

KEPUASAN KERJA: GAMBARAN UMUM DAN ANALISIS BIBLIOMETRIK

Octika Erine¹, Ahmad Juliana²

^{1,2}Universitas Borneo Tarakan

Jl. Amal Lama No.Kel, Pantai Amal, Kec. Tarakan Tim., Kota Tarakan, Kalimantan Utara, Indonesia

e-mail: ¹octikaerine@yahoo.com, ²ahmadjuliana@gmail.com

Informasi Artikel	Diterima: 01-01-2024	Direvisi: 10-01-2024	Disetujui: 19-01-2024
-------------------	----------------------	----------------------	-----------------------

Abstrak

Dalam manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Kepuasan kerja mengacu pada seberapa puas atau tidak puas seorang pekerja dengan pekerjaan mereka sebagai akibat dari berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih banyak tentang variabel kepuasan kerja. Dalam mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan teknik analisis bibliometrik yang mengambil jurnal dari *Scopus* dan *Google Scholar* selama sepuluh tahun yaitu dari tahun 2014-2024. Hasil penyaringan data melalui *Publish or Perish* dihasilkan sebanyak 500 (lima ratus) artikel yang dikumpulkan. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat 4 (empat) kategori yang menjelaskan beberapa variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, antara lain kepemimpinan, gaji, komitmen organisasi, dan stres kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang tepat untuk penelitian selanjutnya, terutama peneliti yang akan meneliti judul-judul yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Kepuasan Kerja; Bibliometrik

Abstract

In human resource management, job satisfaction is one of the most important factors that must be considered in a company or organization. Job satisfaction refers to how satisfied or dissatisfied a worker is with their job as a result of various factors that affect their motivation. The purpose of this study is to learn more about job satisfaction variables. In achieving this goal, the researcher uses bibliometric analysis techniques by taking journals from Scopus and Google Scholar for the last ten years, from 2014-2024. The results of data filtering through Publish or Perish resulted in 500 (five hundred) articles collected. The results of this study found that there are 4 (four) categories that explain several variables related to job satisfaction, including leadership, salary, organizational commitment, and work stress. Overall, this study is expected to be a good reference for future research, especially for those who learn about job satisfaction.

Keyword: Human Resource Management, Job Satisfaction, Bibliometric

1. Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan organisasi, kepuasan pelanggan dan pemangku kepentingan, kepuasan kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan. Ini karena karyawan merupakan sumber daya dan aset strategis yang paling berharga bagi perusahaan (Siswanto & Yuliana, 2022). Strategi manajemen SDM yang berhasil harus dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada saatnya nanti akan menghasilkan peningkatan komitmen dan kinerja organisasi pada karyawan (Hendri, 2019; Li et al., 2017). Sangat penting bagi organisasi untuk mencapai kepuasan kerja karyawannya, dan praktik manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang penting dalam membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan. Ini disebabkan karena kepuasan kerja merupakan kumpulan persepsi yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di

tempat kerja. Oleh karena itu, komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka sangatlah penting untuk memastikan mereka melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan (Cherif, 2020; Hendri, 2011).

Selain itu, kinerja organisasi juga sangat bergantung pada tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, praktik manajemen sumber daya manusia yang mendorong kepuasan kerja dan komitmen karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus memperhatikan dan meningkatkan hubungan antara



perusahaan atau organisasi dan karyawan guna mencapai kesuksesan bersama.

Ada tiga kategori utama kepuasan kerja: kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, dan kepuasan keseluruhan (Skelton et al., 2019). Kepuasan ekstrinsik lebih terkait dengan perbandingan antar individu, yang mengacu pada sifat tugas dan berkorelasi dengan rasa umpan balik, harga diri, prestasi, dan rasa kontrol. Kepuasan intrinsik terkait dengan sifat tugas dan berkorelasi dengan kebahagiaan karyawan di tempat kerja, pengakuan dan pujian atasan, tunjangan yang baik, gaji yang baik, dan kesempatan untuk maju. Kepuasan karyawan secara keseluruhan dengan pekerjaan mereka disebut kepuasan keseluruhan, yang dapat diukur dengan menggabungkan kepuasan internal dan eksternal (Ahmad, 2018; Boamah et al., 2018; Ezzat & Ehab, 2018). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai orientasi emosional seseorang terhadap peran yang mereka ambil di tempat kerja mereka dan hubungannya dengan perilaku mereka di tempat kerja.

Studi sebelumnya juga menyarankan agar manajer atau atasan dan pimpinan organisasi menggunakan teori ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mempengaruhi pekerjaan para stafnya (Denton & Maatgi, 2016). Untuk meningkatkan kepuasan, kinerja organisasi dan prestasi, serta mengurangi produktivitas rendah, perputaran tinggi, manajer atau pimpinan harus membuat kebijakan yang tepat (Ali, 2016; Huang & Su, 2016). Kepuasan karyawan dalam praktik manajemen SDM masih merupakan topik yang sangat kompleks untuk diteliti karena perbedaan budaya dan negara serta berbagai faktor lain yang mempengaruhinya (Ali, 2016; Umamaheswari & Krishnan, 2015).

