

PERKEMBANGAN STUDI RETENSI KARYAWAN UNTUK KEBERLANJUTAN ORGANISASI: ANALISIS BIBLIOMETRIK

Ahmad Idris^{1*}, Bambang Suwarsono²

^{1,2)} Universitas Islam Kediri, Jl. Sersan Suharmadji No. 38, Manisrenggo, Kota Kediri

ahmadidris@uniska-kediri.ac.id*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This study aims to analyze the trends and developments of studies regarding employee retention in the context of organizational sustainability using a bibliometric approach. The novelty of this study lies in the incorporation between the themes of employee retention and sustainability, which has not been systematically explored much in the academic literature. The type of research is quantitative research with a bibliometric approach. Data sources from the Scopus database for the period 2017 to 2024 produced a sample of 47 articles. The results show an increasing trend of publications every year, with dominant topics such as employee engagement, job satisfaction, and individual-organization value fit. In addition, four main theme clusters were found in the keyword network. Some themes such as "intention to stay" and "perceived organizational support" are still rarely researched, providing future research opportunities. The most cited articles highlight the importance of sustainable HRM in improving retention. The implication of this research is the need for organizations to adopt a holistic and sustainability-based approach to employee retention strategies, in order to maintain a long-term competitive advantage.

Keywords: *Bibliometric, Scopus, Employee Retention, Sustainable Organization, Trend*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tren dan perkembangan studi mengenai retensi karyawan dalam konteks keberlanjutan organisasi menggunakan pendekatan bibliometrik. Kebaruan studi ini terletak pada penggabungan antara tema retensi karyawan dan keberlanjutan, yang belum banyak dieksplorasi secara sistematis dalam literatur akademik. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan bibliometrik. Sumber data dari database Scopus dengan periode tahun 2017 sampai 2024 menghasilkan sampel yaitu 47 artikel. Hasil penelitian menunjukkan tren peningkatan publikasi setiap tahun, dengan topik-topik dominan seperti keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kesesuaian nilai individu-organisasi. Selain itu, ditemukan empat kluster tema utama dalam jaringan kata kunci. Beberapa tema seperti "intention to stay" dan "perceived organizational support" masih jarang diteliti, memberikan peluang penelitian di masa depan. Artikel yang paling banyak disitasi menyoroti pentingnya HRM berkelanjutan dalam meningkatkan retensi. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk mengadopsi pendekatan holistik dan berbasis keberlanjutan dalam strategi retensi karyawan, guna menjaga keunggulan kompetitif jangka panjang.

Kata Kunci: *Bibliometrik, Scopus, Retensi Karyawan, Keberlanjutan Organisasi, Tren*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, organisasi berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia terbaik mereka guna mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan [1]. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah retensi karyawan, yang mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja mereka dalam jangka waktu tertentu [2]. Retensi karyawan menjadi isu krusial bagi perusahaan karena tingginya tingkat perputaran karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan, terganggunya produktivitas, serta berkurangnya moral karyawan yang tersisa dalam organisasi [3].

Pentingnya retensi karyawan telah menjadi perhatian utama bagi perusahaan di berbagai sektor industri [4]. Fenomena globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat telah mengubah cara organisasi merekrut dan mempertahankan tenaga kerja mereka [5]. Di era digital ini, karyawan memiliki akses ke berbagai peluang kerja yang lebih luas, yang meningkatkan mobilitas tenaga kerja dan meningkatkan tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan mereka [6]. Selain itu, dengan munculnya tren kerja jarak jauh dan fleksibilitas kerja, perusahaan perlu merancang strategi retensi yang lebih adaptif agar tetap kompetitif dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik [7]. Salah satu alasan utama mengapa perusahaan harus fokus pada retensi

karyawan adalah untuk mengurangi biaya perputaran tenaga kerja [8]. Ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi, perusahaan harus mengalokasikan sumber daya tambahan untuk merekrut, melatih, dan menyesuaikan karyawan baru [9]. Proses ini tidak hanya membutuhkan waktu tetapi juga biaya yang signifikan [10]. Selain itu, pergantian karyawan yang tinggi dapat mengganggu kelangsungan operasional perusahaan, mengurangi efektivitas tim kerja, dan berdampak pada kepuasan pelanggan [11].

Retensi karyawan merujuk pada serangkaian kebijakan, strategi, dan praktik yang diterapkan organisasi untuk mempertahankan karyawan berbakat mereka [12]. Keberhasilan dalam mempertahankan karyawan tidak hanya bergantung pada faktor finansial, tetapi juga pada aspek non-finansial, seperti lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karier, kepuasan kerja, serta budaya organisasi yang positif [13]. Dalam beberapa dekade terakhir, banyak penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan serta dampaknya terhadap kinerja organisasi [14]. Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan dapat dikategorikan ke dalam beberapa aspek utama, termasuk kompensasi dan manfaat, kesempatan pengembangan karier, budaya organisasi, keseimbangan kerja-kehidupan, serta kepemimpinan dan manajemen [15]. Kompensasi yang kompetitif menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi [16]. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan [17]. Namun, selain faktor finansial, kesempatan pengembangan karier juga memainkan peran penting dalam retensi karyawan [18]. Organisasi yang memberikan pelatihan, mentoring, dan jalur promosi yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan [7].

