



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/2yvet144>

EMPLOYEE WELL-BEING DALAM HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: ANALISIS BIBLIOMETRIK DAN PEMETAAN ILMIAH

Sri Astuti Nasir ^{a*}, Indri Iswardhani ^b

^{ab} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

* Penulis Korespondensi: <mailto:sri.astuti.nasir@unm.ac.id>

Abstract

Employee well-being has become one of the strategic issues in Human Resource Management (HRM) due to its important role in enhancing organizational performance and sustainability. As the number of publications in this field continues to grow, a comprehensive mapping is needed to understand research trends, the intellectual structure, and emerging themes. This study aims to map the development of employee well-being research in Human Resource Management using a bibliometric approach. The research data were obtained from 1,803 documents indexed in Scopus and analyzed through performance analysis and science mapping using VOSviewer software. The findings indicate that publications have increased significantly, particularly since 2018. The intellectual structure of the field is dominated by the themes of human resource management, job satisfaction, and burnout, while emerging themes include Green Human Resource Management, Sustainable Human Resource Management, personnel turnover, and mental health. These findings suggest that employee well-being research has evolved into a multidisciplinary field with an increasing focus on sustainability-related issues. This study contributes by mapping the development of the literature and providing a foundation for future research agendas and Human Resource Management practices.

Keywords: *employee well-being; human resource management; Scopus; science mapping; VOSviewer.*

Abstrak

*Employee well-being merupakan salah satu isu strategis dalam Human Resource Management (HRM) karena berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Seiring meningkatnya jumlah publikasi pada bidang ini, diperlukan pemetaan yang komprehensif untuk memahami tren penelitian, struktur pengetahuan, dan tema-tema yang berkembang. Penelitian ini bertujuan memetakan perkembangan penelitian *employee well-being* dalam *Human Resource Management* menggunakan pendekatan bibliometrik. Data penelitian diperoleh dari 1.803 dokumen yang terindeks Scopus dan dianalisis melalui *performance analysis* serta *science mapping* menggunakan perangkat lunak VOSviewer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa publikasi mengalami peningkatan signifikan, terutama sejak tahun 2018. Struktur pengetahuan penelitian didominasi oleh tema *human resource management*, *job satisfaction*, dan *burnout*, sedangkan tema-tema yang berkembang meliputi *Green Human Resource Management*, *Sustainable Human Resource Management*, *personnel turnover*, dan *mental health*. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian *employee well-being* telah berkembang menjadi bidang yang multidisiplin dan semakin berorientasi pada isu keberlanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memetakan perkembangan literatur serta menjadi dasar bagi pengembangan agenda penelitian dan praktik MSDM di masa mendatang.*

Kata Kunci: *employee well-being; human resource management; Scopus; Science mapping; VOSviewer.*

1. PENDAHULUAN

Employee well-being telah menjadi salah satu isu strategis dalam *Human Resource Management* (HRM) seiring meningkatnya perhatian organisasi terhadap pentingnya menjaga kesehatan fisik, psikologis, dan sosial karyawan untuk mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan. Berbagai perubahan lingkungan kerja, seperti digitalisasi, sistem kerja fleksibel, dinamika pasar tenaga kerja, serta meningkatnya perhatian terhadap kesehatan mental, telah mendorong organisasi untuk mengintegrasikan kesejahteraan karyawan ke dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa employee well-being berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, keterikatan karyawan (*work engagement*), komitmen organisasi, produktivitas, serta penurunan tingkat stres, *burnout*, dan *turnover intention* [1], [2], [3], [4]. Oleh karena itu, employee well-being tidak lagi dipandang sebagai hasil dari praktik MSDM, tetapi sebagai elemen strategis yang mendukung keunggulan kompetitif organisasi.

Meningkatnya perhatian terhadap *employee well-being* tercermin dari pesatnya pertumbuhan publikasi ilmiah dalam satu dekade terakhir. Penelitian tidak lagi berfokus pada kesejahteraan sebagai hasil dari praktik MSDM, tetapi juga mengeksplorasi employee well-being sebagai faktor strategis yang memengaruhi keberlanjutan organisasi, inovasi, dan daya saing. Berbagai tema baru terus berkembang, seperti *mental health*, *burnout*, *psychological well-being*, *work engagement*, *quality of work life*, *sustainable human resource management*, dan *green human resource management*, yang menunjukkan bahwa bidang ini semakin bersifat multidisiplin [3], [5], [6], [7]. Selain itu, penelitian semakin banyak menggunakan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM), studi longitudinal, maupun studi lintas negara untuk menjelaskan hubungan antara praktik MSDM dan kesejahteraan karyawan.

Meskipun penelitian mengenai *employee well-being* dalam *Human Resource Management* berkembang sangat pesat, sebagian besar studi terdahulu masih berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel, seperti pengaruh praktik *Human Resource Management* terhadap *job satisfaction*, *work engagement*, *burnout*, *organizational commitment*, dan *organizational performance* (Guest, 2017; Peccei & Van De Voorde, 2019; Kramar, 2022[1]). Penelitian-penelitian tersebut telah memberikan pemahaman yang memadai mengenai determinan dan konsekuensi *employee well-being*, namun belum mampu menggambarkan perkembangan intelektual bidang ini secara menyeluruh. Di sisi lain, penelitian bibliometrik yang secara komprehensif mengintegrasikan *performance analysis* dan *science mapping* untuk memetakan produktivitas publikasi, struktur pengetahuan, hubungan antarkonsep, serta tema-tema penelitian yang berkembang dalam bidang *employee well-being* masih relatif terbatas [8], [9], [10], [11]. Akibatnya, belum tersedia gambaran sistematis mengenai evolusi penelitian, aktor-aktor utama, maupun arah perkembangan kajian *employee well-being* dalam *Human Resource Management*, sehingga menyulitkan peneliti dalam mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gaps*) dan menentukan agenda penelitian di masa mendatang.

Berbeda dengan penelitian bibliometrik sebelumnya yang umumnya hanya menitikberatkan pada analisis tren publikasi atau jaringan kolaborasi, penelitian ini mengintegrasikan *performance analysis* dan *science mapping* untuk menghasilkan pemetaan yang lebih komprehensif mengenai perkembangan penelitian *employee well-being* dalam *Human Resource Management*. Pendekatan tersebut memungkinkan identifikasi produktivitas publikasi, struktur pengetahuan, hubungan antarkata kunci, serta tema-tema penelitian yang berkembang secara simultan, sehingga memberikan kontribusi teoretis yang lebih utuh dalam memahami dinamika dan arah perkembangan bidang *employee well-being*.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan penelitian *employee well-being* dalam *Human Resource Management* melalui pendekatan bibliometrik menggunakan data publikasi yang terindeks Scopus dan divisualisasikan dengan perangkat lunak VOSviewer. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis tren publikasi berdasarkan tahun, sumber, penulis, afiliasi, negara, jenis dokumen, dan bidang ilmu; (2) mengidentifikasi struktur pengetahuan (*knowledge structure*) melalui analisis *co-occurrence* kata kunci; serta (3) mengidentifikasi tema-tema penelitian yang sedang berkembang (*emerging themes*) sebagai dasar penyusunan agenda penelitian di masa mendatang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis melalui pemetaan perkembangan literatur secara sistematis sekaligus menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam memahami arah perkembangan penelitian *employee well-being* dalam bidang *Human Resource Management*.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan bibliometrik untuk menganalisis perkembangan penelitian mengenai *employee well-being* dalam bidang *Human Resource Management (HRM)*. Bibliometrik merupakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi, memetakan, dan memvisualisasikan perkembangan suatu bidang ilmu berdasarkan metadata publikasi ilmiah. Pendekatan ini mampu mengidentifikasi pola publikasi, struktur pengetahuan, hubungan antarpeleliti, serta tema-tema penelitian yang berkembang sehingga banyak digunakan untuk menyajikan gambaran komprehensif mengenai evolusi suatu bidang penelitian [9], [12], [13], [14].