Karena kepuasan kerja bersifat subjektif dan unik untuk setiap orang, tingkat kepuasan satu karyawan mungkin tidak sama dengan tingkat kepuasan karyawan lainnya. Berdasarkan temuan De Beer et al. (2016), disarankan bahwa hubungan yang lebih baik antara atasan dan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat menguntungkan keduanya baik pekerja dan organisasi. Terdapat perbedaan dalam cara beberapa peneliti mengukur kepuasan kerja karyawan (Yücel, 2012). Dalam penelitian Ezzat & Ehab (2018) dan Luz et al. (2018), mereka melihat bagaimana kepuasan karyawan dengan gaji dan promosi, tingkat kenyamanan karyawan dengan atasan dan rekan kerja, dan jumlah tugas yang diberikan kepada mereka. Penekanan pada pengaruh gaya kepemimpinan adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, diharapkan bahwa hubungan yang berkualitas tinggi akan terbentuk antara pimpinan dan karyawan. Akibatnya, keadaan emosi yang lebih positif

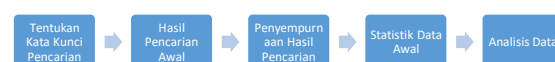
diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja dan kebahagiaan karyawan (Franczukowska et al., 2021). Manajer atau pimpinan harus mampu membuat kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan mereka meskipun variabel kepuasan kerja sangat kompleks (De Beer et al., 2021).

Kemampuan organisasi untuk mengatasi tantangan di era global dengan meningkatkan kepuasan kerjanya dapat meningkatkan kualitas pelayanan, prestasi kerja, kepuasan pemangku kepentingan eksternal, keterlibatan organisasi, dan perilaku warga organisasi. Oleh karena itu, tantangan yang harus dihadapi adalah kemampuan organisasi untuk menang dengan meningkatkan kepuasan kerja (Ezzat & Ehab, 2018). Tingkat *turnover* karyawan erat terkait dengan komitmen karyawan. Oleh karena itu, jika kepuasan kerja karyawan meningkat, seperti upah yang layak, pekerjaan yang stabil, hubungan sosial yang baik, dan kemampuan untuk mendapatkan keuntungan seperti gaji, cuti sakit, dan jaminan sosial, maka tingkat *turnover* karyawan akan lebih rendah (Ezzat & Ehab, 2018).

Berdasarkan kajian tentang kepuasan kerja di atas, rumusan masalah dalam artikel ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perusahaan atau organisasi dapat memaksimalkan kepuasan karyawan mereka di masa depan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui topik kepuasan kerja pada periode 2014–2024 dengan menggunakan teknik analisis bibliometrik. Selain itu juga, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran umum dan pendekatan ilmiah, serta menjelaskan bagaimana hal ini dapat diidentifikasi dalam konteks *co-authorship*, *co-occurrence* dan sitasi (Kukah et al., 2022).

2. Metode Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis bibliometrik yang memanfaatkan 5 (lima) tahap untuk mengakumulasi data dan melakukan tinjauan ekstensif untuk mengidentifikasi penelitian yang paling dominan (Fahimnia et al., 2015). Langkah-langkahnya dapat dilihat pada gambar berikut di bawah ini:



