

Analisis Bibliometrik Niat Karyawan Tetap Tinggal

Wiwit Lusiana¹, Siti Mujanah², Achmad Yanu Alif Fianto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
1262300023@surel.untag-sby.ac.id¹, sitimujanah@untag-sby.ac.id²,
achmadyanu@untag-sby.ac.id³

ABSTRACT

Several scientific publications on employee intention to stay at work have been carried out, employee intention to stay at work in their organization is a phenomenon that needs attention from an organization. organization is a phenomenon that needs attention from an organization so that employees have a high commitment to their performance and organization so that employees have a high commitment to their performance and the organization. organization. The purpose of this article is to present information about trends in research that has been published on the topic of employee intention to stay at work in 2019-2023. work in the 2019-2023 period. Using a two-stage research method by identifying total journals through Harzing's Publish or Perish software, then conducting bibliometric analysis with VOSviewer. Harzing software, then conducting bibliometric analysis with VOSviewer. Findings The findings showed that there were 200 publications with 21743 citations and 4348.60 citations/year that discuss employee intention to stay at work. Five main clusters were obtained from the bibliometric analysis. In addition, this article this article presents information on research topics that are still little done so that it can be useful for stakeholders. so that it can be useful for stakeholders who need it in future research

Keywords : Employee Intention to Stay; Employee Organizational Commitment; Perceived Organizational Support; Job Satisfaction; Bibliometric Analysis.

ABSTRAK

Beberapa publikasi ilmiah mengenai niat karyawan untuk tetap bekerja telah dilakukan, niat karyawan untuk tetap bekerja di organisasinya merupakan fenomena yang perlu mendapat perhatian dari suatu organisasi agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap kinerjanya dan organisasi. Tujuan artikel ini adalah untuk menyajikan informasi mengenai tren penelitian yang sudah terpublikasikan dengan topik niat karyawan untuk tetap bekerja pada periode 2019-2023. Menggunakan metode penelitian melalui dua tahap yaitu mengidentifikasi total jurnal melalui software Publish or Perish milik Harzing, kemudian melakukan analisis bibliometrik dengan VOSviewer. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat 200 publikasi dengan 21743 sitasi dan 4348.60 sitasi/tahun yang membahas mengenai niat karyawan untuk tetap bekerja. Didapatkan lima kluster utama dari hasil analisis bibliometrik. Selain itu artikel ini menyajikan informasi mengenai topik penelitian yang masih sedikit dilakukan sehingga dapat bermanfaat bagi para pemangku kepentingan yang memerlukannya pada penelitian selanjutnya

Kata kunci : Employee Intention to Stay; Employee Organizational Commitment; Perceived Organizational Support; Job Satisfaction; Bibliometric Analysis.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin direalisasikan secara efisien dan efektif. Dalam merealisasikan tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yaitu karyawan yang didukung oleh tenaga dan pikirannya dalam setiap kegiatan. Sebagai karyawan yang merupakan individu dengan keterbatasan pada setiap keinginan, persaaan dan kebutuhan, maka karyawan memerlukan perlakuan dan perhatian yang intens daripada sumber daya yang lain dalam perusahaan. Persepsi seorang karyawan terhadap

sesuatu hal yang terdapat di perusahaan memiliki dampak terhadap sikap, perilaku, perasaan dan motivasi (Ivancevich et al, 2006).

Sikap karyawan dapat ditentukan oleh kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaannya. Robbins (2015) mengemukakan bahwa individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan-perasaan positif terhadap pekerjaannya, sementara individu yang tidak puas mempunyai perasaan-perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kerelaan dan kesediaan karyawan tersebut untuk tetap berkarya di perusahaan. Kerelaan dan kesediaan karyawan memiliki dampak pada komitmen organisasional. Komitmen organisasi adalah rasa keterikatan karyawan pada perusahaan tempatnya berkarya, yang mana karyawan tetap mempunyai keinginan untuk menjadi anggota, berkontribusi dan berkarya dengan semaksimal mungkin pada perusahaan yang direfleksikan melalui 3 komitmen yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Anggita Rinda Pratiwi, Muzakki 2020).

