan yang diinginkan (Kurtessis et al., 2017) tanpa adanya standar yang terintegrasi dukungan yang umumnya diberikan kepada ekspatriat yang ditugaskan secara organisasi.

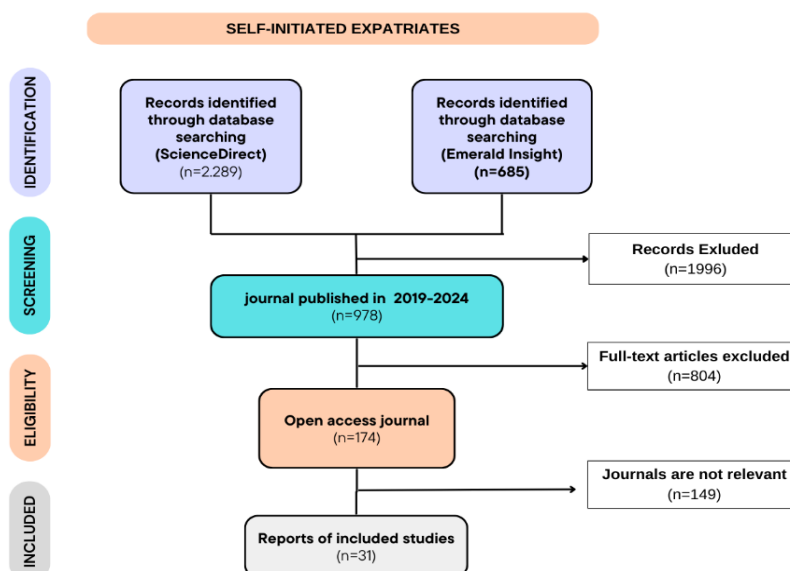
METODE PENELITIAN

Studi ini berfokus tentang "*Self-initiated expatriates*". Artikel ini menggunakan *Systematic Literature Review* (SLR) sebagai instrumen pencarian data, artikel ini menggunakan tahap filter pada research procedure, (Rejeb et al., 2022) yng dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Research Procedure (Rejeb et al., 2022)

Selanjutnya dilakukan tahap filtering terhadap data pada gambar 2, dengan menggunakan bentuk bagan grafik prisma. Bagan tersebut mewakili proses pemfilteran database yang di peroleh dari data *ScienceDirect* dan *Emerald Insight* sehingga dapat diperiksa secara menyeluruh untuk menentukan bahwa hasilnya merupakan penyaringan paha taha pertama hingga tahap keempat. Baga tersebut jga diperiksa secara menyeluruh untuk dijadikan sebagai instrumen database sebagai sumber referensi untuk mendukung artikel.

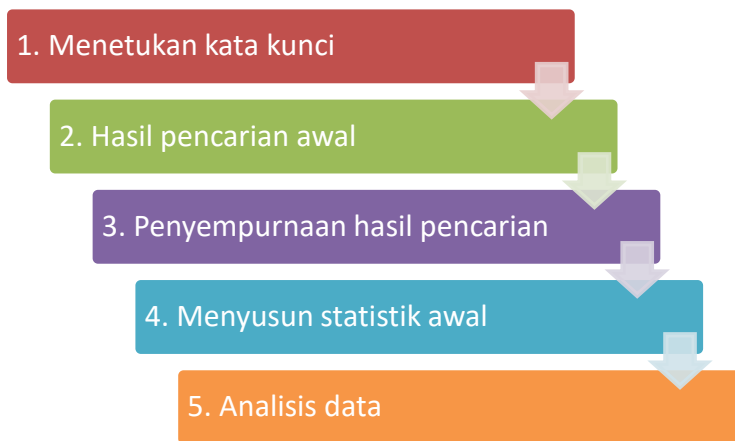


Gambar 2. Bentuk Bagan Prisma

Sumber: ScienceDirect dan *Emerald Insight* (2024)

Kemudian dianalisis menggunakan literatur bibliometric untuk memetakan artikel atau publikasi secara lebih mendalam, serta metode sistematis yang terperinci

(Garza-Reyes, 2015). Artikel menggunakan lima tahap yang digunakan menurut (Setyaningsih et al., 2018) dapat di ringkas sebagai berikut:



Gambar 3. Lima tahapan Metode Studi Literature Bibliometrik (Setyaningsih et al., 2018)

1. Menentukan kata kunci

Kata kunci yang digunakan pada pencarian artikel "*Self-initiated expatriates*" bulan Mei 2024, pencarian artikel dilakukan dari basis data ScienceDirect dan *Emerald Insight* sebagai sumber acuan terpercaya serta bermutu tinggi pada bagian tema artikel ini (Baas et al., 2020)

2. Hasil pencarian awal

Pencarian item hanya berfokus pada pada "*Self-initiated expatriates*" data yang di peroleh pada dua jurnal tersebut 2974 artikel. Dengan rincian masing-masing artikel mendapatkan 2.289 artikel *ScienceDirect*, dan *emerald Insight* mendapat 685 jurnal.