Sumber: Fahimnia et al., (2015)
Gambar 1. Lima Tahap Metode Studi Bibliometrik

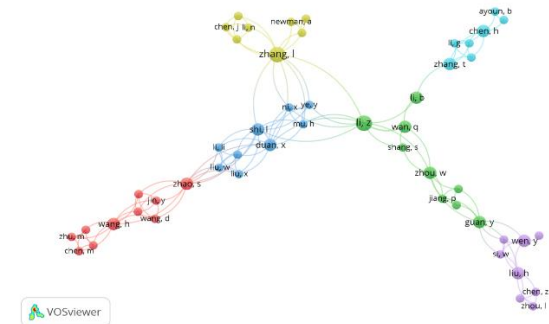
- 1) Tentukan Kata Kunci Pencarian
Untuk mencapai tujuan yang disebutkan pada pembahasan sebelumnya, tinjauan literatur yang luas mencakup istilah kepuasan kerja menggunakan kata kunci "kepuasan kerja" ATAU "kinerja karyawan" ATAU "turnover intention" di mana melacak judul, kata kunci, dan abstrak dengan dokumen bahasa Inggris dalam bentuk makalah penelitian (Hoch et al., 2018).
- 2) Hasil Pencarian Awal
Beberapa syarat diterapkan saat memilih jurnal, termasuk jurnal yang diterbitkan pada 2014-2024 pada aplikasi *Publish or Perish* (PoP).
- 3) Perbaiki Hasil Pencarian
Jumlah jurnal yang diambil dengan kata kunci dan kondisi yang ditentukan adalah 200-500 artikel dari tahun 2014-2024.
- 4) Statistik Data Awal
Penulis mengumpulkan artikel yang memenuhi kondisi tertentu dan menyimpannya dalam format RIS. Selama fase ini, peneliti mengumpulkan data seperti nama peneliti, penerbit, tahun publikasi, hasil penelitian, dan lain-lain.
- 5) Analisis Data
Berbagai aplikasi dan alat digunakan dalam pemetaan ilmiah dan analisis bibliografi selama satu dekade terakhir. Selain pengoperasian sederhana, berbagai grafik tersedia di VOSviewer seperti jurnal, penulis, dan jaringan bibliometrik (Sharifi et al., 2021). Pengembangan jaringan ini mengacu pada *co-authorship*, *co-occurrence*, dan *citation* (Van Eck & Waltman, 2020). Untuk menjawab tujuan penelitian, VOSviewer menyediakan utilitas yang memungkinkan penulis untuk menganalisis topik penelitian utama dan menemukan korelasi dengan topik diskusi lainnya. Pemilihan VOSviewer didasarkan pada kemampuannya yang unik untuk memvisualisasikan, mengeksplorasi, dan mereproduksi jaringan dan peta bibliometrik (Van Eck & Waltman, 2020).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian Pada bagian ini, kata kunci "kepuasan kerja" ATAU "turnover intention" ATAU "kinerja karyawan" digunakan untuk dasar memeriksa sumber literatur (Fischer, 2016). Jurnal yang diindeks oleh Scopus serta Google Scholar untuk rentang 2014-2024 dan database berbahasa Inggris yang mewakili sumber literatur untuk penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji lebih intens terkait kepuasan kerja dengan menganalisis studi literatur bibliometrik dan penulis menggunakan VOSviewer untuk menyelidiki data dengan 3 (tiga) aspek, yaitu: *co-authorship*, *co-*

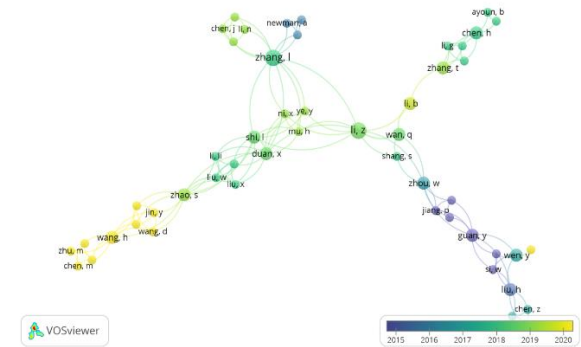
occurrence, dan *citation*. Temuan analisis bibliometrik yang dilakukan dapat ditemukan dalam deskripsi sebagai berikut:

a. Co-Authorship



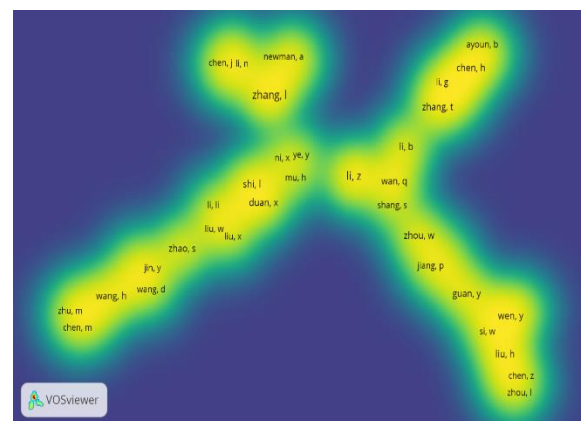
Sumber: VOSviewer (2024)

Gambar 2. Co-authorship Network Visualization



Sumber: VOSviewer (2024)

Gambar 3. Co-authorship Overlay Visualization



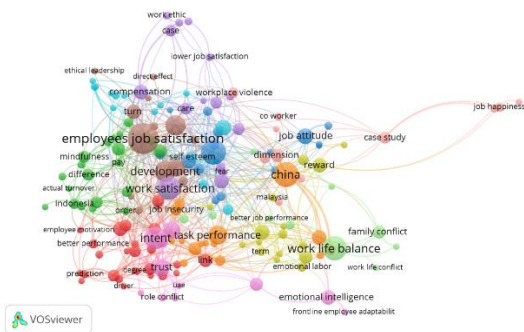
Sumber: VOSviewer (2024)

Gambar 4. Co-authorship Density Visualization

Dalam aspek *co-authorship* menjelaskan kekuatan kolaborasi penulis pada jaringan visualisasi. Garis mewakili kolaborasi, warna mewakili kelompok kolaborasi, bentuk lingkaran mewakili jumlah artikel (Kukah et al., 2022). Para penulis memiliki jaringan yang terhubung satu sama lain,

