



Jaringan Literatur tentang Keterlibatan Kerja: Analisis Kolaborasi, Titik Panas, dan Tema-Tema Baru yang Muncul

Nurhamidah Pulungan¹, Syamsul Bahri^{2*}, Rahmat Hidayat³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

^{2,3} Program studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, Medan, Indonesia

Email: ¹ pulunganmidah@gmail.com, ^{2*} sbahri1263@gmail.com, ³ rhidayat1277@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan perkembangan literatur tentang keterlibatan kerja melalui pendekatan bibliometrik berbasis analisis jaringan menggunakan perangkat lunak VOSviewer. Keterlibatan kerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung terkait dengan kesejahteraan karyawan, kinerja individu, dan retensi tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan data publikasi ilmiah yang diambil dari basis data Google Scholar dengan periode analisis 2021-2025. Analisis dilakukan dengan empat pendekatan utama, yaitu analisis perkembangan publikasi, pemetaan kata kunci (analisis ko-munculan), pemetaan berbasis kluster, dan pemetaan peringkat Google Scholar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa topik keterlibatan kerja telah meningkat secara signifikan dalam dua dekade terakhir dan berkembang menjadi bidang multidisiplin. Pemetaan kata kunci menghasilkan sembilan kluster utama yang mewakili fokus penelitian global, termasuk kepemimpinan yang mendukung, kesejahteraan psikologis, dan keterlibatan kerja hijau. Sementara itu, analisis kolaborasi menunjukkan dominasi peneliti dari Belanda, Spanyol, dan Kanada yang berperan sebagai pusat jaringan pengetahuan. Temuan juga mengungkapkan munculnya tema-tema baru seperti keterlibatan digital, lingkungan kerja hibrida, dan keamanan psikologis. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran komprehensif tentang struktur intelektual, hubungan kolaboratif, dan evolusi tematik dalam penelitian keterlibatan kerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, tingkat pergantian karyawan, kepuasan kerja, retensi karyawan, vosviewer

Abstract

This study aims to map the development of the literature on work engagement through a bibliometric approach based on network analysis using VOSviewer software. Work involvement is an important concept in human resource management because it is directly related to employee welfare, individual performance, and workforce retention. This study uses scientific publication data taken from the Google Scholar database with an analysis period of 2021-2025. The analysis was carried out with four main approaches, namely publication development analysis, keyword mapping (co-occurrence analysis), cluster-based mapping, and Google Scholar Rank mapping. The results of the study show that the topic of work engagement has increased significantly in the last two decades and has developed into a multidisciplinary field. The keyword mapping resulted in nine main clusters that represent the focus of global research, including supportive leadership, psychological well-being, and green work engagement. Meanwhile, the collaboration analysis shows the dominance of researchers from the Netherlands, Spain, and Canada who act as the center of knowledge networks. The findings also reveal the emergence of new themes such as digital engagement, hybrid work environment, and psychological safety. Overall, the results of this study provide a comprehensive overview of intellectual structures, collaborative relationships, and thematic evolution in work engagement research. These findings are expected to serve as a basis for further research and development of more adaptive and sustainable human resource management strategies.

Keywords: work engagement, turnover, job satisfaction, employee retention, vosviewer

1. PENDAHULUAN

Keterlibatan kerja (work engagement) menjadi salah satu konstruk utama dalam penelitian organisasi karena hubungan kuatnya dengan kesejahteraan pekerja, kinerja individu, dan hasil organisasi secara keseluruhan [1]. Konsep keterlibatan kerja sering dijelaskan sebagai keadaan positif yang penuh energi, berkomitmen, dan terserap dalam pekerjaan dimensi yang secara konsisten dikaitkan dengan hasil organisasi yang lebih baik serta tingkat absensi yang lebih rendah [2]. Perkembangan pesat penelitian tentang keterlibatan selama beberapa tahun terakhir menuntut pemetaan sistematis untuk memahami struktur intelektual, pola kolaborasi antar-peneliti, dan topik-topik yang sedang naik daun [3]. Studi meta-analitik terbaru menunjukkan bukti kuat bahwa keterlibatan berhubungan positif dengan kinerja tugas dan negatif dengan absensi, namun juga menyoroti adanya heterogenitas di antara hasil-hasil empiris yang memerlukan kajian lebih lanjut [1]. Selain itu, pandemi COVID-19 dan peralihan



kerja jarak jauh telah mengubah konteks kerja sehingga memunculkan pertanyaan baru mengenai bagaimana faktor-faktor pekerjaan dan sumber daya memengaruhi keterlibatan dalam lingkungan hibrid dan remote [4].