Data penelitian diperoleh dari Scopus, yang dipilih karena merupakan salah satu basis data bibliografis terbesar yang mencakup jurnal bereputasi internasional dengan standar pengindeksan yang tinggi. Proses penelusuran dilakukan pada bulan Juli 2026 menggunakan kata kunci "employee well-being" pada kolom TITLE-ABS-KEY untuk memperoleh publikasi yang secara eksplisit membahas topik tersebut. Selanjutnya, data diekspor dalam format Comma-Separated Values (CSV) yang memuat informasi mengenai judul artikel, penulis, afiliasi, kata kunci, abstrak, sumber publikasi, tahun publikasi, negara, serta metadata bibliografis lainnya. Setelah proses penyaringan berdasarkan relevansi diperoleh 1.803 dokumen yang digunakan sebagai dataset dalam penelitian ini.

Penggunaan Scopus sebagai sumber data tunggal dalam penelitian ini dipilih untuk menjaga konsistensi dan keterbandingan metadata dalam proses analisis bibliometrik. Meskipun demikian, penggunaan basis data tunggal membatasi cakupan analisis karena artikel pada jurnal nasional, prosiding regional, dan publikasi berbahasa non-Inggris yang tidak terindeks Scopus tidak tercakup dalam dataset. Oleh karena itu, hasil pemetaan dalam penelitian ini merepresentasikan perkembangan literatur *employee well-being* berdasarkan cakupan publikasi yang terindeks Scopus.

Analisis bibliometrik dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama merupakan analisis kinerja (performance analysis) yang bertujuan menggambarkan karakteristik publikasi berdasarkan produktivitas tahunan, sumber publikasi, penulis, afiliasi, negara, jenis dokumen, dan bidang ilmu. Analisis ini memberikan gambaran mengenai dinamika perkembangan penelitian dan aktor-aktor utama yang berkontribusi dalam bidang *employee well-being* (Donthu et al., 2021).

Tahap kedua merupakan science mapping analysis menggunakan perangkat lunak VOSviewer versi 1.6.20. VOSviewer dipilih karena memiliki kemampuan untuk membangun dan memvisualisasikan jaringan bibliometrik secara efektif melalui teknik pemetaan berbasis jarak (*distance-based visualization*) sehingga memudahkan interpretasi hubungan antarelemen dalam suatu bidang ilmu [15]). Analisis dilakukan menggunakan metode co-occurrence analysis terhadap kata kunci (*author keywords* dan *index keywords*) untuk mengidentifikasi struktur konseptual penelitian. Hasil analisis divisualisasikan dalam tiga bentuk, yaitu network visualization, overlay visualization, dan density visualization. *Network visualization* digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar kata kunci dan pembentukan kluster penelitian. *Overlay visualization* digunakan untuk menunjukkan perkembangan temporal tema penelitian berdasarkan rata-rata tahun publikasi, sehingga dapat mengidentifikasi tema-tema yang sedang berkembang (*emerging themes*). Sementara itu, *density visualization* digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kepadatan kemunculan kata kunci yang mencerminkan tema-tema inti (*research hotspots*) dalam bidang penelitian [15], [16].

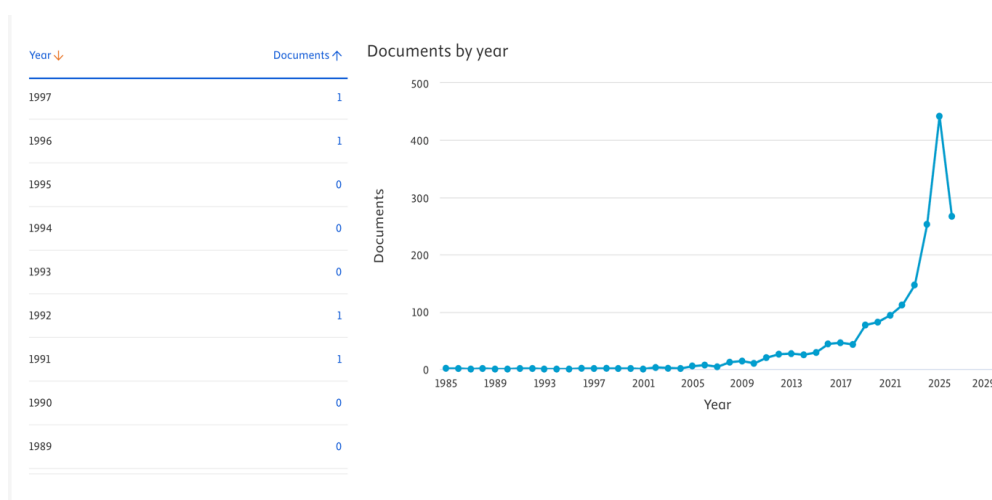
Seluruh hasil analisis kemudian diinterpretasikan secara deskriptif untuk menjelaskan tren perkembangan penelitian, struktur pengetahuan, serta tema-tema yang berkembang dalam kajian *employee well-being* pada bidang *Human Resource Management*. Interpretasi dilakukan dengan mengintegrasikan hasil analisis produktivitas publikasi dan visualisasi jaringan sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan bidang penelitian serta peluang penelitian pada masa mendatang [12].

3. HASIL

Penelitian ini menganalisis 1.803 dokumen yang terindeks dalam basis data Scopus untuk memetakan perkembangan penelitian mengenai *employee well-being* dalam bidang *Human Resource Management (HRM)*. Analisis bibliometrik dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu *performance analysis* dan *science mapping analysis*. *Performance analysis* digunakan untuk menggambarkan karakteristik publikasi berdasarkan produktivitas tahunan, sumber publikasi, penulis, afiliasi, negara, jenis dokumen, dan bidang ilmu. Sementara itu, *science mapping analysis* menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk

mengidentifikasi struktur pengetahuan, hubungan antarkata kunci, serta tema-tema penelitian yang berkembang melalui *network visualization*, *overlay visualization*, dan *density visualization*. Kombinasi kedua pendekatan tersebut memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perkembangan penelitian, aktor-aktor utama, serta arah evolusi kajian *employee well-being* dalam Human Resource Management.

Hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian mengenai *employee well-being* mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir dan berkembang menjadi bidang kajian yang bersifat multidisiplin. Selain menunjukkan peningkatan produktivitas publikasi, hasil pemetaan juga mengungkap adanya pergeseran fokus penelitian dari isu-isu tradisional, seperti *job satisfaction* dan kondisi kerja, menuju tema-tema yang lebih strategis, seperti *mental health*, *burnout*, *sustainable human resource management*, dan *green human resource management*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *employee well-being* tidak lagi dipandang hanya sebagai konsekuensi dari praktik MSDM, tetapi telah berkembang menjadi salah satu elemen strategis yang mendukung keberlanjutan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk memberikan pemahaman yang lebih sistematis, hasil penelitian selanjutnya disajikan berdasarkan analisis tren publikasi, karakteristik dokumen, serta pemetaan struktur pengetahuan dan tema-tema penelitian yang berkembang.