Harapan karyawan yang telah tercapai pada perusahaan dapat memunculkan suatu kepuasan sehingga berpengaruh pada komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hidayat (2018), dan Puspitawati & Riana (2014), membuktikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Sementara Cahayu & Rahyuda (2019), membuktikan adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian kesesuaian gaji dan beban kerja menjadi penting demi menstabilkan rasa komitmen organisasional, selain itu kepuasan kerja dapat meningkatkan kesetiaan karyawan pada perusahaan serta kesediaan karyawan dalam memberikan layanan dengan kualitas terbaik.

Perlu adanya perhatian pada perilaku penarikan diri karyawan yang mencerminkan sikap dan respon perilaku terkait pekerjaan, karena penarikan diri karyawan (misalnya keterlambatan, ketidakhadiran, dan niat berpindah) menimbulkan biaya organisasi yang tinggi dan menyebabkan beban keuangan yang besar bagi organisasi, maka penting untuk menentukan potensi anteseden yang terkait erat dengan perilaku penarikan diri (Minseo Kim dan Terry A. Beehr 2018).

Pada praktik pengembangan sumber daya manusia (HRD) penelitian bertujuan untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja yang kompeten, agar tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Intervensi HRD berfungsi untuk meminimalisir permasalahan seperti rendahnya tingkat komitmen karyawan dan keterikatan karyawan sehingga niat karyawan untuk bertahan pada organisasinya menjadi tantangan terbesar (Ram Shankar Uraon, 2018). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dan komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan agar tetap bertahan pada perusahaan itu sendiri (*intention to stay*).

TINJAUAN LITERATUR

Niat untuk tetap tinggal di organisasi merupakan keinginan yang disadari oleh karyawan untuk tetap berada dalam pekerjaan dan menetap di perusahaan sekarang. Terdapat penyebab ataupun alasan yang membuat karyawan tetap ada di posisi saat ini yaitu keyakinan budaya dan nilai-nilai yang sesuai dengan karyawan sehingga *intention to stay* tidak sepenuhnya terpusat pada kemauan karyawan untuk tetap tinggal

(Dechawatanapaisal, 2018). Hakemzadeh et al. (2020) berpendapat bahwa pegawai tetap di profesinya dikarenakan ada rasa istimewa dan bangga menjadi suatu bagian dari organisasi tersebut, sehingga karyawan mempunyai keinginan tetap berada di organisasinya.

Dukungan organisasi atau *perceived organizational support*, secara luas memiliki definisi yakni sejauh mana perusahaan peduli, menghormati, dan menghargai adanya kesejahteraan karyawan selain berkontribusi serta memberikan layanan pada organisasi. (Labrague et al., 2018). Li et al., (2022) menyatakan bahwa terjadi pertukaran sosial pada saat perusahaan melakukan sesuatu yang dapat memberi keuntungan kepada karyawan sehingga timbul dukungan dari organisasi yang dirasa serta karyawan berupaya ekstra demi tercapainya tujuan perusahaan dengan tindakan yang sama.

Dalam memberi dukungan demi terwujudnya tujuan perusahaan yang ingin dicapai, karyawan membutuhkan suatu kepuasan dalam pekerjaan yang terbentuk melalui kedisiplinan, motivasi dan moral karyawan serta prestasi kerja (Hasibuan, 2020). Kepuasan kerja merupakan kondisi situasional yang menunjukkan rasa senang atau tidak senang serta bagaimana tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan menunjukkan sikap individu pada pekerjaan (Rosita & Yuniati, 2016). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang berasal dari diri karyawan dan faktor pekerjaan. Faktor karyawan yaitu, kecerdasan intelektual (IQ), kecakapan yang khusus, emosi, pendidikan, pengalaman dalam kerja, kepribadian, lama bekerja, persepsi, cara berfikir, serta sikap kerja. Faktor pekerjaan, yaitu struktur organisasi, jenis pekerjaan, kedudukan, pangkat (golongan), interaksi sosial, hubungan kerja, mutu pengawasan, kesempatan promosi jabatan dan jaminan finansial (Mangkunegara, 2019).