Penelitian terapan pada sektor kesehatan dan keperawatan juga menegaskan bahwa faktor individu, organisasi, dan konteks pekerjaan (misalnya work-life balance, dukungan organisasi) tetap menjadi determinan penting keterlibatan, khususnya dalam “era baru” pasca-pandemi [5]. Dalam bidang praktik HR, konstruksi kepemimpinan yang mendukung, termasuk model engaging leadership dan strengths-based leadership telah terbukti meningkatkan kebutuhan psikologis karyawan dan selanjutnya menaikkan tingkat keterlibatan [3]. Konsep-konsep inovatif seperti *playful work design* juga muncul dalam literatur modern sebagai mekanisme proaktif yang dapat meningkatkan vigor, dedication, dan absorption para pekerja melalui pemenuhan kebutuhan otonomi dan kompetensi [6]. Secara teoritis, sebagian besar studi modern menggunakan kerangka Job Demands–Resources (JD-R) dan teori motivasi-kebutuhan untuk menjelaskan bagaimana sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi saling berinteraksi dalam membentuk keterlibatan [1].

Namun, meskipun banyak temuan empiris dan beberapa review terkini, terdapat keterbatasan metodologis dalam gambaran keseluruhan literatur: tinjauan naratif satu per satu tidak memetakan jaringan kolaborasi penulis, kluster sitasi, ataupun evolusi tematik secara kuantitatif dan visual [3]. Pendekatan bibliometrik dan analisis jaringan memberikan alat kuantitatif untuk mengungkap struktur pengetahuan, mengidentifikasi kontributor kunci, serta memvisualisasikan hotspot penelitian dan tema yang sedang muncul [6]. Kebutuhan akan studi bibliometrik yang komprehensif pada topik keterlibatan menjadi semakin jelas mengingat munculnya sub-topik baru seperti hubungan keterlibatan dengan inovasi kerja, knowledge-sharing, dan konsekuensi performa di berbagai sektor [2]. Studi-studi terbaru juga menekankan kompleksitas relasi sebab-akibat, misalnya bagaimana kepemimpinan yang engaging dapat memediasi atau memoderasi efek job resources terhadap keterlibatan pada level individu maupun tim [3].

Dengan demikian, sebuah studi bibliometrik yang memanfaatkan alat-alat seperti VOSviewer dan Bibliometrix mampu menyajikan bukti empiris tentang pola kolaborasi internasional, jurnal dan penulis paling berpengaruh, serta kluster tematik utama pada bidang ini [6]. Lebih lanjut, memetakan evolusi kata kunci dan topik penelitian membantu peneliti menyusun agenda penelitian masa depan yang relevan, termasuk mengidentifikasi gap teoritis dan area interdisipliner yang relatif belum terjamah [5]. Hasil pemetaan bibliometrik tidak hanya bermanfaat bagi komunitas akademik untuk mengarahkan kajian teoritis dan metodologis tetapi juga memberi informasi praktis bagi pembuat kebijakan dan praktisi HR mengenai tren riset yang dapat diadaptasi ke praktik manajerial [2]. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk melakukan analisis bibliometrik berbasis network analysis pada literatur keterlibatan kerja dengan fokus pada pola kolaborasi penulis/institusi/negara, identifikasi hotspot penelitian melalui analisis kata kunci, serta penelusuran tema-tema yang baru muncul dan tren evolusinya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian bibliometrik, dimana penelitian bibliometrik merupakan studi sistematis yang dilakukan terhadap literatur ilmiah untuk mengidentifikasi, mengeksplorasi, menganalisis pola, tren, dan dampak dalam bidang tertentu [7]. Sedangkan VOSviewer adalah perangkat lunak gratis yang digunakan untuk membangun dan memvisualisasikan jaringan bibliometrik [8]. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2025, yang lebih mengandalkan indikator kuantitatif seperti tren perkembangan publikasi, pemetaan kata kunci (co-occurrence analysis), pemetaan berdasarkan kluster, dan pemetaan berdasarkan Rank Google Scholar dengan cara mengakses dokumen dari jurnal di seluruh dunia yang digunakan untuk sumber data penelitian.

Pencarian database artikel di laman Google Scholar menggunakan perangkat lunak Publish or Perish (PoP). Penelitian ini berfokus pada pemetaan informasi dinamika tentang work engagement atau keterlibatan kerja, yaitu artikel yang terbit di jurnal yang terindeks Google Scholar dari tahun 2021 hingga 2025. Metode pencarian dan pemilihan dokumen berdasarkan “kata kunci” dengan menggunakan kata pencarian “work engagement”, kemudian seluruh dokumen dipilih dan diekspor ke dalam format RIS/RefManager. Perangkat lunak Bibliometrik yang digunakan untuk mengekstraksi metadata menggunakan perangkat lunak VOSviewer, kemudian data dianalisis dan dieksplorasi sesuai kebutuhan [9].

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

a. Perkembangan Publikasi Penelitian Work Engagement

Hasil pencarian dokumen dengan kata kunci “work engagement” di laman Google Scholar melalui Publish or Perish diperoleh 999 dokumen, dan semua dokumen yang diunduh memiliki tahun terbit.