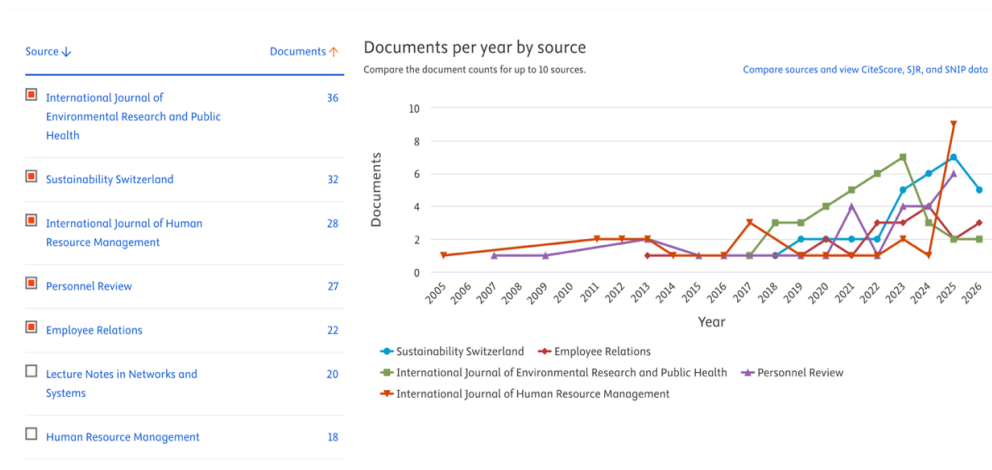
Gambar 1. *Documents by Year*

Berdasarkan grafik pada Gambar 1. *Documents by Year*, perkembangan publikasi mengenai topik yang dianalisis menunjukkan dinamika yang sangat jelas, yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga fase utama, yaitu fase inisiasi, fase pertumbuhan, dan fase akselerasi. Pada fase inisiasi (sekitar 1985–2005), jumlah publikasi masih sangat terbatas, dengan rata-rata hanya berkisar 0–3 dokumen per tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa topik penelitian tersebut masih berada pada tahap eksploratif dan belum memperoleh perhatian yang signifikan dari komunitas akademik global. Memasuki periode 2006–2015 terlihat adanya peningkatan secara bertahap, meskipun laju pertumbuhannya masih relatif moderat. Jumlah publikasi mulai meningkat hingga mencapai sekitar 20–30 dokumen per tahun pada awal dekade 2010-an. Fenomena ini menunjukkan mulai berkembangnya minat ilmiah terhadap topik tersebut yang didorong oleh semakin luasnya diskusi konseptual, munculnya berbagai pendekatan teoritis baru, serta meningkatnya relevansi isu yang diteliti dalam konteks organisasi maupun praktik manajemen. Meskipun demikian, selama periode ini kurva pertumbuhan masih bersifat gradual sehingga dapat dikategorikan sebagai fase pembentukan, di mana perkembangan literatur berlangsung secara konsisten tetapi belum mengalami lonjakan yang signifikan.

Perubahan paling mencolok terjadi sejak sekitar tahun 2017, ketika jumlah publikasi mulai mengalami pertumbuhan eksponensial yang berlanjut hingga mencapai puncaknya pada tahun 2025 dengan jumlah dokumen mendekati 450 publikasi. Kenaikan yang sangat tajam ini menunjukkan bahwa topik penelitian telah memasuki fase *rapid growth* atau *hot research topic*, yaitu kondisi ketika suatu bidang memperoleh perhatian yang sangat besar dari para peneliti di berbagai disiplin ilmu. Pertumbuhan tersebut mengindikasikan semakin kuatnya pengakuan akademik terhadap pentingnya topik ini, meningkatnya kolaborasi penelitian internasional, serta meluasnya aplikasi konsep dalam berbagai konteks organisasi, industri, maupun kebijakan publik. Setelah mencapai titik tertinggi pada tahun 2025, grafik memperlihatkan

penurunan jumlah publikasi pada tahun 2026. Namun demikian, penurunan tersebut tidak dapat langsung diinterpretasikan sebagai berkurangnya minat penelitian karena sangat mungkin dipengaruhi oleh efek tahun berjalan (*incomplete publication year*), yaitu belum seluruh artikel yang diterbitkan pada tahun tersebut terindeks dalam basis data saat proses pengambilan data dilakukan.

Oleh karena itu, secara keseluruhan pola pertumbuhan publikasi yang ditunjukkan pada grafik mencerminkan bahwa bidang penelitian ini sedang berada pada fase perkembangan yang sangat pesat (*expansion stage*), ditandai oleh peningkatan produktivitas ilmiah yang konsisten dalam beberapa tahun terakhir. Pola ini sekaligus memberikan justifikasi yang kuat bahwa topik tersebut memiliki tingkat kebaruan, relevansi, dan prospek pengembangan yang tinggi, sehingga analisis bibliometrik menjadi pendekatan yang tepat untuk memetakan evolusi pengetahuan, mengidentifikasi tema-tema dominan, menemukan celah penelitian (*research gaps*), serta mengarahkan agenda penelitian pada masa mendatang.



Gambar 2. *Documents per Year by Source*

Berdasarkan grafik pada Gambar 2. *Documents per Year by Source*, distribusi publikasi menunjukkan bahwa perkembangan penelitian tidak hanya ditandai oleh peningkatan jumlah dokumen secara keseluruhan, tetapi juga oleh semakin beragamnya jurnal yang menjadi media diseminasi hasil penelitian. Secara kumulatif, International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH) merupakan sumber publikasi paling produktif dengan 36 dokumen, diikuti oleh Sustainability (Switzerland) sebanyak 32 dokumen, International Journal of Human Resource Management sebanyak 28 dokumen, Personnel Review sebanyak 27 dokumen, dan Employee Relations sebanyak 22 dokumen. Dominasi IJERPH dan Sustainability mengindikasikan bahwa tema penelitian yang dianalisis tidak lagi diposisikan semata-mata sebagai isu manajemen sumber daya manusia, tetapi telah berkembang menjadi topik multidisiplin yang menghubungkan aspek organisasi, kesehatan kerja, kesejahteraan karyawan, keberlanjutan, serta pembangunan berkelanjutan (*sustainability*). Di sisi lain, tingginya kontribusi jurnal-jurnal inti bidang MSDM seperti *International Journal of Human Resource Management*, *Personnel Review*, *Human Resource Management*, dan *Employee Relations* menunjukkan bahwa kajian ini tetap memiliki landasan teoritis yang kuat dalam disiplin manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, pola distribusi sumber publikasi mencerminkan terjadinya perluasan perspektif penelitian, dari yang sebelumnya berorientasi pada praktik MSDM menuju pendekatan yang lebih integratif dengan isu kesehatan organisasi, perilaku kerja, dan keberlanjutan.

Apabila ditinjau berdasarkan perkembangan tahunan, hampir seluruh jurnal menunjukkan pola pertumbuhan yang relatif rendah sebelum tahun 2017, kemudian mengalami peningkatan yang semakin nyata sejak tahun 2018 hingga mencapai intensitas publikasi tertinggi pada periode 2023–2025. International Journal of Environmental Research and Public Health memperlihatkan tren pertumbuhan yang paling konsisten dengan peningkatan bertahap hingga mencapai sekitar tujuh publikasi pada tahun 2023 sebelum mengalami sedikit penurunan pada tahun-tahun berikutnya. Sebaliknya, International Journal of Human Resource Management menunjukkan lonjakan yang sangat signifikan pada tahun 2025 dengan jumlah publikasi tertinggi dibandingkan jurnal lainnya pada periode tersebut, yang mengindikasikan

meningkatnya perhatian akademisi MSDM terhadap topik penelitian ini. Sustainability (Switzerland) juga memperlihatkan tren akseleratif sejak tahun 2019 dan mencapai puncaknya pada tahun 2025, sedangkan Personnel Review dan Employee Relations mengalami fluktuasi namun tetap menunjukkan kecenderungan meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Variasi pola pertumbuhan antarjurnal tersebut mengindikasikan bahwa perkembangan literatur tidak bergantung pada satu outlet publikasi tertentu, melainkan didukung oleh berbagai jurnal bereputasi yang memiliki fokus keilmuan berbeda. Kondisi ini mencerminkan semakin matangnya bidang penelitian yang dikaji, ditandai oleh meluasnya penerimaan akademik di berbagai komunitas ilmiah dan meningkatnya diversifikasi ruang publikasi. Dengan kata lain, hasil pemetaan ini memperlihatkan bahwa tema penelitian telah berkembang menjadi salah satu area kajian yang memiliki daya tarik tinggi lintas disiplin, sehingga peluang untuk pengembangan teori, kolaborasi internasional, dan publikasi pada jurnal bereputasi masih terbuka sangat luas di masa mendatang.