3. Penyempurnaan hasil pencarian

Selanjutnya pemilihan artikel yang sesuai dengan kata kunci. Penyaringan ini dilakukan pada masing-masing jurnal, dengan membatasi kata kunci, abstrak, judul, Bahasa internasional, dan tahun dengan mencentang pada bagian yang sesuai dengan kata kunci. Kemudian dari kedua sumber tersebut menghasilkan 31 artikel yang diambil untuk dikaji.

4. Menyusun statistik awal

Data yang sudah disaring disimpan dalam bentuk RIS (*Research Information System*), langkah selanjutnya format RIS dari kedua jurnal dijadikan satu format menggunakan Sofeware Mendelay, guna mendapatkan database seperti: nama penulis, kata kunci, judul, jurnal publikasi, tahun. Hal ini bertujuan untuk meninjau penelitian secara relevan serta mengkstrak informasi yang lebih baik.

5. Data analysis

Analisis yng digunakan pada artikel ini menggunakan analisis Bibliometrik literatur dengan menggnakan Software VOSviewer. Fungsi VOSviewer untuk memeriksa dan memvisualisasi jaringan Bibliometrik dalam artikel ini. Pendekatan analisis didasarkan pada ukuran kesamaan dan hubungan *Pearson*, dimana jarak menunjukkan hubungan dan kekuatan antara elemen, yaitu dalam representasi grafis, jarak yang lebih kecil menunjukkan hubungan yang lebih kuat (Ludo Waltman and Nees Jan van Eck, 2010). Alasan menggunakan VOSviewer adalah karena kemampuannya dalam memproses data yang besar dann membeikan berbagai visual, analisis, dan investigasi menarik untuk memperoleh noveltydari artikel ini. Selain itu VOSviewer juga dapat menghasilkan berbagai peda seperti *Co-Authorship*, *Co-Accurence* dan *Citation* yang didasarkan pada kutipan yang dibagikan dalam jaringan.

HASIL PENELITIAN

Self-Initiated Expatriate menjadi kata kunci untuk menganalisis sumber literatur. *ScienDirect* dan *Emerald Insight* merupakan *database* jurnal berbahasa inggris yang digunakan sebagai referensi, artikel yang digunakan dari tahun 2019 hingga 2024. Aspek yang menjadi kategori dalam analisis ini adalah *co-authorship* dan *co-occurrence* menggunakan *software VOSviewer* serta analisis *bibliometric*. Literatur ini dibatasi untuk 1 peneliti atau 1 orang untuk *co-authorship* dan *co-occurrence*, oleh karena itu peneliti dapat menggunakan *software VOSviewer* untuk mengklasifikasikan *co-authorship* dan *co-occurrence*. Berikut penjas analisisnya:

a. Pengembangan Publikasi Penelitian Expatriate

Hasil pencarian dengan kata kunci *Self-Initiated Expatriates* pada *ScienceDirect* dan *Emerald Insight* memperoleh 2974 dokumen. Selanjutnya dilakukan proses filter atau penyaringan yang dapat berf okus pada kajian yang akan dianalisis, yaitu berupa membatasi Acces type serta rentang waktu.

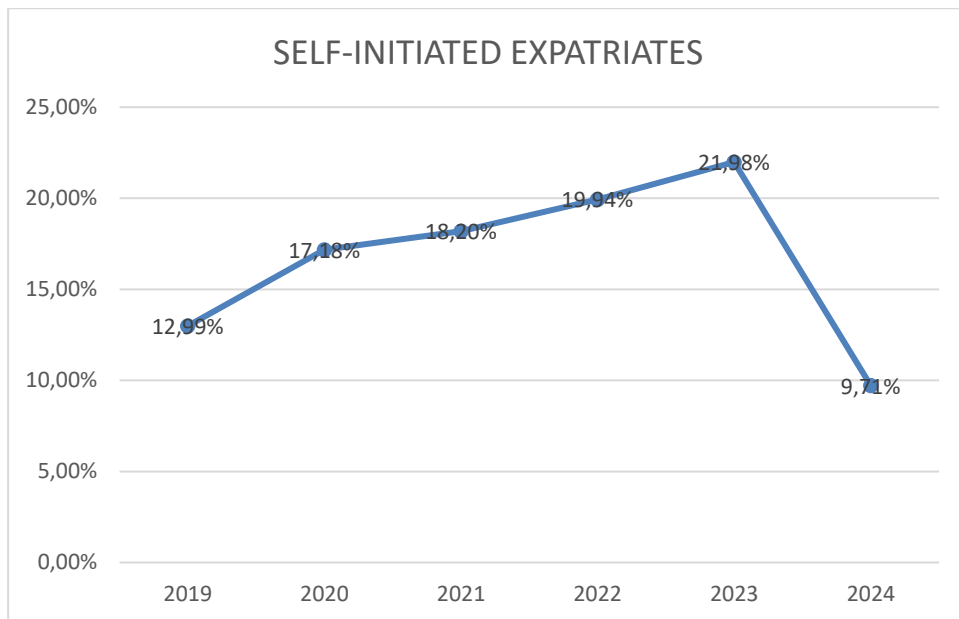
Pertemuan pubikasi topik kunci *Self-Initiated Expatriates* dalam 6 tahun terakhir (2019-2024) mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya, peningkatan paling banyak terjadi dari tahun 2022-2023 sebesar 21,98%, hal ini menjelaskan bahwa penelitian terkait *Self-Initiated Expatriates* adalah topik yang masih berlangsung, menarik dan terus berkembang dalam dunia penelitian.