Tabel 1. Perkembangan dokumen dengan kata kunci “work engagement” di laman Google Scholar

No	Tahun Terbit	Jumlah Dokumen	Persentase
1.	2021	277	28%
2.	2022	313	31%
3.	2023	234	23%
4.	2024	123	12%
5.	2025	52	5%
Total Dokumen		999	100%

Dari tabel 1 dapat diterangkan bahwa perkembangan pertumbuhan publikasi dengan kata kunci “work engagement” dalam rentang tahun 2021-2025 yang diambil dari database Google Scholar menunjukkan perkembangan yang fluktuatif. Perkembangan pertumbuhan publikasi yang tertinggi terjadi pada tahun 2022, yakni mencapai 313 dokumen (31%), sedangkan publikasi terendah terjadi pada tahun 2025 (sampai bulan Oktober 2025) dengan jumlah publikasi sebanyak 52 dokumen (5%). Pada tahun 2023, penelitian di bidang work engagement mengalami penurunan jumlah dokumen, yakni hanya sebanyak 234 dokumen (23%) jika dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, penurunan juga terjadi pada tahun 2024 dengan jumlah dokumen yang terbit hanya sebanyak 123 (12%) dari tahun sebelumnya. Meskipun mengalami penurunan dalam beberapa tahun, perkembangan penelitian work engagement secara kuantitas membuktikan bahwa penelitian di bidang ini masih menjadi topik yang diminati dan terus berkembang dari tahun ke tahun.

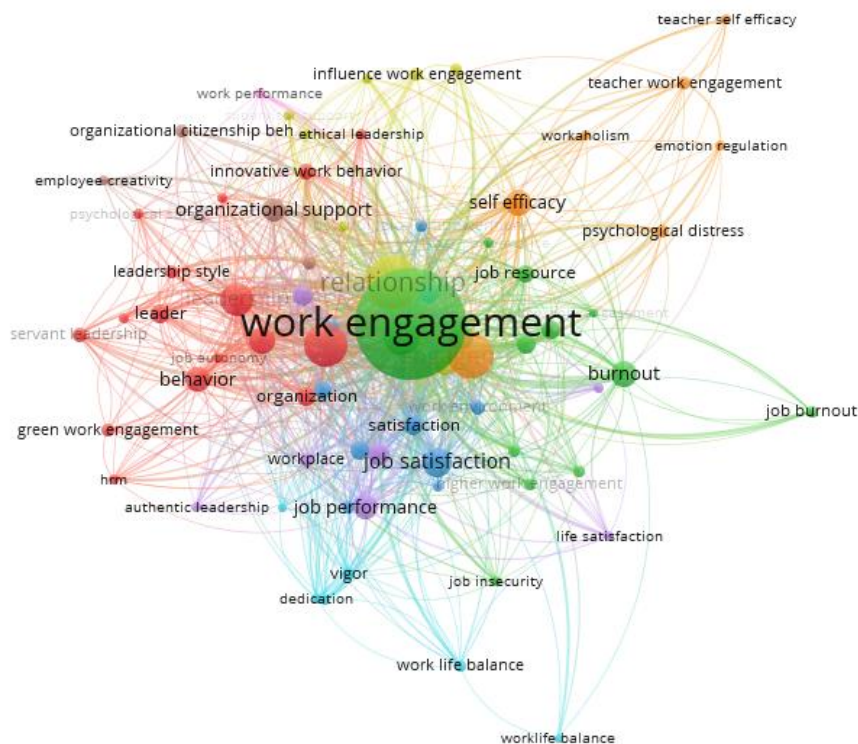
Secara keseluruhan, pertumbuhan jumlah publikasi menggambarkan pentingnya *work engagement* sebagai bidang penelitian strategis dalam konteks manajemen modern. Tidak hanya menjadi indikator kinerja individu, tetapi juga sebagai elemen kunci dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan di era digital.

4. PENGUJIAN

a. Hasil Pemetaan Penelitian Work Engagement berdasarkan Kata Kunci (Co-Occurrence)

Setelah dataset disimpan dalam tipe RIS menggunakan metadata PoP, selanjutnya dataset dianalisis menggunakan aplikasi Vosviewer dengan memilih opsi data “create a map based on text data”, dengan tujuan untuk membuat jaringan atau hubungan term (istilah) berdasarkan data teks, dilanjutkan dengan memilih opsi “Read data from reference manager file (format RIS). Bidang dari term (istilah) atau istilah diekstrak berdasarkan judul dan abstrak sedangkan metode yang digunakan untuk menghitung dataset adalah full counting dengan tujuan perhitungan dilakukan apa adanya sesuai penelitian yang berkaitan dengan work engagement yang pernah dilakukan. Jumlah minimal kemunculan pada suatu istilah work engagement adalah sebanyak 7 dokumen, sehingga menghasilkan 175 dokumen yang memiliki hubungan occurrence, kemudian kata kunci yang tidak berhubungan dengan kata kunci “work engagement” dieliminasi dengan cara melepas tanda ceklist pada setiap kata kunci yang tidak berhubungan.