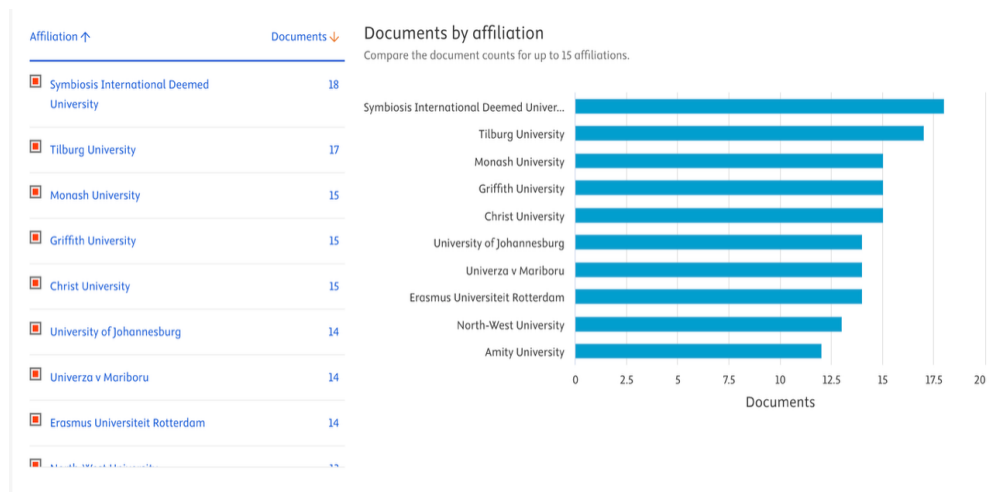


Gambar 3. *Documents by Author*,

Berdasarkan grafik pada Gambar 3. *Documents by Author*, produktivitas penulis dalam bidang penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa kontribusi ilmiah masih relatif tersebar dan belum didominasi secara mutlak oleh satu penulis tertentu. Penulis yang tercatat paling produktif adalah Mulej, M. dengan 10 dokumen, diikuti oleh Cooke, F.L. sebanyak 7 dokumen, serta Oja, B.D., Treven, S., dan Žižek, S.S. yang masing-masing menghasilkan 6 dokumen. Selanjutnya, Alfes, K., Bartram, T., Cooper, C.L., dan Guest, D.E. masing-masing berkontribusi sebanyak 5 dokumen. Sementara itu, kategori "[No Author ID found]" menempati posisi tertinggi dengan 12 dokumen. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian publikasi dalam basis data belum memiliki identitas penulis yang terstandarisasi, kemungkinan disebabkan oleh perbedaan penulisan nama penulis, atau belum terhubungnya artikel dengan Scopus Author ID. Oleh karena itu, kategori tersebut tidak dapat diinterpretasikan sebagai individu tertentu, melainkan sebagai keterbatasan proses pengindeksan yang lazim dijumpai dalam analisis bibliometrik berbasis metadata. Jika kategori tersebut dikesampingkan, maka Mulej, M. dapat diidentifikasi sebagai penulis paling produktif dalam bidang penelitian ini. Namun demikian, selisih jumlah publikasi antarpengarang relatif kecil, sehingga mengindikasikan bahwa perkembangan literatur didukung oleh kontribusi kolektif dari banyak akademisi, bukan bergantung pada dominasi satu kelompok peneliti saja.

Distribusi produktivitas penulis tersebut juga memberikan gambaran mengenai tingkat kematangan bidang penelitian. Dalam bidang yang telah berkembang dengan baik, produktivitas ilmiah umumnya terdistribusi pada sejumlah peneliti inti (*core authors*) yang secara konsisten menghasilkan publikasi dan membentuk jaringan kolaborasi ilmiah. Pada grafik ini terlihat adanya kelompok penulis inti yang terdiri atas Mulej, Cooke, Oja, Treven, Žižek, Alfes, Bartram, Cooper, dan Guest, yang secara konsisten berkontribusi terhadap perkembangan literatur. Meskipun demikian, jumlah publikasi masing-masing penulis masih berada pada kisaran 5–10 dokumen, sehingga belum menunjukkan adanya dominasi yang sangat kuat sebagaimana dijumpai pada bidang penelitian yang telah sangat mapan. Pola ini mengindikasikan bahwa perkembangan topik penelitian berlangsung melalui kolaborasi yang relatif merata antarpakar dari berbagai institusi dan negara, sehingga mendorong munculnya keberagaman perspektif konseptual maupun metodologis. Selain itu, keberadaan beberapa penulis yang dikenal luas dalam kajian human resource management, organizational behavior, dan employee well-being, seperti Cooke, F.L., Alfes, K., Bartram, T., Cooper, C.L., dan Guest, D.E., memperlihatkan bahwa topik penelitian ini memperoleh perhatian dari

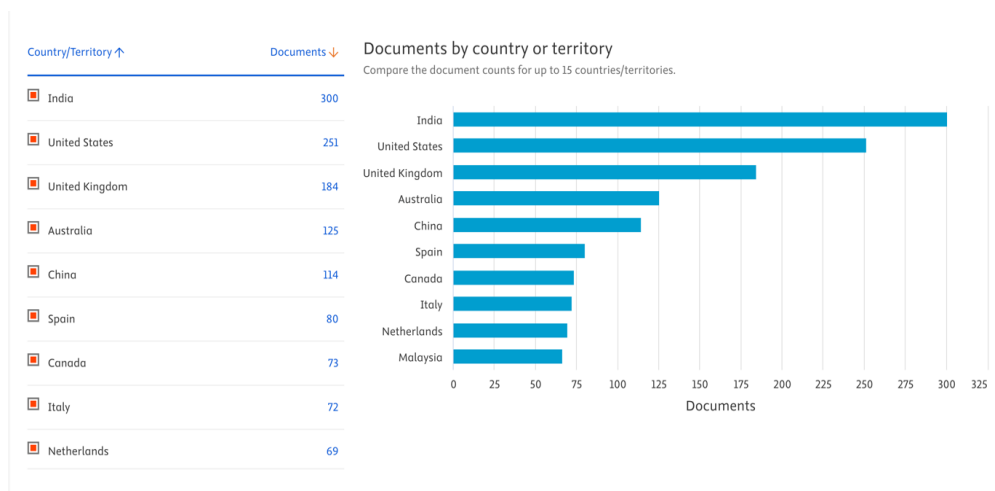
akademisi yang memiliki reputasi internasional di bidang MSDM dan perilaku organisasi. Temuan ini memperkuat indikasi bahwa bidang penelitian tersebut telah berkembang menjadi area kajian yang memiliki komunitas ilmiah aktif dengan tingkat kolaborasi yang tinggi, sehingga membuka peluang bagi penelitian lanjutan melalui analisis *co-authorship*, jaringan kolaborasi internasional, maupun identifikasi *leading scholars* yang berperan sebagai penggerak utama perkembangan pengetahuan dalam bidang ini.



Gambar 4. *Documents by Affiliation*

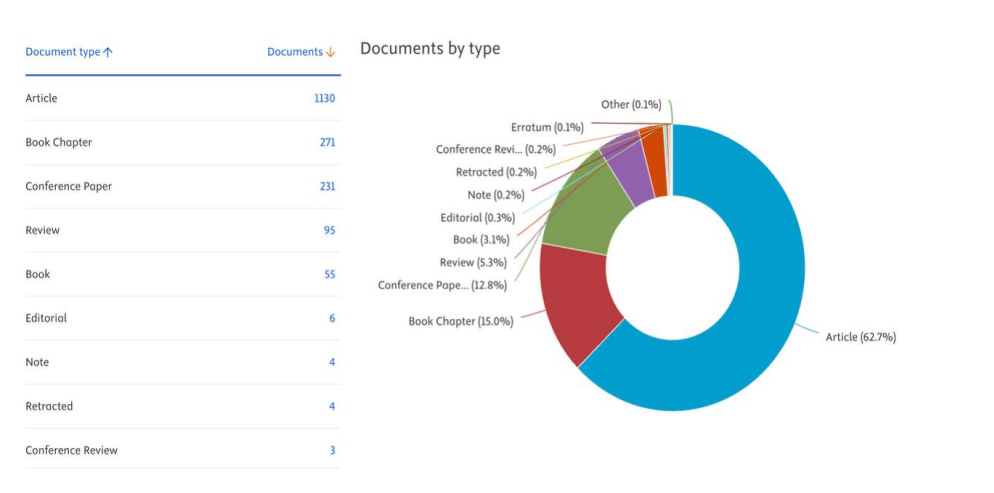
Berdasarkan Gambar 4. *Documents by Affiliation*, produktivitas publikasi berdasarkan afiliasi menunjukkan bahwa kontribusi penelitian mengenai topik yang dianalisis berasal dari berbagai institusi pendidikan tinggi di berbagai kawasan dunia, sehingga mencerminkan karakter penelitian yang bersifat global dan lintas negara. Symbiosis International Deemed University menempati posisi pertama sebagai institusi paling produktif dengan 18 dokumen, diikuti oleh Tilburg University dengan 17 dokumen. Selanjutnya, Monash University, Griffith University, dan Christ University masing-masing menghasilkan 15 dokumen, sedangkan University of Johannesburg, Univerza v Mariboru, dan Erasmus Universiteit Rotterdam masing-masing menyumbangkan 14 dokumen. Selain itu, North-West University dan Amity University juga termasuk dalam sepuluh besar institusi dengan produktivitas publikasi tertinggi. Meskipun terdapat institusi yang menempati peringkat teratas, perbedaan jumlah publikasi antarafiliasi relatif kecil, yakni hanya berkisar antara 12 hingga 18 dokumen. Distribusi yang cukup merata tersebut menunjukkan bahwa perkembangan bidang penelitian ini tidak terpusat pada satu institusi tertentu, melainkan didukung oleh kontribusi kolektif dari berbagai universitas yang memiliki kekuatan riset di bidang manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, keberlanjutan, maupun kesehatan kerja. Kondisi ini mencerminkan tingkat penyebaran pengetahuan (*knowledge diffusion*) yang tinggi, di mana pengembangan teori dan bukti empiris berlangsung secara simultan di berbagai pusat penelitian internasional.