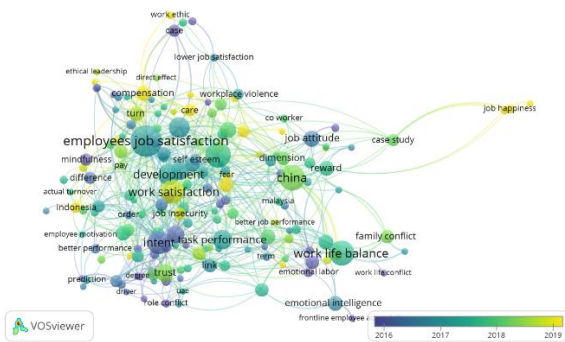
hasil ini menunjukkan kolaborasi co-authorship yang dimiliki masing-masing penulis dalam hubungannya satu sama lain ketika melakukan penelitian tentang kepuasan kerja (Fagan et al., 2018). Dalam penelitian ini, terdapat total 1164 penulis yang melakukan penelitian tentang kepuasan kerja, kinerja karyawan serta niat *turnover*. Gambar 2 menunjukkan visualisasi jaringan para penulis. Penulis dengan jaringan yang terhubung berarti mereka memiliki hubungan penelitian. Jaringan co-authorship pada gambar 2 memiliki banyak jaringan dengan berbagai warna, ini menunjukkan bahwa para penulis saling memiliki hubungan satu dengan lainnya walaupun tidak secara keseluruhan. Jaringan yang terbentuk diakibatkan beberapa penulis yang berkolaborasi dengan beberapa penulis sehingga jaringannya menjadi banyak dan ditunjukkan dalam berbagai warna. Pada Gambar 3 terkait visualisasi overlay, penulis rata-rata menulis dalam kurun waktu tahun 2015 hingga 2020, sehingga dapat disimpulkan bahwa mulai terjadi penurunan dalam penelitian tentang kepuasan kerja sejak tahun 2020 hingga tahun 2024 ini. Penulis yang berwarna kuning adalah penulis terbaru dengan publikasi terbaru. Sedangkan pada gambar 4 terkait data visualisasi density menunjukkan density yang hamper sama dimana ini menunjukkan bahwa jaringan antara penulis hampir sama dan rata dimana mereka dikaitkan oleh beberapa penulis.

b. Co-Occurrence



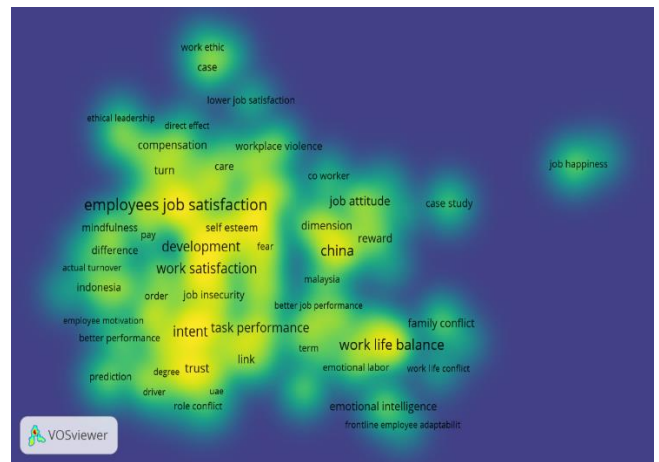
Sumber: VOSviewer (2024)

Gambar 5. Co-Occurrence Network Visualization



Sumber: VOSviewer (2024)

Gambar 6. Co-Occurrence Overlay Visualization



Sumber: VOSviewer (2024)

Gambar 7. Co-Occurrence Density Visualization

Gambar 5 menunjukkan tampilan yang digambarkan dalam visualisasi jaringan kata kunci pada topik penelitian kepuasan kerja dan ditemukan bahwa ada banyak perbedaan dalam fenomena kata kunci. Dalam pemeriksaan aspek *co-occurrence* dapat dilihat bahwa terdapat banyak kluster yang memungkinkan adanya penelitian dan pengembangan yang lebih rinci mengenai kepuasan kerja. Ini dapat membantu peneliti masa depan untuk menghubungkan kepuasan kerja dengan topik lain seperti yang divisualisasikan pada gambar 5 (Van Knippenberg & Sitkin, 2013).