Analisis bibliometrik dilakukan dengan membuat visualisasi dalam bentuk network visualization yang bertujuan untuk mengetahui jaringan bibliometrik diantara artikel- artikel atau publikasi online dari metadata yang telah diunduh. Pemetaan serta Pengklasteran pada analisis bibliometrik melalui software Vosviewer bersifat komplementer atau saling melengkapi satu sama lain [10] [11]. Pemetaan ini dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran secara detail dari struktur sebuah jaringan bibliometrik. Selain itu pengklasteran digunakan untuk menunjukkan gambaran atau insight mengenai pengelompokan bibliometrik [12] [13] [14].



Gambar 1. Visualisasi network berdasarkan co-occurrence

Pada gambar 1 di atas memperlihatkan hasil visualisasi jaringan kata kunci (*keyword co-occurrence network*) dari penelitian tentang work engagement yang diolah menggunakan VOSViewer. Tampilan ini menggambarkan hubungan konseptual antara berbagai istilah yang sering muncul bersama dalam publikasi ilmiah terkait keterlibatan kerja. Ukuran lingkaran menunjukkan tingkat frekuensi atau dominasi sebuah kata kunci dalam literatur, sementara garis penghubung memperlihatkan seberapa kuat keterkaitan antar konsep tersebut dalam konteks penelitian.

Kata kunci “work engagement” menempati posisi paling sentral dengan ukuran node yang paling besar, menandakan bahwa istilah ini menjadi fokus utama dan titik penghubung dari berbagai konsep lain. Di sekitarnya, tampak sejumlah istilah yang sangat erat hubungannya, seperti “job satisfaction”, “job performance”, “burnout”, “self-efficacy”, “organizational support”, dan “leadership”. Hubungan kuat antara kata-kata ini mengindikasikan bahwa riset mengenai work engagement banyak membahas bagaimana keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kinerja individu, serta kondisi psikologis karyawan seperti kelelahan kerja dan stres.

Menariknya, konsep “organizational support” dan “leadership” muncul dengan ukuran node cukup besar, yang mencerminkan peran penting faktor organisasi dan gaya kepemimpinan dalam membentuk tingkat keterlibatan karyawan. Hal ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menjelaskan bahwa sumber daya kerja, baik yang berasal dari organisasi maupun individu, mampu meningkatkan work engagement melalui peningkatan motivasi dan persepsi dukungan.

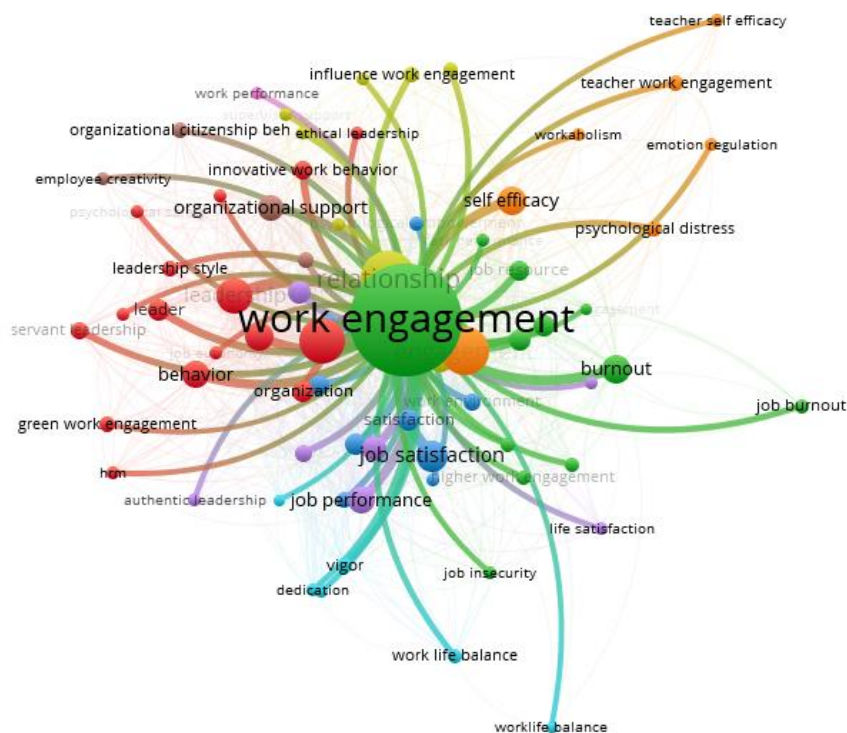
Selain itu, istilah seperti “vigor”, “dedication”, dan “relationship” menunjukkan dimensi afektif dan interpersonal dari keterlibatan kerja. Keterhubungan antara “work-life balance”, “psychological distress”, dan “emotion regulation” memperlihatkan adanya perhatian yang semakin besar terhadap aspek kesejahteraan psikologis dalam konteks keterlibatan kerja, terutama di era kerja fleksibel dan digital saat ini.