Lebih lanjut, komposisi afiliasi yang muncul pada grafik memperlihatkan keberagaman geografis yang sangat kuat. Institusi yang mendominasi berasal dari berbagai kawasan, antara lain Asia (Symbiosis International Deemed University, Christ University, Amity University), Eropa (Tilburg University, Erasmus Universiteit Rotterdam, Univerza v Mariboru), Australia (Monash University dan Griffith University), serta Afrika (University of Johannesburg dan North-West University). Sebaran geografis tersebut menunjukkan bahwa topik penelitian telah memperoleh perhatian luas dalam berbagai konteks sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda, sehingga memperkaya perspektif konseptual maupun temuan empiris yang dihasilkan. Di sisi lain, tidak adanya kesenjangan produktivitas yang terlalu besar antar universitas mengindikasikan bahwa bidang penelitian ini berkembang melalui jejaring akademik yang relatif seimbang, bukan melalui dominasi segelintir institusi unggulan. Temuan ini juga mengisyaratkan tingginya peluang kolaborasi internasional karena pusat-pusat penelitian tersebar di berbagai negara dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang beragam. Dalam perspektif bibliometrik, pola tersebut merupakan indikator bahwa suatu bidang keilmuan telah memasuki tahap perkembangan yang matang ditandai oleh meluasnya partisipasi institusi, meningkatnya kolaborasi lintas negara, serta semakin terdistribusinya produksi pengetahuan pada berbagai pusat riset dunia.

Gambar 5. *Documents by Country or Territory*

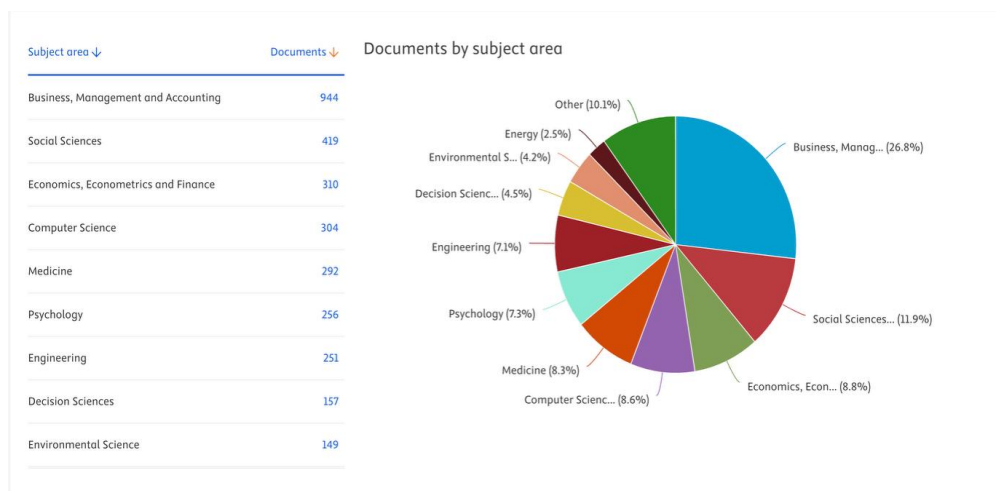
Berdasarkan Gambar 5. *Documents by Country or Territory*, distribusi publikasi menurut negara menunjukkan bahwa perkembangan penelitian pada topik yang dianalisis didominasi oleh beberapa negara dengan kapasitas riset yang kuat, meskipun kontribusinya berasal dari berbagai kawasan dunia. India menempati posisi pertama sebagai negara dengan jumlah publikasi terbanyak, yaitu 300 dokumen, diikuti oleh Amerika Serikat sebanyak 251 dokumen, Inggris sebanyak 184 dokumen, Australia sebanyak 125 dokumen, dan China sebanyak 114 dokumen. Selanjutnya, Spanyol menyumbang 80 dokumen, Kanada sebanyak 73 dokumen, Italia sebanyak 72 dokumen, Belanda sebanyak 69 dokumen, serta Malaysia sebagai salah satu negara Asia Tenggara yang berhasil masuk dalam sepuluh besar negara paling produktif. Dominasi India merupakan temuan yang menarik karena menunjukkan bahwa negara tersebut telah berkembang menjadi salah satu pusat penelitian yang sangat aktif dalam bidang ini. Tingginya produktivitas tersebut dapat dikaitkan dengan meningkatnya investasi pada penelitian, pertumbuhan jumlah institusi pendidikan tinggi dan pusat riset, serta semakin besarnya perhatian akademisi India terhadap isu-isu manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan karyawan, perilaku organisasi, dan keberlanjutan organisasi. Di sisi lain, tingginya kontribusi Amerika Serikat dan Inggris memperlihatkan bahwa kedua negara menjadi bagian dari pusat pengembangan teori dan metodologi dalam disiplin manajemen serta ilmu sosial secara umum. Oleh karena itu, distribusi publikasi berdasarkan negara menunjukkan bahwa perkembangan literatur tidak hanya dipengaruhi oleh negara-negara Barat tetapi juga semakin banyak digerakkan oleh negara-negara berkembang yang memiliki kapasitas penelitian yang terus meningkat.

Dilihat dari perspektif geografis, sebaran negara pada grafik mencerminkan karakter penelitian yang semakin internasional. Negara-negara yang masuk dalam kelompok paling produktif berasal dari Asia (India, China, Malaysia), Amerika Utara (Amerika Serikat dan Kanada), Eropa (Inggris, Spanyol, Italia, dan Belanda), serta Oseania (Australia). Keragaman ini menunjukkan bahwa topik penelitian telah memperoleh perhatian yang luas dalam berbagai sistem ekonomi, budaya organisasi, maupun lingkungan kelembagaan yang berbeda, sehingga menghasilkan variasi pendekatan konseptual dan metodologis yang semakin kaya. Selain itu, dominasi negara-negara dengan sistem penelitian yang mapan mengindikasikan bahwa perkembangan literatur didukung oleh jaringan kolaborasi internasional, akses terhadap pendanaan penelitian, serta ekosistem publikasi ilmiah yang kuat. Dalam perspektif bibliometrik, pola distribusi ini mengindikasikan bahwa bidang penelitian telah memasuki fase *global expansion*, yaitu tahap ketika produksi pengetahuan tidak lagi terpusat pada satu kawasan tertentu, tetapi telah menyebar secara luas melalui kolaborasi lintas negara dan lintas institusi. Kondisi tersebut memberikan implikasi penting bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam memperluas kerja sama internasional, melakukan studi komparatif antarnegara, serta mengkaji bagaimana perbedaan konteks budaya, regulasi, dan praktik manajemen memengaruhi perkembangan konsep dan temuan empiris dalam bidang penelitian ini. Dengan demikian, analisis berdasarkan negara tidak hanya mengidentifikasi pusat-pusat produktivitas ilmiah dunia, tetapi juga menggambarkan tingkat internasionalisasi dan kematangan bidang penelitian yang semakin tinggi, yang ditandai oleh penyebaran kontribusi ilmiah secara global dan meningkatnya integrasi komunitas akademik internasional.