Dalam konteks penelitian akademik, variabel retensi karyawan menjadi topik yang menarik untuk dikaji lebih lanjut karena kompleksitasnya yang melibatkan berbagai aspek manajerial dan psikologis. Studi tentang retensi karyawan telah berkembang dari pendekatan tradisional yang berfokus pada insentif finansial menuju pendekatan yang lebih holistik yang mempertimbangkan aspek-aspek intrinsik dan ekstrinsik dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi akademisi dan praktisi manajemen SDM untuk terus melakukan penelitian yang mendalam guna memahami faktor-faktor yang paling efektif dalam meningkatkan retensi karyawan. Tabel 1. di bawah menjelaskan penelitian literature review tentang retensi karyawan yang sudah dilakukan menunjukkan tantangan utama dalam retensi karyawan meliputi: tingkat turnover yang tinggi, kurangnya kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang mempercepat niat untuk resign, persaingan talenta di mana perusahaan kesulitan mempertahankan karyawan karena tawaran kerja lebih menarik dari kompetitor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi turnover menurut tinjauan berbagai artikel: kompensasi dan benefit yang tidak kompetitif, hubungan dengan atasan, kondisi dan lingkungan kerja, peluang pengembangan karier dan pelatihan, kesesuaian antara nilai pribadi dengan budaya organisasi. Strategi retensi yang direkomendasikan strategi retensi karyawan yang muncul secara konsisten di berbagai literatur meliputi: pengembangan karier dan pelatihan berkelanjutan, manajemen kinerja dan pemberian umpan balik yang konstruktif, program kesejahteraan dan *work-life balance*, peningkatan keterlibatan karyawan melalui keterbukaan komunikasi, pengakuan prestasi, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 1. Review Literature Retensi Karyawan Sebelumnya

No	Judul Artikel	Tahun
1.	Challenges and Strategies for Employee Retention in the Hospitality Industry: A Review	2022
2.	Voluntary Employee Turnover: A Literature Review and Evidence-Based, User-Centered Strategies to Improve Retention	2021
3.	A Review of Literature on Employee Retention	2019
4.	A Literature Review on Employee Retention with Focus on Recent Trends	2019
5.	Human Resource Management Practices and Employee Retention: A Review of Literature	2017
6.	Employee Retention: A Review of Literature	2013
7.	A Review of Employee Motivation Theories and their Implications for Employee Retention within Organizations	2004

Sumber: diolah peneliti, 2025

Bibliometrik adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis publikasi ilmiah dan tren penelitian. Metode ini melibatkan pengukuran dan analisis statistik terhadap berbagai aspek literatur akademik, seperti jumlah publikasi, kutipan, dan jaringan kolaborasi [19]. Seiring dengan perkembangan teknologi dan

ketersediaan data bibliografi dalam basis data ilmiah, bibliometrik semakin berkembang sebagai alat yang penting dalam mengevaluasi dampak penelitian dan menentukan arah perkembangan suatu bidang ilmu. Bibliometrik mencakup berbagai metode analisis, yang paling umum adalah analisis kutipan, analisis co-word, analisis co-citation, dan analisis bibliografi coupling. Analisis kutipan digunakan untuk mengukur pengaruh suatu publikasi berdasarkan jumlah kutipan yang diterimanya. Analisis *co-word* mengidentifikasi hubungan antara istilah-istilah yang sering muncul bersama dalam suatu bidang penelitian, sedangkan analisis *co-citation* mengkaji hubungan antara dua dokumen yang sering dikutip bersamaan oleh publikasi lain. Sementara itu, bibliografi *coupling* menghubungkan dua dokumen yang memiliki referensi yang sama.

Penelitian Bibliometrik banyak digunakan dalam berbagai bidang ilmu untuk mengevaluasi tren penelitian dan kolaborasi akademik [20]. Dalam ilmu sosial dan humaniora, bibliometrik membantu mengidentifikasi teori dan konsep yang dominan dalam suatu disiplin ilmu [21]. Di bidang sains dan teknologi, metode ini digunakan untuk mengukur dampak inovasi dan penemuan ilmiah [22]. Bibliometrik juga memainkan peran penting dalam pengukuran kinerja institusi akademik, peneliti, dan jurnal ilmiah, sehingga sering digunakan dalam pemeringkatan universitas dan jurnal ilmiah melalui metrik seperti Indeks H-indeks dan Impact Factor. Bibliometrik merupakan alat yang sangat berguna dalam analisis literatur akademik dan evaluasi dampak penelitian. Dengan berbagai metode analisisnya, bibliometrik memungkinkan pemetaan tren penelitian, evaluasi kinerja akademik, dan pengukuran pengaruh ilmiah [23]. Meskipun demikian, tantangan seperti bias data dan keterbatasan metrik kutipan perlu mendapat perhatian agar bibliometrik dapat digunakan secara lebih efektif dan adil dalam mengevaluasi kontribusi ilmiah di berbagai bidang ilmu.