Pada Gambar 6, kita dapat melihat bahwa visualisasi *overlay* kata kunci tidak banyak meningkat selama sepuluh tahun belakangan. Hasil aspek *co-occurrence* menunjukkan bahwa semakin kuning cluster kata kunci, semakin baru penelitiannya. Studi terbaru menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kata kunci lain yang terkait dengan kepuasan kerja telah menjadi topik diskusi yang menurun. Saran untuk peneliti selanjutnya harus relevan dengan kebutuhan masa depan dan konsisten dengan kata kunci lain untuk mengadaptasi dan mengembangkan kepuasan kerja dengan kata kunci lain (Kukah et al., 2022). Sedangkan pada gambar 7 terlihat beberapa kata kunci yang terpisah dari kata kunci lain.

c. Citation

Analisis *co-citation* melibatkan hubungan visualisasi dokumen, penulis, dan jurnal (Kukah et al., 2022). Topik penelitian kepuasan kerja dengan analisis *co-citation* bertujuan untuk menampilkan artikel mana yang paling banyak dikutip dan berapa banyak jaringan terdistribusi. Oleh karena itu, selain menggunakan sitasi yang melimpah, peneliti masa depan juga dapat memperluas jaringan mereka dengan penulis lain dan dapat memberikan topik kepuasan kerja. Tabel 1 memberikan rincian lebih lanjut mengenai 10 (sepuluh) artikel teratas yang

dikutip tentang masalah kepuasan kerja berdasarkan data *Scopus*.

Table 1. 10 Artikel Teratas yang Dikutip

No	Tahun Publikasi	Penulis	Judul	Jurnal	Sitasi
1	2014	M. Abbas	Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance	Journal of Management 40 (7), pp. 1813-1830,	332 kali
2	2017	C. Miao	A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes	Journal of Occupational and Organizational Psychology 90 (2), pp. 177-202	208 kali
3	2014	G.C. Banks	What does team-member exchange bring to the party? A meta-analytic review of team and leader social exchange	Journal of Organizational Behavior 35 (2), pp. 273-295	185 kali
4	2016	C. Dall'Ora	Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review	International Journal of Nursing Studies 57, pp. 12-27	161 kali
5	2021	A.K.F. Wong	How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences	International Journal of Hospitality Management 93	146 kali
6	2014	D. Sikora	Strategic human	Human Resource	118 kali

			resource practice implementation: The critical role of line management	Management Review 24 (3), pp. 271-281	
7	2020	C. Wang	Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction	Journal of Hospitality and Tourism Management 45, pp. 10-22	113 kali
8	2021	M.S. Nemteanu	The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging marketing during the covid-19 pandemic	International Journal of Environmental Research and Public Health 18 (7)	102 kali
9	2019	L. Lee	A systematic literature review of emotional labor research from the hospitality and tourism literature	International Journal of Contemporary Hospitality Management 31 (7), pp. 2808-2826	102 kali
10	2020	R.T. Borst	The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and	Review of Public Personnel Administration 40 (4), pp. 613-640	101 kali

			Private Sector		
--	--	--	----------------	--	--

Sumber: *Scopus* (2024)

Dari tabel 1, sitasi terbanyak berasal dari penelitian yang dilakukan oleh M. Abbas et al. (2014) dengan 332 sitasi. M. Abbas et al. (2014) menguji efek utama dari persepsi politik organisasi dan modal psikologis terhadap niat *turnover*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang dinilai oleh atasan. Selain itu ia juga menguji pengaruh moderasi modal psikologis dalam hubungan politik – hasil. Hasilnya memberikan dukungan yang baik untuk hipotesis yang diajukan. Meskipun persepsi politik organisasi dikaitkan dengan semua hasil, modal psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja yang dinilai oleh atasan. Seperti yang dihipotesiskan, hubungan negatif antara persepsi politik organisasi dengan kepuasan kerja dan kinerja yang dinilai oleh *supervisor* menjadi lebih lemah ketika modal psikologis tinggi. Namun, hasil untuk *turnover intention* berlawanan dengan ekspektasi di mana hubungan politik - *turnover intention* lebih kuat ketika modal psikologis tinggi.

Yang paling banyak dikutip kedua adalah penelitian dari C. Miao et al. (2017) dengan total 208 kutipan atau sitasi. Penelitian ini adalah penelitian meta-analisis tentang kecerdasan emosional (EI) yang menunjukkan bahwa: Pertama, ketiga jenis EI secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Kedua, baik EI yang dilaporkan sendiri maupun EI campuran menunjukkan validitas inkremental yang sederhana namun signifikan secara statistik dan kepentingan relatif yang besar (31,3% untuk EI yang dilaporkan sendiri dan 42,8% untuk EI campuran) dengan adanya kemampuan kognitif dan kepribadian ketika memprediksi kepuasan kerja. Ketiga, ia menemukan dukungan yang beragam untuk efek moderator (yaitu, permintaan tenaga kerja secara emosional dari pekerjaan) untuk hubungan antara EI dan kepuasan kerja. Keempat, hubungan antara ketiga jenis EI dan kepuasan kerja dimediasi oleh *state affect* dan kinerja pekerjaan. Kelima, EI secara signifikan berhubungan dengan komitmen. Keenam, setelah dikontrol, baik EI laporan diri maupun EI campuran menunjukkan validitas tambahan dan kepentingan relatif (46,9% untuk EI laporan diri; 44,2% untuk EI campuran) dalam memprediksi kinerja organisasi.