Gambar 6. *Documents by Type*

Berdasarkan Gambar 6. *Documents by Type*, distribusi jenis dokumen menunjukkan bahwa perkembangan literatur pada topik penelitian ini sangat didominasi oleh publikasi dalam bentuk artikel jurnal (article). Dari keseluruhan dokumen yang terindeks, terdapat 1.130 artikel atau sekitar 62,7% dari total publikasi, menjadikannya sebagai media utama dalam penyebaran hasil penelitian. Dominasi artikel jurnal mengindikasikan bahwa bidang penelitian ini memiliki tingkat kematangan akademik yang tinggi, karena artikel pada jurnal ilmiah umumnya telah melalui proses peer review yang ketat sehingga memiliki kualitas ilmiah dan validitas yang lebih baik dibandingkan jenis publikasi lainnya. Selain artikel, book chapter menempati posisi kedua dengan 271 dokumen (15,0%), diikuti oleh conference paper sebanyak 231 dokumen (12,8%), review article sebanyak 95 dokumen (5,3%), serta book sebanyak 55 dokumen (3,1%). Sementara itu, jenis dokumen lainnya seperti editorial, note, conference review, erratum, retracted, dan kategori other hanya memberikan kontribusi yang sangat kecil, masing-masing berada di bawah satu persen dari keseluruhan publikasi. Pola distribusi tersebut menunjukkan bahwa penyebaran pengetahuan dalam bidang ini lebih banyak dilakukan melalui artikel penelitian empiris yang berfungsi menghasilkan bukti ilmiah baru, sedangkan bentuk publikasi lain berperan sebagai pelengkap dalam memperkaya diskusi konseptual maupun diseminasi hasil penelitian.

Lebih lanjut, komposisi jenis dokumen tersebut memberikan gambaran mengenai karakteristik perkembangan bidang penelitian yang dianalisis. Proporsi artikel jurnal yang sangat dominan menunjukkan bahwa penelitian pada topik ini telah berkembang secara intensif melalui pengujian teori, pengembangan model konseptual, serta pembuktian empiris dalam berbagai konteks organisasi dan negara. Keberadaan review article meskipun hanya sekitar 5,3%, tetap memiliki peran strategis karena menunjukkan adanya upaya akademisi untuk melakukan pemetaan perkembangan pengetahuan yang telah dihasilkan, yang umumnya menjadi indikator bahwa suatu bidang telah mencapai tingkat perkembangan tertentu. Sementara itu, proporsi conference paper yang relatif besar mengindikasikan bahwa topik penelitian ini masih terus berkembang secara dinamis melalui forum-forum ilmiah internasional yang menjadi wadah diseminasi temuan-temuan terbaru sebelum dipublikasikan dalam jurnal. Di sisi lain, kontribusi book chapter dan book memperlihatkan bahwa konsep-konsep dalam bidang ini mulai diintegrasikan ke dalam literatur akademik yang lebih komprehensif sebagai referensi pembelajaran maupun pengembangan teori. Dalam perspektif bibliometrik, distribusi jenis dokumen seperti ini mencerminkan struktur publikasi yang sehat dan seimbang, di mana artikel jurnal menjadi sumber utama pembentukan pengetahuan ilmiah, sedangkan publikasi dalam bentuk buku, bab buku, prosiding konferensi, dan artikel tinjauan berfungsi memperluas diseminasi, memperkaya perspektif teoritis, serta mempercepat transfer pengetahuan kepada komunitas akademik yang lebih luas. Oleh karena itu, hasil analisis ini mempertegas bahwa bidang penelitian yang dikaji telah memiliki fondasi literatur yang kuat dan terus berkembang melalui berbagai saluran publikasi ilmiah, dengan artikel jurnal sebagai media komunikasi ilmiah yang paling dominan dan berpengaruh.



Gambar 7. Documents by Subject Area

Berdasarkan Gambar 7. *Documents by Subject Area*, distribusi publikasi menurut bidang ilmu menunjukkan bahwa penelitian mengenai topik yang dianalisis memiliki karakter yang sangat multidisiplin, meskipun tetap didominasi oleh disiplin Business, Management and Accounting. Bidang tersebut menyumbang 944 dokumen atau sekitar 26,8% dari total publikasi, menjadikannya sebagai domain utama pengembangan literatur. Dominasi ini mengindikasikan bahwa topik penelitian memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan isu-isu manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, kepemimpinan, kinerja karyawan, dan strategi organisasi. Kontribusi terbesar berikutnya berasal dari Social Sciences dengan 419 dokumen (11,9%), diikuti oleh Economics, Econometrics and Finance sebanyak 310 dokumen (8,8%), Computer Science sebanyak 304 dokumen (8,6%), dan Medicine sebanyak 292 dokumen (8,3%). Selain itu, Psychology menyumbang 256 dokumen (7,3%), Engineering sebanyak 251 dokumen (7,1%), Decision Sciences sebanyak 157 dokumen (4,5%), dan Environmental Science sebanyak 149 dokumen (4,2%), sementara kategori Other mencakup sekitar 10,1% dari keseluruhan publikasi. Pola distribusi tersebut menunjukkan bahwa meskipun akar utama penelitian berada dalam ranah manajemen dan bisnis, perkembangan literturnya telah meluas ke berbagai disiplin ilmu lain yang relevan dengan aspek perilaku manusia, kesehatan kerja, teknologi, pengambilan keputusan, serta keberlanjutan organisasi.

Lebih lanjut, komposisi bidang ilmu tersebut memberikan gambaran penting mengenai evolusi konseptual topik penelitian. Keterlibatan Psychology dan Social Sciences menunjukkan bahwa penelitian tidak hanya berfokus pada aspek struktural organisasi, tetapi juga menekankan dimensi psikologis seperti kesejahteraan karyawan, keterikatan kerja, resiliensi, motivasi, dan perilaku adaptif. Sementara itu, kontribusi yang cukup besar dari Medicine mengindikasikan semakin kuatnya perhatian terhadap hubungan antara praktik organisasi dengan kesehatan fisik maupun mental pekerja, khususnya dalam konteks kesejahteraan dan kualitas kehidupan kerja. Kehadiran Computer Science dan Engineering mencerminkan pengaruh transformasi digital, analitik data, kecerdasan buatan, serta sistem informasi organisasi dalam pengembangan penelitian kontemporer. Di sisi lain, keterlibatan Environmental Science dan Decision Sciences menunjukkan bahwa topik penelitian juga mulai diintegrasikan dengan isu keberlanjutan, green management, serta pengambilan keputusan strategis berbasis data. Dalam perspektif bibliometrik, distribusi lintas disiplin seperti ini merupakan indikator kuat bahwa bidang penelitian telah berkembang menjadi cross-disciplinary research field yang tidak lagi terbatas pada satu domain keilmuan tertentu. Kondisi tersebut mencerminkan tingkat kematangan dan kompleksitas bidang yang semakin tinggi, di mana pemahaman terhadap fenomena organisasi memerlukan integrasi perspektif manajemen, psikologi, kesehatan, teknologi, ekonomi, dan lingkungan secara simultan. Oleh karena itu, hasil pemetaan subject area ini mempertegas bahwa penelitian pada topik yang dikaji memiliki relevansi yang luas dan peluang pengembangan yang sangat besar melalui pendekatan interdisipliner, kolaborasi lintas bidang, serta integrasi metode dan teori dari berbagai disiplin ilmu untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.



Berdasarkan hasil pemetaan, *"human resource management"* merupakan kata kunci dengan ukuran node terbesar sekaligus menjadi pusat dari klaster merah, yang menunjukkan bahwa penelitian masih berakar kuat pada disiplin manajemen sumber daya manusia. Klaster ini didominasi oleh kata kunci seperti job satisfaction, organisational, sustainability, green HRM, sustainable HRM, industrial relations, learning systems, remote work, occupational risks, working environment, dan health risks. Dominasi kata kunci tersebut menunjukkan bahwa fokus penelitian banyak diarahkan pada hubungan antara praktik MSDM dengan kepuasan kerja, keberlanjutan organisasi, lingkungan kerja, hubungan industrial, serta penerapan praktik SDM yang berorientasi pada pembangunan berkelanjutan. Kehadiran istilah green HRM dan sustainable HRM juga mengindikasikan berkembangnya paradigma MSDM yang tidak hanya menekankan efektivitas organisasi, tetapi juga memperhatikan aspek lingkungan dan keberlanjutan sebagai bagian dari strategi organisasi modern.