Komitment organisasi atau *Organizational commitment* adalah semua tatanan dari nilai perusahaan yang dilakukan anggota dalam mempererat hubungan sehingga menimbulkan loyalitas dari karyawan. Komitmen karyawan pada perusahaan merupakan ikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan yang terdiri dari rasa percaya, loyalitas, dan keterlibatan kerja terhadap nilai-nilai organisasi (Schwepker & Dimitriou, 2021). Komitmen organisasi terwujud pada saat individu merasakan keterikatan yang erat pada perusahaan untuk tetap bertahan sebagai kemauan karyawan dalam berafiliasi terhadap perusahaan (Chang et al., 2019).

Menurut (Daulay, 2018) bibliometrik merupakan cara atau metode matematika yang memiliki fungsi serta digunakan dalam pengidentifikasian publikasi tingkatan akademik terkait dengan kutipan maupun hal-hal ilmiah serta diperuntukan bagi kepentingan perpustakaan atau bidang lainnya. Diperoleh empat manfaat apabila menggunakan cara analisis bibliometrik, yakni menganalisis tren pada kajian atau penelitian seseorang maupun bidang studi, dapat memberi bukti bagi pengaruh penelitian seseorang atau bidang studi, menghasilkan bidang kajian atau penelitian baru yang sedang tren, dapat mengidentifikasi bagaimana calon kolaborator tergabung dalam penelitian, serta mengidentifikasi berbagai sumber yang cocok sesuai untuk dipublikasikan.

METODE PENELITIAN

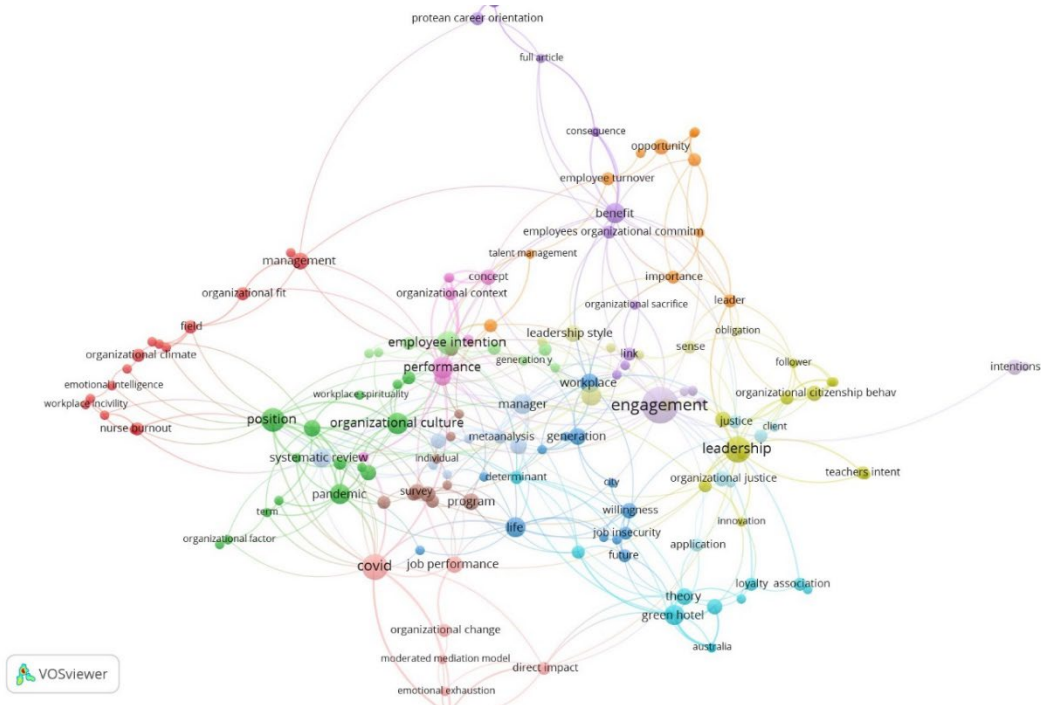
Pada artikel ini, penelitian dilakukan terdiri dari dua tahap menggunakan analisis bibliometrik. Tahap awal dengan menggunakan software Harzing's Publish or Perish sebagai cara pengidentifikasian untuk berapa total artikel yang sudah terpublikasi dalam jurnal pada lima tahun terakhir (2019-2023) di google scholar. Tahap berikutnya yaitu yang kedua menggunakan software VOSviewer untuk mengetahui adanya pemetaan pola hubungan, rentan tahun, dan densitas topic. *Employee intention to stay* merupakan kata kunci dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan yang tampak pada analisis bibliometrik menunjukkan bahwa ada 200 publikasi dengan 21743 citations dan 4348,60 cites/year yang membahas terkait *employee intention to stay* (Gambar 1). Gambar 2 memperlihatkan adanya lima klaster utama. Klaster dengan warna kuning umumnya membahas terkait *leadership* yang dapat mempengaruhi *employee intention to stay*. Klaster berwarna lilac lebih mengarah pada pembahasan mengenai *engagement* atau keterikatan karyawan terhadap organisasi dengan *benefit* yang didapatkan oleh karyawan dari organisasi serta *perceived organizational support*. Klaster hijau lebih banyak membahas tentang kaitannya *organizational culture*, *employee intention*, *organizational factor* serta *workplace spiritual*. Klaster pink lebih mengarah pada *job performance*, *outcome*, *position* serta *organizational context*. Klaster ungu berkaitan dengan *benefit satisfaction*, *workplace*, *employee turnover*, *reward*, dan *trust*.