Kemudian, disusul penelitian dari G.C. Banks et al. (2014) dengan total 185 sitasi. Penelitian ini adalah penelitian tentang mengukur kualitas pertukaran timbal balik di antara para karyawan di tempat kerja yaitu pertukaran pemimpin-anggota (LMX) dan pertukaran anggota tim (TMX). Meskipun LMX berfokus pada hubungan atasan-bawahan, sementara TMX meneliti hubungan di antara anggota tim, keduanya memiliki hubungan berbasis teori dan terbukti secara empiris dengan hasil di tempat kerja seperti kinerja karyawan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar atau

turnover intention. Meta-analisis ini mengeksplorasi validitas tambahan dan kepentingan relatif dari kedua konstruk berbasis pertukaran sosial ini. Logika teoritis yang mendasari LMX dan TMX diklarifikasi, dan estimasi parameter antara LMX, TMX, dan hasil kerja dilaporkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TMX menunjukkan validitas tambahan di atas dan di luar LMX untuk beberapa hasil (komitmen organisasi dan kepuasan kerja), tetapi tidak untuk yang lain (kinerja kerja dan niat *turnover*). Selain itu, LMX menunjukkan kepentingan relatif yang lebih besar di keempat hasil. Singkatnya, klarifikasi lanskap teoritis dan empiris menjadi dasar rekomendasi untuk penelitian di masa depan.

Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa besar seorang karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka, karena jika mereka puas dengan pekerjaan mereka, mereka menunjukkan perilaku kerja yang positif. Ini adalah sikap yang paling banyak dipelajari dalam perilaku organisasi, pergantian rendah, ketidakhadiran rendah, dan kinerja tinggi (Aboramadan et al., 2020; Ezzat & Ehab, 2018). Selain itu, kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pembangunan tim, pemberdayaan, penghargaan, pembinaan, pelatihan, dan komunikasi yang efektif (Aboramadan et al., 2020; Akinwale & George, 2020). Setelah peninjauan literatur dan analisis bibliometrik yang dilakukan oleh penulis, terlihat bahwa lebih dari 500 penulis, jurnal *peer-review* berpartisipasi dalam diskusi yang sama yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk kepemimpinan, gaji, dan komitmen organisasi, dan stres kerja.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja, termasuk kepemimpinan etis, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan yang melayani melalui beberapa mekanisme yang berbeda (Rehman et al., 2020). Kepemimpinan etis berfokus pada dimensi sosio-emosional antara karyawan dan pemimpin, yang dapat dilakukan dengan menunjukkan kepedulian terhadap setiap karyawan, menjadi *support system* yang baik, meningkatkan interaksi dengan karyawan, membangun keadilan antar karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Akinwale & George, 2020; Franczukowska et al., 2021; Lu et al., 2017; Mehrzad & Rostan, 2021). Perilaku kepemimpinan transformasional dapat membangun iklim yang kondusif dan inklusif sehingga pemimpin mendapatkan kepercayaan penuh dari bawahannya dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja intrinsik dengan mendorong kesediaan karyawan untuk mengerahkan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan (Boamah et al., 2018; Mickson et al., 2020). Pemimpin transaksional dapat meningkatkan kepuasan kerja ekstrinsik yang bertujuan untuk memastikan iklim keragaman antara pekerja kategori minoritas dan mayoritas sehingga mereka dapat bekerja dengan damai dan harmonis

(Mickson et al., 2020). *Servant leadership* menekankan integritas, kepedulian terhadap bawahan, dan mengedepankan kinerja bawahannya (Aboramadan et al., 2020; Adiguzel et al., 2020).