Di sisi lain, visualisasi juga memperlihatkan terbentuknya beberapa kluster besar lain yang saling berinteraksi secara erat dengan kluster MSDM. Kluster hijau berpusat pada kata kunci burnout, mental health, job stress, occupational health, workload, dan conflict, yang menggambarkan semakin besarnya perhatian akademisi terhadap kesehatan psikologis pekerja serta dampak lingkungan kerja terhadap kesejahteraan individu. Selanjutnya, kluster biru didominasi oleh kata kunci humans, psychology, nurse, nursing staff, longitudinal study, social interaction, dan health workforce, yang menunjukkan bahwa

industrial relations, dan human resource, yang didominasi oleh warna hijau hingga kuning. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tema-tema klasik dalam MSDM tidak mengalami penurunan relevansi, tetapi justru terus berkembang melalui integrasi dengan isu-isu kontemporer, khususnya yang berkaitan dengan keberlanjutan organisasi, lingkungan kerja, serta perubahan praktik pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan Gambar 10. *Density Visualization* yang dihasilkan menggunakan VOSviewer, kepadatan kata kunci (*keyword density*) menunjukkan tingkat konsentrasi dan intensitas pembahasan setiap tema dalam keseluruhan literatur yang dianalisis. Pada visualisasi ini, gradasi warna merepresentasikan tingkat kepadatan kemunculan kata kunci, di mana warna kuning menunjukkan area dengan kepadatan tertinggi (*high-density*), warna hijau menunjukkan kepadatan sedang, sedangkan warna biru merepresentasikan area dengan kepadatan yang relatif rendah. Semakin terang warna yang ditampilkan, semakin sering kata kunci tersebut muncul dan semakin kuat keterkaitannya dengan kata kunci lain dalam jaringan penelitian. Berdasarkan hasil visualisasi, "human resource management" merupakan kata kunci yang memiliki tingkat kepadatan tertinggi, ditandai oleh area berwarna kuning paling dominan di bagian kiri visualisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan inti (*core knowledge domain*) yang menjadi fondasi utama dalam perkembangan penelitian pada bidang ini. Di sekitar konsep tersebut terdapat sejumlah kata kunci dengan kepadatan tinggi, seperti *job satisfaction*, *organisational*, *human resource*, *sustainability*, *mental health*, dan *occupational risks*, yang menunjukkan bahwa penelitian selama ini banyak berfokus pada hubungan antara praktik MSDM dengan kepuasan kerja, kondisi organisasi, kesehatan kerja, serta aspek keberlanjutan. Tingginya kepadatan pada kelompok kata kunci tersebut memperlihatkan bahwa isu-isu tersebut telah menjadi tema yang mapan (*well-established themes*) dan terus menjadi perhatian utama dalam berbagai penelitian empiris maupun konseptual.

Selain pusat kepadatan pada aspek MSDM, visualisasi juga memperlihatkan terbentuknya area kepadatan tinggi kedua di sisi kanan yang berpusat pada kata kunci *humans*, *burnout*, dan *psychology*. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi psikologis dan kesehatan pekerja telah berkembang menjadi salah satu poros utama dalam literatur kontemporer. Kata kunci seperti *job stress*, *occupational health*, *workload*, *quality of life*, *perception*, serta *mental health* berada pada zona hijau hingga kuning, yang menunjukkan bahwa tema-tema tersebut memiliki frekuensi kemunculan yang tinggi dan saling terhubung secara erat dengan penelitian MSDM. Sebaliknya, beberapa kata kunci seperti *structural equation modelling*, *JD-R model*, *green HRM*, *sustainable HRM*, *personnel turnover*, *remote work*, *epidemiology*, *health workforce*, dan *presenteeism* berada pada area hijau atau biru yang relatif lebih rendah tingkat kepadatannya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tema-tema tersebut masih bersifat lebih spesifik atau berkembang dalam subbidang tertentu, sehingga peluang eksplorasi ilmiah masih sangat terbuka. Dalam perspektif bibliometrik, pola kepadatan ini memperlihatkan bahwa struktur pengetahuan dalam bidang penelitian didominasi oleh tiga domain utama, yaitu manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dan perilaku organisasi, serta kesehatan psikologis pekerja. Sementara itu, tema-tema seperti *green HRM*, *sustainable HRM*, *remote work*, *personnel turnover*, dan penggunaan model seperti *JD-R* maupun *Structural Equation Modelling* mulai muncul sebagai area pendukung yang belum memiliki tingkat kepadatan setinggi tema-tema inti. Temuan tersebut menunjukkan adanya peluang yang besar untuk mengembangkan penelitian pada irisan antara praktik MSDM modern, keberlanjutan organisasi, transformasi dunia kerja, serta kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, hasil *density visualization* tidak hanya mengidentifikasi tema-tema yang telah mapan dalam literatur, tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk menentukan *research gap* dan mengarahkan agenda penelitian masa depan menuju topik-topik yang masih memiliki ruang pengembangan konseptual maupun empiris yang luas.

4. PEMBAHASAN

Hasil analisis bibliometrik menunjukkan bahwa penelitian mengenai *employee well-being* dalam bidang *Human Resource Management* mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, terutama setelah tahun 2018 dan mencapai puncaknya pada tahun 2025. Pola pertumbuhan tersebut mengindikasikan bahwa *employee well-being* telah berkembang menjadi salah satu topik strategis dalam kajian MSDM. Peningkatan ini sejalan dengan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia yang tidak lagi berorientasi semata-mata pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial karyawan. Guest [2] menjelaskan bahwa praktik MSDM yang efektif harus mampu menyeimbangkan pencapaian tujuan organisasi dengan peningkatan kesejahteraan karyawan, karena kedua aspek tersebut saling memperkuat dalam menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Temuan bibliometrik ini juga menguatkan pandangan [4] bahwa perhatian terhadap *employee well-being* terus meningkat karena organisasi mulai menyadari bahwa kesejahteraan karyawan merupakan investasi strategis yang berkontribusi terhadap produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi.

Analisis berdasarkan sumber publikasi menunjukkan bahwa penelitian *employee well-being* dipublikasikan pada berbagai jurnal bereputasi internasional, seperti *International Journal of Environmental Research and*

Public Health, The International Journal of Human Resource Management, Personnel Review, Employee Relations, dan Sustainability. Temuan ini mengindikasikan bahwa kajian employee well-being tidak lagi berkembang secara eksklusif dalam disiplin MSDM, tetapi telah menjadi topik multidisiplin yang melibatkan psikologi, kesehatan kerja, ilmu sosial, dan keberlanjutan organisasi. Dominasi jurnal kesehatan masyarakat dan keberlanjutan menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan semakin dipandang sebagai bagian dari strategi organisasi untuk mencapai *sustainable development*. Hal tersebut selaras dengan konsep *Sustainable Human Resource Management* yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu pilar utama keberlanjutan organisasi [3] .

Hasil *science mapping* melalui *network visualization* menunjukkan bahwa *human resource management* merupakan kata kunci yang paling sentral dan memiliki hubungan yang kuat dengan berbagai konsep lain, seperti *job satisfaction, mental health, burnout, occupational health, work engagement, dan sustainability*. Struktur jaringan tersebut menunjukkan bahwa penelitian employee well-being berkembang melalui integrasi berbagai perspektif keilmuan. Employee well-being tidak lagi dipahami sebagai konsep yang berdiri sendiri, tetapi menjadi bagian dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup praktik kepemimpinan, desain pekerjaan, lingkungan kerja, serta strategi organisasi. Temuan ini mendukung kerangka konseptual yang dikemukakan [2] , yang menjelaskan bahwa praktik MSDM memengaruhi kesejahteraan karyawan melalui berbagai mekanisme organisasi, seperti kualitas pekerjaan, hubungan kerja, dan dukungan organisasi.

Temuan menarik lainnya terlihat pada *overlay visualization* yang memperlihatkan adanya pergeseran fokus penelitian menuju tema-tema yang lebih mutakhir, seperti *green human resource management, sustainable human resource management, mental health, dan personnel turnover*. Pergeseran tersebut menunjukkan bahwa employee well-being semakin diposisikan sebagai elemen penting dalam mendukung transformasi organisasi menuju keberlanjutan. Dalam beberapa tahun terakhir, praktik Green HRM tidak hanya dikaitkan dengan peningkatan kinerja lingkungan organisasi, tetapi juga dengan peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan melalui terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat, bermakna, dan berorientasi pada keberlanjutan [3], [17] . Dengan demikian, perkembangan tema-tema baru tersebut mencerminkan perubahan orientasi penelitian dari pendekatan tradisional yang berfokus pada kepuasan kerja menuju pendekatan yang lebih holistik yang mengintegrasikan kesejahteraan individu, keberlanjutan organisasi, dan tanggung jawab sosial perusahaan.