Table 1 Expatriates Research Publications

Tahun Publikasi	Jumlah Dokumen (Artikel)		Total	Persentase
	ScienceDirect	Emerald Insight		
2019	70	57	127	12,99%
2020	112	56	168	17,18%
2021	121	57	178	18,20%
2022	103	92	195	19,94%
2023	131	84	215	21,98%
2024	52	43	95	9,71%
Jumlah	589	389	978	100,00%

Sumber: ScienceDirect dan Emerald Insight

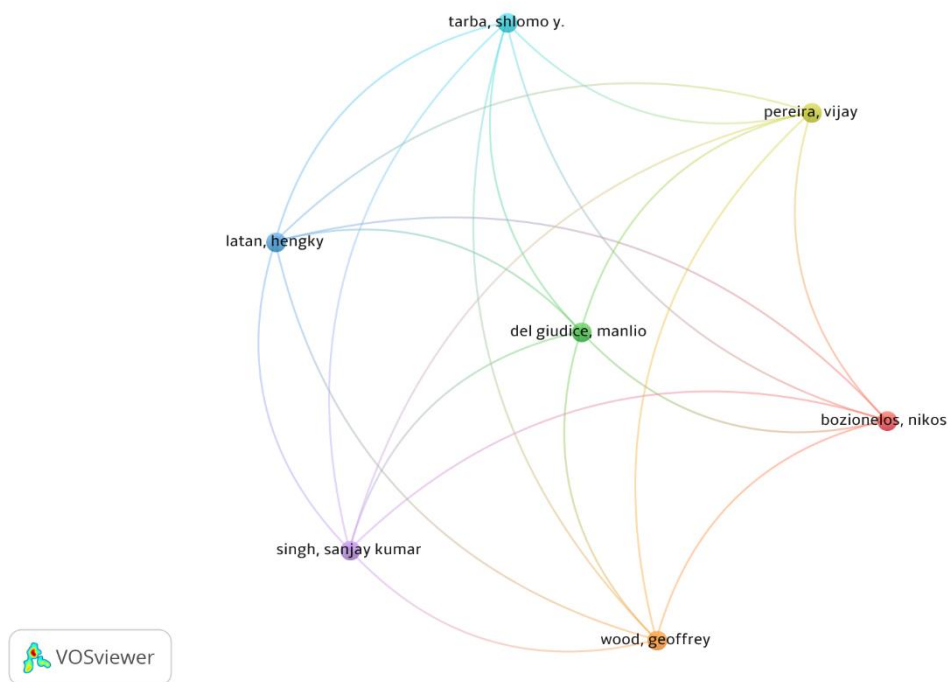
Tabel diatas menjelaskan data perkembangan penelitian mengenai *Self-Initiated Expatriates* yang terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Selangkapnya pertumbuhan publikasi mengenai *Self-Initiated Expatriates* yang bersumber dari *ScienceDirect* dan *Emerald Insight* dijelaskna oleh grafik, dapat di lihat pada grafik di bawah ini.



Sumber: ScienceDirect dan Emerald Insight

Gambar 3 *Self-Initiated Expatriates* Publications

Co-Authorship

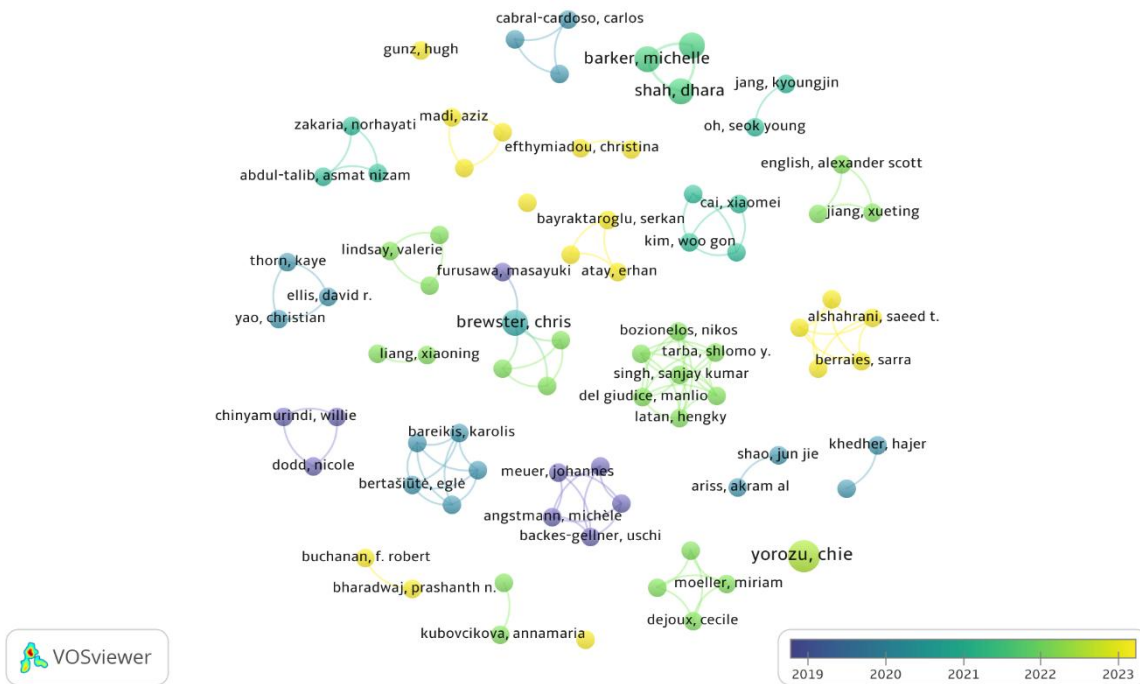


Sumber: VOSviewer (2024)