Ada beberapa alasan mengapa seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan atau memiliki niat *turnover* dan salah satu alasannya adalah kepuasan kerja yang rendah (Huang & Su 2016). Hal ini dapat diminimalisir oleh perusahaan dengan manajemen dan pemantauan yang tepat melalui solusi yang efisien. Gaji adalah hal paling mendasar yang mendorong kepuasan kinerja karyawan (Akinwale & George, 2020; Ezzat & Ehab, 2018; Skelton et al., 2019). *Turnover* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan pendapatan sehingga pembagian gaji yang layak dan wajar akan menjadi faktor kunci dalam kepuasan karyawan (Lu et al., 2017; Luz et al., 2018; Mehrzad & Rostan, 2021; Wu et al., 2018). Karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen kepada perusahaan ketika mereka puas dengan kebijakan gaji dan promosi untuk peluang masa depan karyawan di dalam perusahaan (Ahmad, 2018; Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Komitmen organisasi mengacu pada identitas individu yang bersedia bertahan dalam suatu perusahaan sehingga mereka ingin terlibat dalam perusahaan dan menerima nilai-nilai organisasi, tujuan organisasi, serta bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi (Saridakis et al., 2020). Komitmen organisasi merupakan faktor yang membuat karyawan memiliki niat untuk tetap tinggal dan berkelanjutan dengan perusahaan yang dapat memenuhi harapan karyawan itu sendiri sehingga karyawan tetap memiliki ambisi untuk tetap bekerja di perusahaan (Bell & Sheridan, 2020; Li et al., 2017). Jika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi dan tidak puas dengan pekerjaannya, maka tingkat *turnover* akan tinggi sehingga dalam praktiknya bidang SDM harus memiliki ikatan dengan karyawan karena keterlibatan dan kepuasan karyawan berdampak besar pada organisasi (Elrehail et al., 2019; Koç et al., 2014). Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga perusahaan dapat memastikan komitmen karyawan dengan memotivasi karyawannya seperti memberikan *skill* dan program insentif untuk memastikan karyawan dapat fleksibel dalam merespon berbagai perubahan (Cherif, 2020; Jawaad et al., 2019).

Stres di tempat kerja juga menciptakan hubungan negatif antara karyawan dan lingkungan kerja. Ketika karyawan stres, persepsi mereka tentang pekerjaan menurun karena masalah fisik dan psikologis. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai rasa disfungsi pribadi karyawan yang berupa rasa tidak aman, tidak berguna, atau bahkan ancaman di tempat kerja yang sering dirasakan oleh karyawan dengan tekanan tinggi. Karyawan harus menghadapi tekanan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang

kompetitif, yang berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik mereka dan bahkan mempengaruhi sikap mereka yaitu kinerja dan kepuasan (Cheng & Kao, 2022; Wu et al., 2018). Stres kerja dikaitkan dengan teori "ketidakseimbangan usaha-hadiah", di mana karyawan mengharapkan gaji, rasa hormat, promosi, dll., Tetapi perusahaan gagal memberikan umpan balik yang diharapkan dari karyawan, Ini menyebabkan tekanan internal, yang mengarah pada ketidakpuasan kerja (Li et al., 2017).

Selanjutnya, variabel-variabel yang tidak termasuk dalam 4 (empat) kategori utama variabel dalam penelitian ini namun memiliki hubungan dengan kepuasan kerja akan tetap dijelaskan dalam pembahasan ini. Variabel pertama adalah *work-family conflict*, dimana konflik peran antara pekerjaan dan keluarga meningkatkan kelelahan, stress pada pekerjaan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan sehingga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja (Asiedu et al., 2018; Priyashantha et al., 2022). Variabel kedua yang terkait dengan karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja, dimana evaluasi yang baik terhadap karyawan terkait dan konteks mengarah pada pelaksanaan kewajiban pekerjaan dan komitmen organisasi (Ahmad, 2018). Ketiga, penelitian yang dilakukan Wang et al. (2014) menemukan bahwa lokus kontrol internal berkorelasi dengan kepuasan kerja, sedangkan lintasan kontrol eksternal menentukan kepuasan kerja dan karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa itu berkorelasi dengan persepsi karyawan dan variasi tugas karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan mendeskripsikan pembahasan mengenai kepuasan kerja dengan kinerja karyawan serta niat *turnover* pada periode 2014-2024 dengan teknik analisis bibliometrik dengan mengetahui 3 (tiga) segi utama, yaitu *co-authorship*, *co-occurrence*, dan *citation*. Artikel dalam penelitian ini disediakan oleh *Scopus* dan *Google Scholar* selama periode sepuluh tahun dari tahun 2014 hingga tahun 2024. Setelah itu 500 (lima ratus) artikel diambil dari kriteria yang ditetapkan oleh kata kunci dan batasan lainnya. Berdasarkan 500 (lima ratus) artikel yang dikumpulkan, hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat 4 (empat) kategori besar yang menjelaskan beberapa variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, antara lain kepemimpinan, gaji, komitmen organisasi, dan stres kerja. Secara keseluruhan, penulis berharap dapat memberikan referensi yang baik untuk peneliti lebih lanjut, terutama bagi peneliti yang mempertimbangkan judul yang terkait dengan kepuasan kerja. Selain itu, penulis memohon maaf apabila banyak terdapat kekurangan serta kesalahan dalam penulisan artikel ini, besar harapan penulisan ini bermanfaat bagi banyak orang.