Secara keseluruhan, visualisasi ini menegaskan bahwa penelitian tentang work engagement tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk jejaring konseptual yang kompleks antara aspek individu, organisasi, dan psikologis. Peta ini memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana para peneliti di seluruh dunia memahami, mengaitkan, dan mengembangkan teori keterlibatan kerja sebagai salah satu kunci utama dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja modern.

b. Hasil Pemetaan Penelitian Work Engagement berdasarkan berdasarkan Klaster

Hasil pemetaan penelitian berdasarkan klaster membentuk struktur pengetahuan yang sangat kompleks dan multidimensi. Pada gambar 3 di bawah ini menyajikan peta jaringan kata kunci yang menunjukkan hubungan erat

antar istilah yang sering muncul dalam literatur akademik periode 2021-2025, dengan total 9 kluster yang terbentuk, masing-masing warna mewakili tema riset yang saling terkait secara semantik.



Gambar 2. Visualisasi network berdasarkan Kluster

Hasil visualisasi pada gambar 2 menunjukkan adanya sembilan kluster besar yang merepresentasikan peta konseptual penelitian work engagement global:

Kluster 1: Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan (Employee Performance Cluster)

Kata kunci utama: employee creativity, task performance, work motivation, professional identity, trust. Kluster ini menyoroti hubungan antara tingkat keterikatan kerja dengan kinerja dan kreativitas karyawan. Studi-studi dalam kluster ini berfokus pada bagaimana motivasi intrinsik, kepercayaan (trust), serta identitas profesional dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas [15].

Kluster 2: Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi (Leadership and Support Cluster)

Kata kunci utama: ethical leadership, inclusive leadership, authentic leadership, supervisor support, HRM. Kluster ini menggambarkan pentingnya gaya kepemimpinan dan sistem manajemen sumber daya manusia dalam membangun employee engagement. Peningkatan keterlibatan kerja banyak dikaitkan dengan gaya kepemimpinan etis, inklusif, dan autentik yang memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja [6].

Kluster 3: Kesejahteraan Psikologis dan Keamanan Emosional (Psychological Safety Cluster)

Kata kunci utama: psychological safety, moderating effect, emotional regulation, well-being. Kluster ini menunjukkan peran penting keamanan psikologis dan keseimbangan emosi dalam mendukung sustainable engagement. Istilah psychological safety dan moderating effect sering muncul dalam penelitian yang menguji hubungan antara stres kerja dan keterlibatan [16].

Kluster 4: Keterlibatan Hijau dan Keberlanjutan (Green and Sustainable Engagement Cluster)

Kata kunci utama: green work engagement, employee creativity, organizational citizenship behavior. Topik ini relatif baru dan berkembang pesat sejak tahun 2020. Fokusnya pada bagaimana nilai-nilai keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan diintegrasikan ke dalam praktik kerja dan meningkatkan keterikatan karyawan [17].

Kluster 5: Skala dan Pengukuran Keterlibatan (Measurement Cluster)

Kata kunci utama: Utrecht Work Engagement Scale (UWES), cross-sectional study, systematic review. Kluster ini menyoroti aspek metodologis, termasuk alat ukur yang paling banyak digunakan dalam penelitian work engagement, yaitu UWES, yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker. Banyak penelitian menggunakan metode cross-sectional dan systematic review untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran [3].



Klaster 6: Dampak Pandemi dan Adaptasi Organisasi (COVID and Remote Work Cluster)

Kata kunci utama: pandemic, covid, burnout, remote work, resilience. Klaster ini muncul setelah tahun 2020 dan menyoroti dampak pandemi COVID-19 terhadap keterikatan kerja. Banyak studi menemukan bahwa perubahan pola kerja jarak jauh (remote work) memunculkan tantangan baru terkait stres, kesejahteraan, dan motivasi [18].

Klaster 7: Keterikatan di Sektor Spesifik (Contextual Cluster)

Kata kunci utama: hotel industry, nurses work engagement, teacher engagement. Klaster ini menyoroti penelitian kontekstual di sektor tertentu seperti perhotelan, pendidikan, dan kesehatan, di mana work engagement menjadi faktor penting dalam kualitas layanan dan kinerja [5].

Klaster 8: Perilaku Organisasi dan Komitmen (Organizational Behavior Cluster)

Kata kunci utama: organizational commitment, job satisfaction, turnover intention. Fokus klaster ini pada hubungan antara keterikatan kerja dengan kepuasan, retensi, dan loyalitas karyawan. Semakin tinggi tingkat engagement, semakin rendah kecenderungan turnover intention [1].