Gambar 4 Co-Authorship Network Visualization Terhubung

Gambar 4 Menunjukkan *Network Visualization* pada *co-authorship* bahwa *authorship* saling terkait dan saling berhubungan satu sama lain di tandai dengan hubungan garis dan adanya node (bulatan) yang merepresentasikan penulis atau peneliti dan edge

(jaringan) saling berhubungan. Dari 31 jurnal terapat kumpulan item yang terhubung terbesar terddiri dari 7 item.

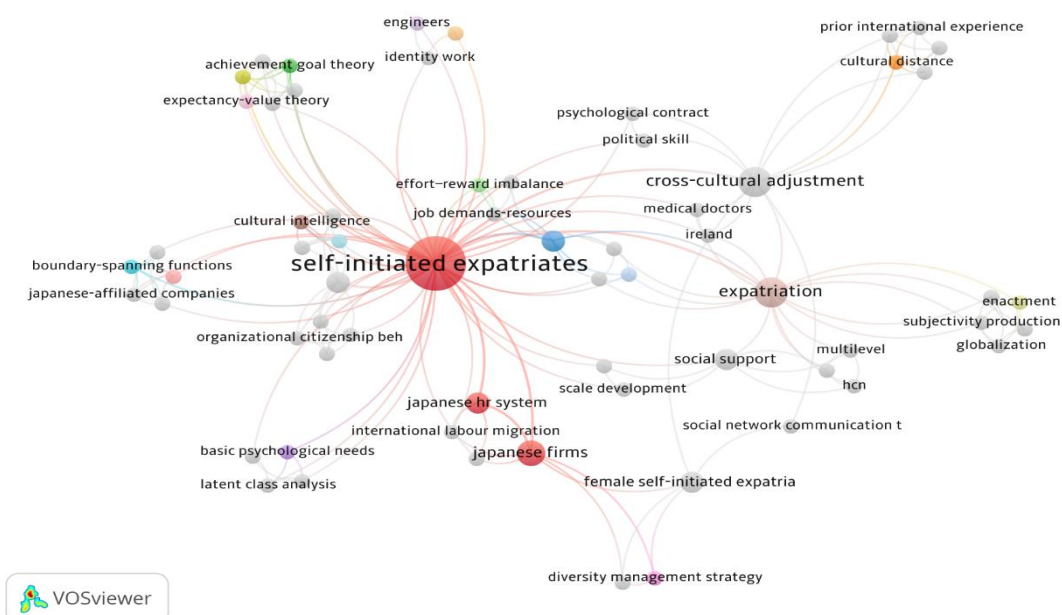


Sumber: VOSviewer (2024)

Gambar 5 Co-Autorship Network Visualization_Tidak Terhubung

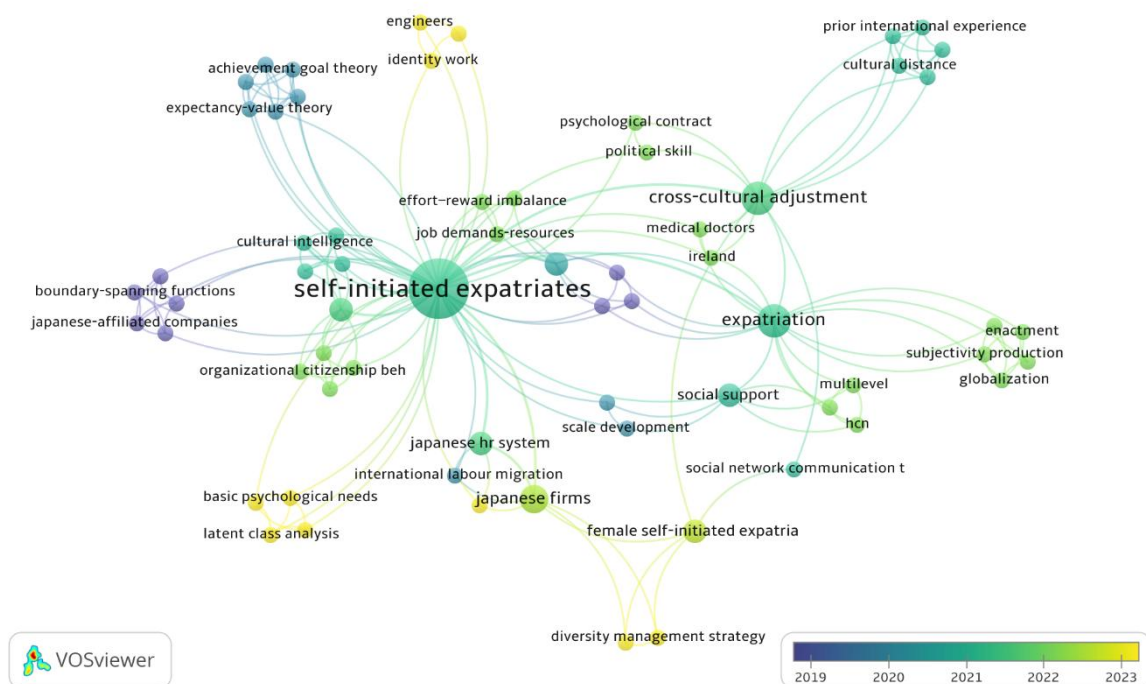
Gambar 5 menunjukkan *network visualization* pada *Co-Outorship* dengan kata kunci pada subjek *Self-Initiated Expatriates* yang tidak terhubung. Gambar 5 menjelaskan penulis tidak terhubung satu sama lain dan tidak berjejaring. Dalam gambar ini, penulis memilih topik yang terkait, tetapi tidak terikat dengan Expatriates. Dari 31 jurnal terdapat 80 jaringan yang tidak terhubung satu sama lain.