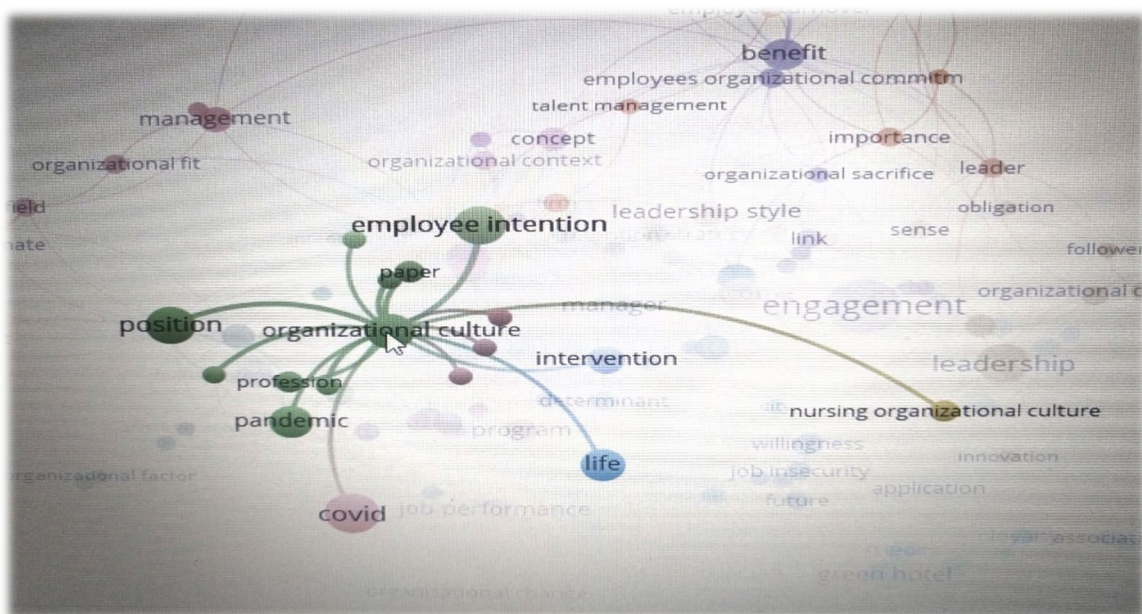
Citation Metrics	Help
Publication years:	2019-2023
Citation years:	5 (2019-2024)
Papers:	200
Citations:	21743
Cites/year:	4348.60
Cites/paper:	108.72
Cites/author:	8798.30
Papers/author:	84.44
Authors/paper:	2.97
h-index:	95
g-index:	143
h I, norm:	54
h I, annual:	10.80
h A, index:	39
Papers with ACC >= 1, 2, 5, 10, 20:	180, 178, 172, 160, 123