Hasil *density visualization* semakin memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kata kunci *human resource management, job satisfaction, mental health, burnout, dan psychology* memiliki tingkat kepadatan tertinggi dalam jaringan penelitian. Tingginya kepadatan kata kunci tersebut menunjukkan bahwa isu kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis telah menjadi fondasi utama dalam perkembangan literatur employee well-being. Kondisi ini dapat dipahami mengingat meningkatnya tekanan kerja, perubahan pola kerja, serta tuntutan adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan bisnis. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM yang berorientasi pada kesejahteraan mampu meningkatkan keterikatan kerja, mengurangi stres kerja, serta memperkuat komitmen organisasi [4], [6]. Oleh karena itu, pengembangan strategi MSDM pada masa mendatang perlu mengintegrasikan aspek kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari kebijakan organisasi.

Selain memberikan gambaran mengenai perkembangan penelitian, hasil bibliometrik ini juga menunjukkan bahwa bidang employee well-being masih memiliki peluang penelitian yang luas. Munculnya tema-tema seperti *green HRM, sustainable HRM, remote work, artificial intelligence, dan digital workplace* mengindikasikan adanya perubahan konteks organisasi yang membutuhkan pendekatan penelitian baru. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model konseptual yang mengintegrasikan praktik MSDM berkelanjutan dengan kesejahteraan karyawan, khususnya pada organisasi yang sedang menghadapi transformasi digital dan tuntutan keberlanjutan. Selain itu, penelitian lintas negara dan lintas sektor juga diperlukan untuk memahami bagaimana perbedaan budaya organisasi, sistem ketenagakerjaan, dan kebijakan nasional memengaruhi implementasi praktik MSDM yang berorientasi pada employee well-being.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *employee well-being* telah berkembang menjadi salah satu bidang penelitian yang matang dalam *Human Resource Management*. Peningkatan produktivitas publikasi, meluasnya kolaborasi internasional, berkembangnya tema-tema penelitian baru,

serta semakin kuatnya hubungan antara *employee well-being* dan isu keberlanjutan menunjukkan bahwa bidang ini akan tetap menjadi salah satu fokus utama penelitian MSDM pada masa mendatang. Oleh karena itu, pendekatan bibliometrik tidak hanya memberikan pemetaan perkembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga menghasilkan dasar yang kuat bagi pengembangan teori, praktik organisasi, dan agenda penelitian di masa depan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil memetakan perkembangan penelitian mengenai *employee well-being* dalam bidang *Human Resource Management (HRM)* melalui analisis bibliometrik terhadap 1.803 dokumen yang terindeks dalam basis data Scopus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa publikasi mengenai *employee well-being* mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan, terutama sejak tahun 2018, yang menandakan semakin tingginya perhatian akademisi terhadap pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Analisis *science mapping* mengidentifikasi bahwa human resource management merupakan tema inti yang memiliki keterkaitan erat dengan konsep-konsep seperti *job satisfaction*, *mental health*, *burnout*, *occupational health*, *psychology*, dan *sustainability*, sehingga mencerminkan karakter penelitian yang semakin multidisiplin. Selain itu, hasil *overlay visualization* mengungkap adanya pergeseran fokus penelitian menuju tema-tema yang lebih mutakhir, seperti *Green Human Resource Management (Green HRM)*, *Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)*, *personnel turnover*, dan *mental health*, yang menunjukkan semakin kuatnya integrasi antara kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis melalui pemetaan tren penelitian, struktur pengetahuan, dan tema-tema yang berkembang dalam kajian *employee well-being*, sekaligus memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu mengintegrasikan aspek kesejahteraan karyawan ke dalam strategi MSDM untuk mendukung kinerja dan keberlanjutan organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan kajian empiris mengenai hubungan antara *employee well-being*, praktik MSDM berkelanjutan, transformasi digital, dan dinamika lingkungan kerja pada berbagai sektor serta konteks budaya. Selain itu, penelitian bibliometrik selanjutnya disarankan mengombinasikan Scopus dengan basis data lain, seperti Web of Science, Google Scholar, atau Dimensions, untuk memperluas cakupan publikasi dan mengurangi potensi bias representasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] T. P. T. Diep and P. Horváthová, "Human resource management, employee well-being, and performance: A systematic review," *Hum. Syst. Manag.*, vol. 45, no. 1, pp. 89–108, Jan. 2026, doi: 10.1177/01672533251355886.
- [2] D. E. Guest, "Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework," *Hum. Resour. Manag. J.*, vol. 27, no. 1, pp. 22–38, 2017, doi: 10.1111/1748-8583.12139.
- [3] R. Kramar, "Sustainable human resource management: six defining characteristics," *Asia Pac. J. Hum. Resour.*, vol. 60, no. 1, pp. 146–170, 2022, doi: 10.1111/1744-7941.12321.
- [4] R. Peccei and K. Van De Voorde, "Human resource management–well-being–performance research revisited: Past, present, and future," *Hum. Resour. Manag. J.*, vol. 29, no. 4, pp. 539–563, 2019, doi: 10.1111/1748-8583.12254.
- [5] M. Bhoir and V. Sinha, "Employee well-being human resource practices: a systematic literature review and directions for future research," *Future Bus. J.*, vol. 10, no. 1, p. 95, Aug. 2024, doi: 10.1186/s43093-024-00382-w.
- [6] C. L. Cooper and L. Lu, "Presenteeism as a global phenomenon: unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory," *Cross Cult. Strateg. Manag.*, vol. 23, no. 2, Apr. 2016, doi: 10.1108/CCSM-09-2015-0106.
- [7] B. D. Devadhasan, A. Gupta, R. Lathabhavan, V. Gupta, and P. Bijalwan, "Sustainability, Green Human Resource Management and Work-Life Balance: An Integrated Bibliometric Review Approach," *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.*, vol. 33, no. 3, pp. 3411–3423, 2026, doi: 10.1002/csr.70333.
- [8] M. A. Ashfan, T. W. Afrianty, H. N. Utami, and A. Prasetya, "Research trends, theoretical foundations and key determinants of employee well-being: a systematic and bibliometric review (2005–2025)," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 13, no. 1, p. 2612411, Jan. 2026, doi: 10.1080/23311975.2025.2612411.

- [9] 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.
- [10] C. A. Groenewald and E. S. Groenewald, “Optimizing Human Capital: Exploring the Effectiveness of HRM Systems,” vol. 1, no. 3, 2024.
- [11] I. Zupic and T. Čater, “Bibliometric Methods in Management and Organization,” *Organ. Res. Methods*, vol. 18, no. 3, pp. 429–472, Jul. 2015, doi: 10.1177/1094428114562629.
- [12] W. M. Lim and S. Kumar, “Guidelines for interpreting the results of bibliometric analysis: A sensemaking approach,” *Glob. Bus. Organ. Excell.*, vol. 43, no. 2, pp. 17–26, 2024, doi: 10.1002/joe.22229.
- [13] D. Mukherjee, W. M. Lim, S. Kumar, and N. Donthu, “Guidelines for advancing theory and practice through bibliometric research,” *J. Bus. Res.*, vol. 148, pp. 101–115, Sep. 2022, doi: 10.1016/j.jbusres.2022.04.042.
- [14] D. Torres-Salinas, E. Orduña-Malea, Á. Delgado-Vázquez, J. Gorraiz, and W. Arroyo-Machado, “Foundations of Narrative Bibliometrics,” *J. Informetr.*, vol. 18, no. 3, p. 101546, Aug. 2024, doi: 10.1016/j.joi.2024.101546.
- [15] N. J. van Eck and L. Waltman, “VOSviewer Manual”.
- [16] D. W. S. Renwick, T. Redman, and S. Maguire, “Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda,” *Int. J. Manag. Rev.*, vol. 15, no. 1, pp. 1–14, 2013, doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x.