Co-Occurence



Gambar 6 Co-Occurrence_ Network Visualization_Terhubung

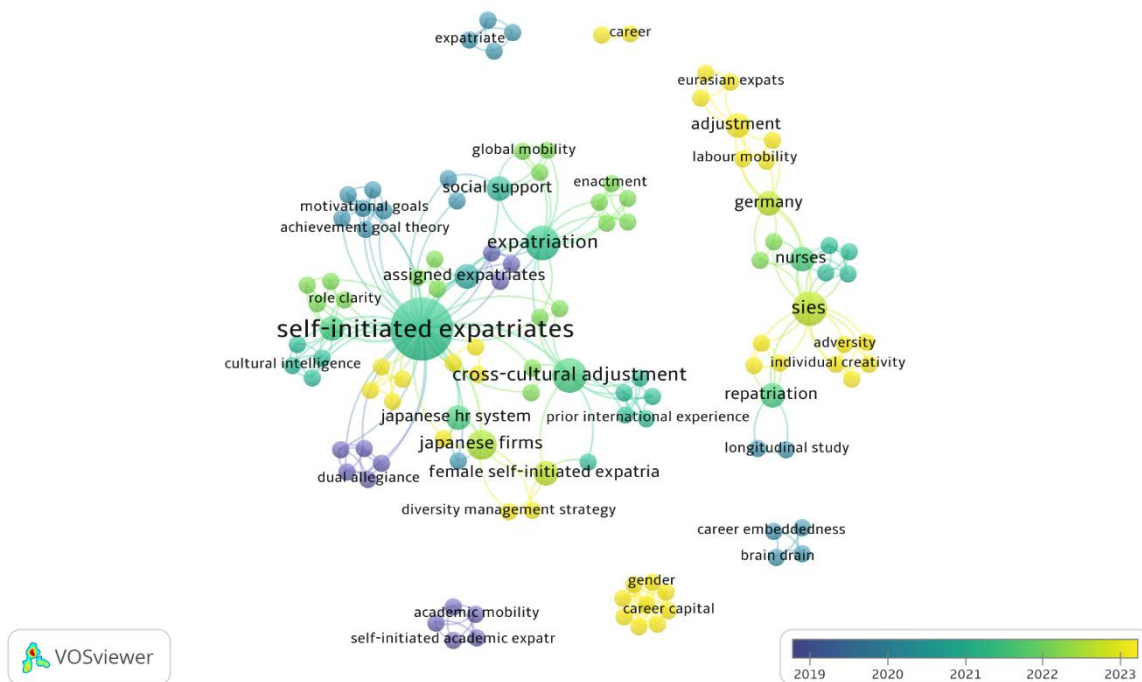
Gambar 6 menunjukkan *network visualization* pada *co-Occurrence* dengan kata kunci pada subjek *self-initiated expatriates*. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya kata kunci lainnya yang memiliki keterkaitan, kata kunci yang paling banyak muncul seperti: *Cross-cultural Adjustmen*t, *Cultural Intelligence*, *Sosial Support*, *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Demance Resources*, *Effort reward imbalance*, *Political skill* dll. Hal tersebut menunjukkan bahwa peneliti selanjutnya dapat mengaitkan *self-initiated expatriates* dengan variable lainnya.



Sumber: VOSviewer (2024)

Gambar 7 Co-Occurrence_Overlay Visualization_Waktu

Gambar 8 menunjukkan *Overlay Visualization* pada *co-Occurrence* menunjukkan hasil cakupan kata kunci yang meningkat dari tahun ke tahun. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin banyak kluster biru semakin lama penelitian dilakukan. Disamping itu kelompok yang mengatakan bahwa semakin kuning kata kunci tersebut berarti semakin baru penelitiannya. Hal tersebut menjelaskan bahwa keterkaitan *self-initiated expatriates* saat ini lebih banyak dikaitkan dengan variabel-variabel lainnya seperti: *Cross-cultural Adjustment, Cultural Intelligence, Sosial Support, Organizational Citizenship Behavior, Job Demance Resources, Effort reward imbalance, Political skill* dll.