Referensi

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenoghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of management*, 40(7), 1813-1830.
- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. H. (2020). Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103–110.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*.
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92.
- Ali, W. (2016). Understanding the concept of job satisfaction, measurements, theories and its significance in the recent organizational environment: A theoretical framework. *Archives of Business Research*, 4(1).
- Asiedu, E. E. A., Annor, F., Amponsah-Tawiah, K., & Dartey-Baah, K. (2018). Juggling family and professional caring: Role demands, work–family conflict and burnout among registered nurses in Ghana. *Nursing Open*, 5(4), 611–620.
- Banks, G. C., Batchelor, J. H., Seers, A., O'Boyle Jr, E. H., Pollack, J. M., & Gower, K. (2014). What does team–member exchange bring to the party? A meta-analytic review of team and leader social exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 273-295.
- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100007.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180–189.
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The attitudinal, behavioral, and performance outcomes of work engagement: A comparative meta-analysis across the public, semipublic, and private sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613-640.
- Cheng, S.-C., & Kao, Y.-H. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan. *Heliyon*, 8(3), e09134.
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529–541.
- Dall'Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International journal of nursing studies*, 57, 12-27.
- De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3), 400–412.
- Denton, P. D., & Maatgi, M. K. (2016). The development of a work environment framework for ISO 9000 standard success. *International Journal of Quality & Reliability Management*.
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2019). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*.
- Ezzat, A., & Ehab, M. (2018). The determinants of job satisfaction in the Egyptian labor market. *Review of Economics and Political Science*.
- Fagan, J., Eddens, K. S., Dolly, J., Vanderford, N. L., Weiss, H., & Levens, J. S. (2018). Assessing research collaboration through co-authorship network analysis. *The Journal of Research Administration*, 49(1), 76.
- Fahimnia, B., Sarkis, J., & Davarzani, H. (2015). Green supply chain management: A review and bibliometric analysis. *International Journal of Production Economics*, 162, 101–114.
<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.01.003>
- Fischer, S. A. (2016). Transformational leadership in nursing: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2644–2653.

- Franczukowska, A. A., Krczal, E., Knapp, C., & Baumgartner, M. (2021). Examining ethical leadership in health care organizations and its impacts on employee work attitudes: an empirical analysis from Austria. *Leadership in Health Services*.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529.
- Huang, W.-R., & Su, C.-H. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*.
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy. *Cogent Business & Management*.
- Koç, M., Cavus, M. F., & Saraçoğlu, T. (2014). Human resource management practices, job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(9), 178–190.
- Kukah, A. S. K., Owusu-Manu, D.-G., & Edwards, D. (2022). Critical review of emotional intelligence research studies in the construction industry. *Journal of Engineering, Design and Technology*.
- Lee, L., & Madera, J. M. (2019). A systematic literature review of emotional labor research from the hospitality and tourism literature. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(7), 2808–2826.
- Li, P., Liu, Y., Yuan, P., & Ju, F. (2017). The Study on the Relationship between university faculties' job stress and organizational commitment in China. *Procedia Computer Science*, 122, 642–648.
- Lu, Y., Hu, X.-M., Huang, X.-L., Zhuang, X.-D., Guo, P., Feng, L.-F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y.-T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), e014894.
- Luz, C. M. D. R., de Paula, S. L., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*.
- Mehrzad, A., & Rostan, P. (2021). Job satisfaction of women employees of the public sector of Afghanistan. *PSU Research Review*.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of occupational and organizational psychology*, 90(2), 177–202.
- Mickson, M. K., Anlesinya, A., & Malcalm, E. (2020). Mediation role of diversity climate on leadership and job satisfaction in the Ghanaian public sector. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging market during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3670.
- Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2022). Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, ahead-of-print.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S22125671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S22125671(15)00524-9)
- Rehman, S. U. R., Shahzad, M., Farooq, M. S., & Javaid, M. U. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job-attitudes and job-outcomes. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 38–47.
- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., & Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1739–1769. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423100>
- Sharifi, A., Simangan, D., & Kaneko, S. (2021). Three decades of research on climate change and peace: A bibliometrics analysis. *Sustainability Science*, 16(4), 1079–1095.
- Sikora, D. M., & Ferris, G. R. (2014). Strategic human resource practice implementation: The critical role of line management. *Human Resource Management Review*, 24(3), 271–281.
- Siswanto, S., & Yuliana, I. (2022). Linking transformational leadership with job satisfaction: the mediating roles of trust and team cohesiveness. *Journal of Management Development*.

- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*.
- Umamaheswari, S., & Krishnan, J. (2015). Retention factors and their relative significance in ceramic manufacturing industries in India. *Asian Social Science*, 11(13), 260.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2020). *VOSviewer Manual: Manual for VOSviewer version 1.6.15*. Leiden: Centre for Science and Technology Studies (CWTS) of Leiden University.
- Van Knippenberg, D., & Sitkin, S. B. (2013). A critical assessment of charismatic—transformational leadership research: Back to the drawing board? *Academy of Management Annals*, 7(1), 1–60.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22.
- Wong, A. K. F., Kim, S. S., Kim, J., & Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International journal of hospitality management*, 93, 102798.
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 383–389.
- Yücel, İ. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study.