Gambar 1. Data Jumlah Jurnal, Citations dan Cites/year.



Gambar 2. Visualisasi Hubungan antar Topik Terkait *Employee Intention to Stay*

Gambar 3 menampilkan visualisasi mengenai beberapa penelitian yang membahas antara *organizational culture* dengan *employee intention, intervention, profesional, serta pandemic covid*. Tetapi, masih belum terdapat penelitian yang membahas antara *organizational culture* dengan *leadership*. Begitupun dengan *organizational culture* dengan *job performance* serta dampak dari *engagement* pada *job performance*. Selanjutnya, penelitian terkait pengaruh dari *organizational culture terhadap employee turnover* belum dibuat penelitian pada lima tahun terakhir.



Gambar 3. Visualisasi Hubungan antar Topik Terkait *Organizational Culture*

- Cahaya, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Chang, H. P., Hsieh, C. M., Lan, M. Y., & Chen, H. S. (2019). *Examining The Moderating Effects of Work-life Balance Between Human Resource Practices and Intention to Stay. Sustainability (Switzerland)*, 11(17). <https://doi.org/10.3390/su11174585>.
- Daulay, W. (2018). *Analisis Sitiran pada Tesis Magister Ilmu Manajemen dan Ketersediaan Dokumen di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*. <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/4605/130709045>.
- Dechawatanapaisal, D. (2018). *Employee Retention: The Effects of Internal Branding and Brand Attitudes in Sales Organizations*. *Personnel Review*, 47(3), 675–693. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0193>.
- Hakemzadeh, F., Neiterman, E., Chowhan, J., Plenderleith, J., Geraci, J., Zeytinoglu, I., & Lobb, D. (2020). *Work-life Interface and Intention to Stay in The Midwifery Profession Among Pre- And Post-Clinical Placement Students in Canada*. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00509-4>.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Ivancevich, Jhon M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerjemah Gania Gina. Edisi Ketujuh Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Labrague, L. J., McEnroe Petite, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Tsaras, K. (2018). *Perceptions of Organizational Support and Its Impact on Nurse's Job Outcomes*. *Nursing Forum*, 53(3), 339–347. <https://doi.org/10.1111/nuf.12260>.
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). *Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support*. *Psychology Research and Behavior Management*, 15(April), 965–976. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S346697>.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Minseo Kim & Terry A. Beehr (2018). *Empowering Leadership: Leading People to be Present Through Affective Organizational Commitment?*. *The International Journal of Human Resource Management* ISSN: 0958-5192 (Print) 1466-4399 (Online) Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/rijh20>.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 6.
- Ram Shankar Uraon (2018). *Examining the Impact of HRD Practices on Organizational Commitment and Intention to Stay Within Selected Software Companies in India*.

MES Management Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 740 – 748 E-ISSN 2830-7089

DOI: 10. 56709/mesman. v3.i3.613

Department of Management Studies, School of Management, Pondicherry University, Kalapet, Pondicherry 605014, India. Advances in Developing Human Resources 2018, Vol. 20(1) 11–43, Email: ramshankaruraon@gmail.com.

Robbins, S.(2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 5(1).

Schwepker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). *Using Ethical Leadership to Reduce Job Stress and Improve Performance Quality in The Hospitality Industry*. International Journal of Hospitality Management, 94(January), 102860. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>.