Sumber: VOSviewer (2024)

Gambar 8 Co-Occurrence_ Network Visualization_Tidak Terhubung

Gambar 8 menunjukkan *network visualization* pada *co-Occurrence* dengan kata kunci pada subjek *self-initiated expatriates* yang tidak terhubung, terdapat 117 kata kunci, untuk masing-masing kata kunci, kekuatan total tautan kemunculan bersama dengan kata kunci lainnya akan dihitung. Kata kunci dengan total kekuatan tautan terbesar akan dipilih. Beberapa dari 117 item di jaringan tidak terhubung satu sama lain. Kumpulan item yang terhubung terbesar hanya terdiri dari 65 item. Seperti yang tertera pada gambar bahwasannya untuk variabel yang tidak terhubung seperti: *Eurasian Expats*, *Adjustment*, *Labour Mobility*, *Germany*, *Sies*, *Adesity Individual Creativity*, *Longituadinal Study*, *Career embeddednees*, *brain drain*, *academic mobility* dll..

b. Sitasi

Dari 31 jurnal di peroleh dengan menggunakan analisis SLR, akan dipiih 10 jurnal yang memiliki hubungan paling banyak dan diurutkan oleh sitasi paling banyak. Analisis kutipan digunakan untuk mengetahui berapa kali karya seseorang dikutip oleh orang lain (Aini et al., 2019). Semakin sering sebuah atrikel atau jurnal dikutip, maka semakin besar lah dokumen itu memberi kontribusi informasi, dan semakin besarlah pengaruhnya pada hasil penelitian di dalam dokumen pengutip.

c. PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis*)

Berikut hasil Prisma (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis*)

Tabel 2 Daftar nama jurnal hasil metode prisma

No	Penulis	Judul	Tahun	Sitasi	Publisher
1	Jun Jie Shaoa, Akram AL Arissb	Knowledge transfer between self-initiated expatriates and their organizations: Research propositions for managing SIEs	2020	80	<i>ScienceDirect</i>
2	Johannes Meuer, Christian Troster, Michele Angstmann, Uschi Backes-Gellner, Kerstin Pull	Embeddedness and the repatriation intention of assigned and self-initiated expatriate	2019	41	<i>ScienceDirect</i>
3	Masayuki Furusawaa, Chris Brewster	The Determinants of the Boundary-spanning Functions of Japanese Self-initiated Expatriates in Japanese Subsidiaries in China: Individual Skills and Human Resource Management	2019	37	<i>ScienceDirect</i>
4	David R. Ellis dan Kaye Thorn	Repatriation of self-initiated expatriates: expectations vs. experiences	2020	34	<i>Emerald Insight</i>
5	Annamaria Kubovcikova dan Marian van Bakel	Social support abroad: How do self-initiated expatriates gain support through their social networks	2022	24	<i>ScienceDirect</i>
6	Kavitha Haldorai, Woo Gon Kim, Won Seok Seo, Xiaomei Cai	Learning orientation and self-initiated expatriates' work performance: a moderated-mediation model	2021	21	<i>ScienceDirect</i>
7	Tinashe Timothy Harry, Nicole Dodd, Willie Chinyamurindi	Telling tales Using narratives and story-telling to understand the challenges faced by a sample of self-initiated expatriates in South Africa	2019	18	<i>Emerald Insight</i>
8	Luisa Helena Pinto and Carlos Cabral-Cardoso dan William B. Werther Jr.	Expectancies and motivational goals of self-initiated expatriates as predictors of subjective assignment achievements and success	2019	18	<i>Emerald Insight</i>
9	Eimear Nolan dan Xiaoning Liang	Determinants of cross-cultural adjustment among self-initiated expatriate medical doctors working in Ireland	2022	14	<i>Emerald Insight</i>
10	Bernadeta Goštautaitė and Ilona Bučiūnienė, Wolfgang Mayrhofer, Karolis Bareikis, dan Eglė Bertašiūtė	Using embeddedness theory to explain self-initiated expatriation intention of entry-level job applicants	2021	13	<i>Emerald Insight</i>

Sumber: *ScienceDirect* dan *Emerald Insight*

Table 2 dapat diketahui bahwa terdapat 10 artikel dengan sitasi tertinggi peringkat pertama (Shao & Ariss, 2020) dari a Shanghai ShangDe Experimental School dan TBS Business School, France. Arikel ini pada bulan Mei 2024 telahh disitasi 80 artikel. Artikel ini memabahas transfer pengetahuan antara *self-initiated expatriation* (SIEs) dan organisasi pemberi kerja mereka. Berdasarkan literatur yang ada tentang ekspatriasi dan transfer pengetahuan, hal ini menawarkan serangkaian proposisi penelitian. Ini menggambarkan proses transfer pengetahuan dalam tiga fase: peluang pencarian, berbagi pengetahuan, dan penerapan pengetahuan. Penelitian ini menyarankan karakteristik *self-initiated expatriation* yang berbeda dan organisasi mereka dapat mempengaruhi proses transfer pengetahuan. Lebih lanjut, penelitian ini mengemukakan bahwa *self-initiated expatriation* menjadi sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi perusahaan mereka. Beberapa implikasi untuk penelitian empiris di masa depan juga dibahas dan makalah ini menyimpulkan implikasi praktis bagi manajemen talenta *self-initiated expatriation*.