Klaster 9: Kajian Meta dan Integrasi Konsep (Meta-Analytic Cluster)

Kata kunci utama: meta-analysis, systematic review, moderating effect. Klaster ini menggambarkan tahap kematangan penelitian work engagement yang mulai mengintegrasikan hasil studi sebelumnya untuk membentuk pemahaman konseptual yang lebih kuat [4].

c. Daftar 20 Artikel Terbaik berdasarkan Rank Google Scholar

Tabel 2. Daftar 20 Artikel Terbaik berdasarkan Rank Google Scholar yang menggunakan kata kunci “work engagement”

Cites	Authors	Title	Year	GS Rank	Cites Per Year	Cites Per Author
262	AB Bakker	The social psychology of work engagement: state of the field	2022	1	87.33	262
106	A Corbeanu, D Iliescu	The link between work engagement and job performance	2023	2	53.00	53
276	W Schaufeli	Engaging leadership: how to promote work engagement?	2021	3	69.00	276
93	P Szilvassy, K Širok	Importance of work engagement in primary healthcare	2022	4	31.00	47
118	SYB Huang, CH Huang, TW Chang	A new concept of work engagement theory in cognitive engagement, emotional engagement, and physical engagement	2022	5	39.33	39
152	D Karaferis, V Aletras, M Raikou...	Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals	2022	6	50.67	38
638	G Mazzetti, E Robledo, M Vignoli, G Topa...	Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model	2023	7	319.00	128
166	A Mäkikangas, S Juutinen, JP Mäkineniemi...	Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view	2022	8	55.33	42
154	MM Naqshbandi, I Kabir, NA Ishak...	The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace	2024	9	154.00	39
114	N Zahari, M Kaliannan	Antecedents of work engagement in the public sector: A systematic literature review	2023	10	57.00	57
134	R Oksa, M Kaakinen, N Savela, N Ellonen...	Professional social media usage: Work engagement perspective	2021	11	33.50	27



Cites	Authors	Title	Year	GS Rank	Cites Per Year	Cites Per Author
239	AB Bakker, J Van Wingerden	Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention.	2021	12	59.75	120
50	BS Abdulrahman, KS Qader, DA Jamil...	Work engagement and its influence in boosting productivity	2022	13	16.67	13
47	BJ Ali, G Anwar	Work engagement: how does employee work engagement influence employee satisfaction?	2021	14	11.75	24
17	MM Naqshbandi, T Farhana Said, A Hisa	Organizational effectiveness: the role of culture and work engagement	2024	15	17.00	6
628	V Greenier, A Derakhshan, J Fathi	Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers	2021	16	157.00	209
221	L Neuber, C Englitz, N Schulte...	How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis	2022	17	73.67	55
105	VG Rahmadani, WB Schaufeli	Engaging leadership and work engagement as moderated by "diuwongke": an Indonesian study	2022	18	35.00	53
106	R Khusanova, SW Kang, SB Choi	Work engagement among public employees: Antecedents and consequences	2021	19	26.50	35
22	M Porter, J Wang	Personal resources and work engagement: A literature review	2022	20	7.33	11

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa topik work engagement masih menjadi perhatian besar para peneliti dalam berbagai konteks pekerjaan modern, mulai dari sektor kesehatan, pendidikan, hingga organisasi publik dan hibrida. Artikel dengan GS Rank tertinggi ditulis oleh A.B. Bakker (2022) berjudul "*The social psychology of work engagement: state of the field*", dengan 262 sitasi dan tingkat sitasi tahunan mencapai 87,33. Tingginya jumlah sitasi ini menunjukkan bahwa Bakker, sebagai salah satu tokoh utama dalam kajian work engagement, masih menjadi rujukan sentral dalam memahami dinamika psikologis keterlibatan kerja. Sementara itu, artikel A. Corbeau & D. Ilescu (2023) berada di posisi kedua dengan fokus pada hubungan antara work engagement dan job performance. Meskipun lebih baru, penelitian ini sudah mengumpulkan 106 sitasi, mencerminkan relevansi empiris yang tinggi terhadap produktivitas kerja kontemporer.

Menariknya, karya Mazzetti et al. (2023) dengan pendekatan *meta-analysis* menduduki posisi ke-7 namun memiliki jumlah sitasi tertinggi di antara semua artikel, yaitu 638 sitasi atau 319 per tahun. Hal ini menegaskan bahwa metode meta-analisis memberikan dampak ilmiah signifikan karena mampu merangkum berbagai hasil penelitian sebelumnya dalam model *job demands-resources (JD-R)* yang komprehensif.

Secara umum, artikel-artikel dengan GS Rank tinggi (1–10) didominasi oleh penelitian yang menekankan aspek psikologis, motivasional, dan kontekstual dari work engagement, seperti pada bidang kesehatan (Karafeis et al., 2022), sektor publik (Zahari & Kalinanan, 2023), hingga lingkungan kerja hibrida (Nagshbandi et al., 2024). Sementara pada peringkat 11–20, topik mulai bergeser ke arah pengaruh work engagement terhadap efektivitas organisasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis guru [19].

Dari segi tren waktu, sebagian besar artikel terbit antara 2021–2024, menunjukkan bahwa kajian tentang work engagement berkembang pesat dalam lima tahun terakhir. Dominasi penulis seperti Bakker, Schaufeli, dan Nagshbandi memperlihatkan adanya kontinuitas teori yang kuat di bidang ini. Kesimpulannya, hasil pada gambar tersebut memperlihatkan bahwa work engagement tetap menjadi pusat perhatian dalam psikologi organisasi modern, dengan fokus yang semakin meluas pada konteks digital, hibrida, dan lintas budaya.