Selanjutnya sitasi terbanyak nomor kedua merupakan artikel yang ditulis oleh (Meuer et al., 2019) dari ETH Zurich, Department of Management, Technology and Economics, Weinbergstrasse, Zurich, Switzerland. Artikel ini pada bulan Mei 2024 telah disitasi sebanyak 41. Artikel ini membahas tentang bagaimana mencegah kepulangan yang tidak direncanakan ekspatriat ke negara asalnya. Penelitian ini sebagaian besar berfokus pada ekspatriat yang ditugaskan (*assigned expatriates*), baru-baru ini para peneliti memperluas cakupan analisis dengan berfokus pada ekspatriat yang berinisiatif sendiri (*self-initiated expatriation*). Untuk *self-initiated expatriation*, penelitian telah mengidentifikasi keterikatan pekerjaan sebagai konsep penjelas utama untuk tahap awal repatriasi tanpa mengakui potensinya untuk menjelaskan ekspatriasi awal *assigned expatriates*. Namun, karena *assigned expatriates* dan *self-initiated expatriation* berbeda dalam aspek motivasi dan perilaku yang penting, maka terdapat kekurangan Studi komparatif melarang pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme keterikatan kerja yang mempengaruhi repatriasi dini. Artikel ini membangun teori kepemilikan untuk mengonseptualisasikan repatriasi dini sebagai reaksi kompensasi ekspatriat terhadap kebutuhan yang terhambat untuk memiliki. Menggunakan sampel unik dari 345 ekspatriat dari 40 negara, artikel ini menunjukkan bahwa keterikatan di luar pekerjaan lebih penting bagi niat repatriasi *assigned expatriates* dibandingkan *self-initiated expatriation*, sedangkan keterikatan di tempat kerja lebih penting untuk menjelaskan repatriasi *self-initiated expatriation* dibandingkan dengan *assigned expatriates*. Model integrative dijalankan implikasi teoretis yang penting untuk penelitian ekspatriasi dan memberikan implikasi manajerial untuk merekrut dan mempertahankan *assigned expatriates* dan *self-initiated expatriation*.

Pada sitasi terbanyak ketiga merupakan arikel yang ditulis oleh (Furusawa & Brewster, 2019) berasal dari Kindai University, Japan. Arttikel ini pada bulan Mei 2024 telah disitasi sebanyak 34. Artikel ini membahas Ekspatriat yang diinisiasi sendiri (*self-initiated expatriation*) yang bekerja untuk anak perusahaan multinasional dari negara mereka negara asal dan oleh karena itu akrab dengan bahasa dan budaya kedua negara dapat diharapkan bertindak sebagai pembatas antara ekspatriat yang ditugaskan yang dikirim dari negara induknya. negara dan warga negara tuan rumah, dan antara kantor pusat dan anak perusahaan. Artikel ini mengembangkan model rentang batas baru yang mencakup individu dan organisasi pendahulunya dan memvalidasi model menggunakan data survei dari perusahaan afiliasi Jepang di Cina Artikel ini menemukan bahwa keakraban dengan bahasa dan budaya Tiongkok serta potensi kesetiaan ganda *self-*

initiated expatriation berkontribusi dalam meningkatkan perilaku mereka yang melampaui batas. Kami juga menemukan hubungan kepercayaan antara pihak-pihak terkait (modal sosial) dan peluang karir global karena ekspatriat yang diprakarsai sendiri (penempatan staf geosentris) mempunyai pengaruh positif terhadap kesetiaan ganda mereka. Yang terakhir, integrasi normatif dan sistem pengelolaan sumber daya manusia dikaitkan dengan peningkatan tingkat modal sosial dan kepegawaian geosentris.

Dari ketiga temuan tersebut dapat memberikasn pengaruh paling tinggi yang ditinjau dari sitasi terbanyak. Tujuh artikel sisanya menyediakan keterkaitan pencarian atas tingginya kutipan yang diperoleh untuk dijadikan refresensi dalam pencarian sumber rujukan pada tema *self-initiated expatriation*.

KESIMPULAN

Analisis ini mengaplikasikan studi literatur yang berkaitan dengan topik *self-initiated expatriates*. System yang di terapkan adalah sistematik literatur review sebagai intrumen untuk pencarian data penellitian, kemudian literature bibliometric sebgai pengolah data yang dianallsis menggunakan Software VOSviewer. Teknik analilsis software VOSviewer digunakan untuk menganalisis artikel yang telah dihimpun melalui database *ScienceDirect* dan *Emerald Insight* yang di ambil sebagai rujukan peneliti. Proses pengolahan VOSviewer yang hasilnya berupa pemetaan data, *co-authorship*, *co-occurrence* dan sitasi. Secara akurat dapat dijadikan sebagai perkembangan sumber referensi peelitian di masa depan. Artikel yang dianalisis mulai dari tahun 2019-2024.

Artikel-artikel selanjutnya diekstraksi dan berdasarkan kata kunci dan dikategorikan ke dalam 31 artikel khusus. Kutipan dari jurnal yang ada menggambarkan dan menemukan variabel yang terkait dengan *self-initiated expatriates*.