5. KESIMPULAN



Penelitian bibliometrik ini memberikan gambaran komprehensif mengenai lanskap ilmiah literatur work engagement berdasarkan analisis jaringan (network analysis) menggunakan perangkat lunak VOSviewer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa studi mengenai work engagement mengalami perkembangan pesat dalam dua dekade terakhir dan kini menjadi salah satu tema utama dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta psikologi kerja. Berdasarkan pemetaan bibliometrik, terdapat sembilan klaster tematik utama yang mencerminkan fokus riset global, mulai dari kinerja dan motivasi karyawan, kepemimpinan yang mendukung, kesejahteraan psikologis, hingga keterlibatan hijau (green work engagement). Hal ini menandakan bahwa keterlibatan kerja telah berkembang dari konsep psikologis individual menjadi isu multidisipliner yang relevan dengan keberlanjutan organisasi. Analisis kolaborasi penulis (co-authorship analysis) menunjukkan bahwa jaringan penelitian work engagement didominasi oleh tokoh-tokoh sentral seperti Wilmar Schaufeli, Arnold Bakker, dan Evangelia Demerouti yang berperan penting dalam membentuk kerangka konseptual global. Selain itu, kolaborasi internasional antara peneliti dari Eropa, Amerika Utara, hingga Asia semakin menguat, menggambarkan globalisasi riset di bidang ini. Adapun tren tematik terbaru menunjukkan munculnya topik seperti digital engagement, hybrid work, dan psychological safety yang mencerminkan adaptasi literatur terhadap dinamika kerja pasca-pandemi. Perlu menjadi perhatian bahwa work engagement juga erat hubungannya dengan retensi karyawan [20], turnover intention dan berdampak pada terciptanya kepuasan kerja [21] [22] [23], karena turnover intention merupakan fenomena yang sering terjadi dalam sebuah industry [24]. Oleh sebab itu industri perlu menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan [25], salah satunya dengan cara memberikan rasa aman terhadap pekerjaan karyawan, dengan harapan tujuan industri akan tercapai.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan VOSviewer yang berbasis analisis bibliometrik kuantitatif tidak sepenuhnya mampu menangkap konteks teoretis dan kedalaman konseptual dari setiap studi. Kedua, hasil pemetaan sangat bergantung pada kualitas dan kelengkapan data yang diunduh dari basis data tertentu (misalnya Scopus), sehingga berpotensi menimbulkan bias coverage. Ketiga, analisis tidak memperhitungkan dinamika temporal secara mendalam seperti perubahan hubungan antar-topik dari tahun ke tahun. Ke depan, penelitian lanjutan direkomendasikan untuk mengintegrasikan metode bibliometrik dengan systematic review atau text mining berbasis machine learning guna memperkaya interpretasi tematik. Implikasi hasil studi ini membuka peluang bagi peneliti dan praktisi HR untuk mengarahkan fokus riset dan kebijakan organisasi pada penguatan faktor-faktor psikososial, kepemimpinan yang mendukung, serta inovasi digital dalam membangun keterlibatan kerja yang berkelanjutan di era transformasi kerja modern.

REFERENCES

- [1] L. Neuber, C. Englitz, N. Schulte, B. Forthmann, and H. Holling, "How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis," *Eur. J. Work Organ. Psychol.*, vol. 31, no. 2, pp. 292–315, Mar. 2022, doi: 10.1080/1359432X.2021.1953989.
- [2] A. M. Elamin, H. Aldabbas, A. Z. E. Ahmed, and A. N. Abdullah, "Employee Engagement and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Knowledge-Sharing Behavior in the United Arab Emirates (UAE) Service Context," *Adm. Sci.*, vol. 14, no. 9, p. 232, Sep. 2024, doi: 10.3390/admsci14090232.
- [3] W. Schaufeli, "Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement?," *Front. Psychol.*, vol. 12, Oct. 2021, doi: 10.3389/fpsyg.2021.754556.
- [4] A. Mäkikangas, S. Juutinen, J.-P. Mäkinen, K. Sjöblom, and A. Oksanen, "Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view," *Work Stress*, vol. 36, no. 4, pp. 392–416, Oct. 2022, doi: 10.1080/02678373.2022.2080777.
- [5] Y. Aunguroch, J. Gunawan, I. G. Juanamasta, and J. Montayre, "Updating Factors Influencing Nurse Work Engagement in the Hospital Settings: A Systematic Review," *J. Healthc. Leadersh.*, vol. Volume 16, pp. 157–176, Mar. 2024, doi: 10.2147/JHL.S451056.
- [6] Y. S. Scharp, A. B. Bakker, and K. Breevaart, "Playful work design and employee work engagement: A self-determination perspective," *J. Vocat. Behav.*, vol. 134, p. 103693, Apr. 2022, doi: 10.1016/j.jvb.2022.103693.
- [7] N. Donthu, S. Kumar, D. Mukherjee, N. Pandey, and W. M. Lim, "How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines," *J. Bus. Res.*, vol. 133, pp. 285–296, Sep. 2021, doi: 10.1016/j.jbusres.2021.04.070.
- [8] A. Perianes-Rodriguez, L. Waltman, and N. J. van Eck, "Constructing bibliometric networks: A comparison between full and fractional counting," *J. Informetr.*, vol. 10, no. 4, pp. 1178–1195, Nov. 2016, doi: 10.1016/j.joi.2016.10.006.
- [9] W. M. Lim, S. Kumar, and N. Donthu, "How to combine and clean bibliometric data and use bibliometric tools synergistically: Guidelines using metaverse research," *J. Bus. Res.*, vol. 182, p. 114760, Sep. 2024, doi: 10.1016/j.jbusres.2024.114760.
- [10] M. Z. Bin Amiruddin, A. Samsudin, A. Suhandi, B. Coştu, and B. K. Prahani, "Scientific mapping and trend of conceptual change: A bibliometric analysis," *Soc. Sci. Humanit. Open*, vol. 11, p. 101208, 2025, doi: 10.1016/j.ssaho.2024.101208.
- [11] A. Anlesinya and S. A. Dadzie, "Technology and the Conduct of Bibliometric Literature Reviews in Management: The Software Tools, Benefits, and Challenges," 2023, pp. 57–78. doi: 10.1108/S2754-58652023000002004.
- [12] A. Pişirgen and S. Peker, "A clustering approach for classifying scholars based on publication performance using bibliometric data," *Egypt. Informatics J.*, vol. 28, p. 100537, Dec. 2024, doi: 10.1016/j.eij.2024.100537.
- [13] I. F. S. Antunes and J. M. C. Verissimo, "A bibliometric review and content analysis of research trends in sensory marketing," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 11, no. 1, Dec. 2024, doi: 10.1080/23311975.2024.2338879.