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, *self-initiated expatriates* memiliki peningkatan minat peneliti pada perkembangan publikasi, terbukti berdasarkan pada sumber *ScienceDirect* dan *Emerald Insight* pada 6 tahun terakhir dari tahun 2019, penelitian menegnai topik *self-initiated expatriates* terus meningkat, peningkatan terbesar terjadi di tahun 2023 dengan jumlah artikel penelitian pada angka 13,72%, hingga mencapai 23,09% artikel. Hal tersebut membuktikan topik tetang *self-initiated expatriates* masih sangat hangat untuk dikaji lebih dalam.

Pada *Co-Outorship*, didapatkan hasil dari 31 jurnal yang dianalisis, terdapat 80 jaringan yang tidak terhubung satu sama lain, dengan kumpulan item yang terhubung terbesar terdiri dari 7 item. Sedangkan pada *Co-Occurrence*, dari 117 item di jaringan tidak terhubung satu sama lain. Kumpulan item yang terhubung terbesar terdiri dari 75 item.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Q., Handayani, I., & Ratna Dewi, S. (2019). *Manajemen Sitasi dan Publikasi Ilmiah Menggunakan SINTA Score Dalam Meningkatkan Reputasi Peneliti*. 14(2). <https://doi.org/10.30872/jim.v14i2.1815>
- Andresen, M., Biemann, T., & Pattie, M. W. (2015). What makes them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(7), 932–947. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.669780>
- Baas, J., Schotten, M., Plume, A., Côté, G., & Karimi, R. (2020). Scopus as a curated, high-quality bibliometric data source for academic research in quantitative science studies. *Quantitative Science Studies*, 1(1), 377–386. https://doi.org/10.1162/qss_a_00019
- Doherty, N., Dickmann, M., & Mills, T. (2011). Exploring the motives of company-backed and self-initiated expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(3), 595–611. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.543637>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–597.
- Fontinha, R., De Cuyper, N., Williams, S., & Scott, P. (2018). The impact of HRM, perceived employability, and job insecurity on self-initiated expatriates' adjustment to the host country. *Thunderbird International Business Review*, 60(6), 861–871. <https://doi.org/10.1002/tie.21919>
- Furusawa, M., & Brewster, C. (2019). The Determinants of the Boundary-spanning Functions of Japanese Self-initiated Expatriates in Japanese Subsidiaries in China: Individual Skills and Human Resource Management. *Journal of International Management*, 25(4). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2019.05.001>
- Garza-Reyes, J. A. (2015). Lean and green – a systematic review of the state of the art literature. *Journal of Cleaner Production*, 102, 18–29. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.04.064>
- Gudykunst, W. B. (2005). *Theorizing about intercultural communication*. Sage Publication, Inc.
- Jannesari, M., & Sullivan, S. E. (2019). Career adaptability and the success of self-initiated expatriates in China. *Career Development International*, 24(4), 331–349. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2019-0038>
- Kumar, R., Budhwar, P., Patel, C., & Varma, A. (2019). Self-regulation and expatriate adjustment: The role of regulatory fit. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100666. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.09.002>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lindsay, V., Sharma, R. R., & Rashad, S. (2019). How likely am I to return home? A study of New Zealand self-initiated expatriates. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(1), 57–84. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12148>
- Ludo Waltman and Nees Jan van Eck. (2010). *A general source-normalized approach to bibliometric research performance assessment*. Centre for Science and Technology Studies.

- Meuer, J., Tröster, C., Angstmann, M., Backes-Gellner, U., & Pull, K. (2019). Embeddedness and the repatriation intention of assigned and self-initiated expatriates. *European Management Journal*, 37(6), 784–793. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.002>
- Oh, S. Y., & Jang, K. (2021). Self-initiated expatriate adjustment: South Korean workers in Vietnam. *Career Development International*, 26(1), 16–43. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2019-0212>
- Rejeb, A., Abdollahi, A., Rejeb, K., & Treiblmaier, H. (2022). Drones in agriculture: A review and bibliometric analysis. *Computers and Electronics in Agriculture*, 198, 107017. <https://doi.org/10.1016/j.compag.2022.107017>
- Selmer, J., & Luring, J. (2014). Self-initiated expatriates: an exploratory study of adjustment of adult third-culture kids vs. adult mono-culture kids. *Cross Cultural Management*, Vol. 21 No. 4, 422–436.
- Setyaningsih, I., Indarti, N., & Jie, F. (2018). Bibliometric analysis of the term “green manufacturing.” *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 11(3), 315. <https://doi.org/10.1504/IJMCP.2018.093500>
- Shao, J. J., & Ariss, A. AL. (2020). Knowledge transfer between self-initiated expatriates and their organizations: Research propositions for managing SIEs. *International Business Review*, 29(1). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101634>
- Silvanto, S., & Ryan, J. (2014). Relocation branding: a strategic framework for attracting talent from abroad. *Journal of Global Mobility*, 2(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/JGM-07-2013-0046>
- Singh, S., Mittal, S., & Sengupta, A. (2019). A dual-pathway model of knowledge exchange: linking human and psychosocial capital with prosocial knowledge effectiveness. *Emerald*.