- [14] M. Cendana and R.-J. Kuo, "Categorical Data Clustering: A Bibliometric Analysis and Taxonomy," *Mach. Learn. Knowl. Extr.*, vol. 6, no. 2, pp. 1009–1054, May 2024, doi: 10.3390/make6020047.
- [15] K. A. Atitsogbe, I. A. Moumoula, S. Rochat, J.-P. Antonietti, and J. Rossier, "Vocational interests and career indecision in Switzerland and Burkina Faso: Cross-cultural similarities and differences," *J. Vocat. Behav.*, vol. 107, pp. 126–140, Aug. 2018, doi: 10.1016/j.jvb.2018.04.002.
- [16] M.-Y. Chang, C.-K. Fu, C.-F. Huang, and H.-S. Chen, "The Moderating Role of Psychological Safety in the Relationship between Job Embeddedness, Organizational Commitment, and Retention Intention among Home Care Attendants in Taiwan," *Healthcare*, vol. 11, no. 18, p. 2567, Sep. 2023, doi: 10.3390/healthcare11182567.
- [17] S. H. Khahro, H. H. Shaikh, N. Y. Zainun, B. Sultan, and Q. H. Khahro, "Delay in Decision-Making Affecting Construction Projects: A Sustainable Decision-Making Model for Mega Projects," *Sustainability*, vol. 15, no. 7, p. 5872, Mar. 2023, doi: 10.3390/su15075872.
- [18] J. S. Kesenheimer, B. Fidan, A. Kastenmüller, and T. Greitemeyer, "Out of office: A diary study on remote work's impact on well-being through psychological basic needs," *Acta Psychol. (Amst.)*, vol. 257, p. 105085, Jul. 2025, doi: 10.1016/j.actpsy.2025.105085.
- [19] V. Greenier, A. Derakhshan, and J. Fathi, "Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers," *System*, vol. 97, p. 102446, Apr. 2021, doi: 10.1016/j.system.2020.102446.
- [20] A. Presbitero, Y. Fujimoto, and W. M. Lim, "Employee engagement and retention in multicultural work groups: The interplay of employee and supervisory cultural intelligence," *J. Bus. Res.*, vol. 186, p. 115012, Jan. 2025, doi: 10.1016/j.jbusres.2024.115012.
- [21] R. Gutierrez, S. Nash, J. Drury, and M. Slaski, "The effect of work engagement on job satisfaction and turnover intentions: The mediating role of group versus organisational identity," *Gr. Process. Intergr. Relations*, vol. 28, no. 5, pp. 1076–1094, Aug. 2025, doi: 10.1177/13684302241311546.
- [22] R. Hidayat, S. Bahri, and N. Pulungan, "Job security research in global perspective: a bibliometric mapping," *Arbitr. J. Econ. Account.*, vol. 6, no. 1, pp. 304–312, 2025, doi: 10.47065/arbitrase.v6i1.2553.
- [23] R. Hidayat, "Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ilman J. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–8, 2015.
- [24] S. Syamsir and R. Hidayat, "Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai," *Insight Manag. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–5, Sep. 2020, doi: 10.47065/imj.v1i1.12.
- [25] R. Putri and R. Hidayat, "Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kompensasi dan Motivasi," *Ekombis Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 305–315, Jan. 2022, doi: 10.37676/ekombis.v10i1.1776.