Analisis bibliometrik mengenai studi retensi karyawan perlu dilakukan untuk memahami tren dan temuan terbaru dalam penelitian terkait. Kontribusi penelitian ini yaitu tinjauan literatur yang komprehensif, peneliti dapat mengidentifikasi kesenjangan dalam studi yang ada serta memberikan wawasan baru yang dapat membantu organisasi dalam merancang strategi retensi yang lebih efektif. Selain itu, literatur review juga membantu dalam menyusun kerangka konseptual yang lebih sistematis dalam memahami bagaimana berbagai faktor saling berinteraksi dalam mempengaruhi retensi karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dalam bentuk tinjauan literatur sangat diperlukan untuk mendukung pengembangan teori dan praktik dalam bidang manajemen SDM. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bibliometrik artikel retensi karyawan untuk mencari peluang penelitian masa depan.

METODE

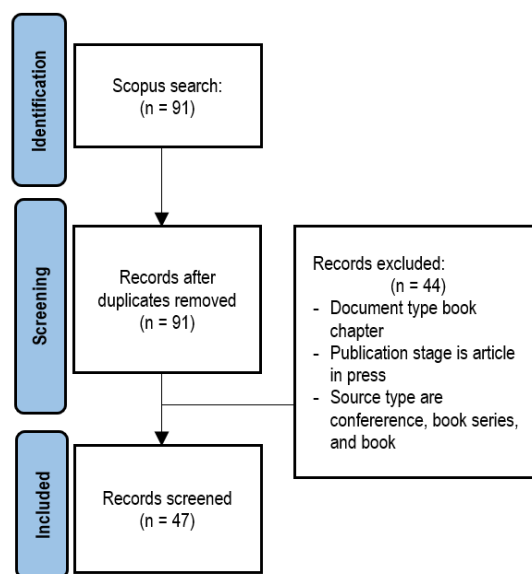
Metode penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tren penelitian terkait "retensi karyawan" menggunakan pendekatan bibliometrik dengan data yang diambil dari database Scopus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik bibliometrik untuk mengidentifikasi dan menganalisis literatur ilmiah terkait "retensi karyawan". Studi ini akan dilakukan dalam beberapa tahap, mulai dari pengumpulan data hingga analisis hasil. Analisis bibliometrik memungkinkan peneliti untuk memahami perkembangan, tren publikasi, dan jaringan penelitian yang berhubungan dengan topik ini. Scopus adalah salah satu basis data bibliografi terbesar yang dimiliki oleh penerbit Elsevier [24]. Database ini mencakup jutaan artikel ilmiah dari jurnal, buku, dan prosiding konferensi yang berasal dari berbagai disiplin ilmu [25]. Scopus mencakup bidang ilmu pengetahuan alam, teknik, kedokteran, ilmu sosial, serta seni dan humaniora [26]. Hal ini menjadikannya sebagai salah satu sumber utama bagi peneliti, akademisi, dan lembaga pendidikan di seluruh dunia.

Alasan peneliti menggunakan metode bibliometrik yaitu karena dengan metode ini bisa diketahui bagaimana tren yang terjadi saat ini dan sebelumnya terkait dengan penelitian tentang retensi karyawan untuk keberlanjutan organisasi sebagai awal untuk melaksanakan penelitian selanjutnya mengenai topik retensi karyawan. Langkah pertama dalam melakukan analisis bibliometrik adalah mengumpulkan data bibliografi yang relevan dengan topik penelitian, data ini dapat diambil dari scopus dan peneliti menentukan berbagai kriteria inklusi yang ditetapkan untuk mengerucutkan publikasi yang lebih relevan dengan topik permasalahan retensi karyawan dan keberlanjutan organisasi. Kriteria inklusi terdiri dari publikasi artikel jurnal yang berkaitan dengan topik dan berbahasa Inggris. Kemudian, peneliti menggunakan perangkat lunak khusus untuk mengolah dan menganalisis data seperti VOSviewer yang akan diuraikan pada hasil dan pembahasan.

Analisis bibliometrik ini dilakukan berdasarkan tujuan untuk membantu melakukan analisis bibliometrik dan mengvisualisasikan hasil analisis data yang bersumber dari Scopus dengan kata kunci "*employee retention*" AND "*sustainable*". Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 13 April 2025. Proses pengumpulan artikel dari database Scopus dengan tahun penerbitan artikel adalah "2017–2024". Berdasarkan hasil penelusuran data

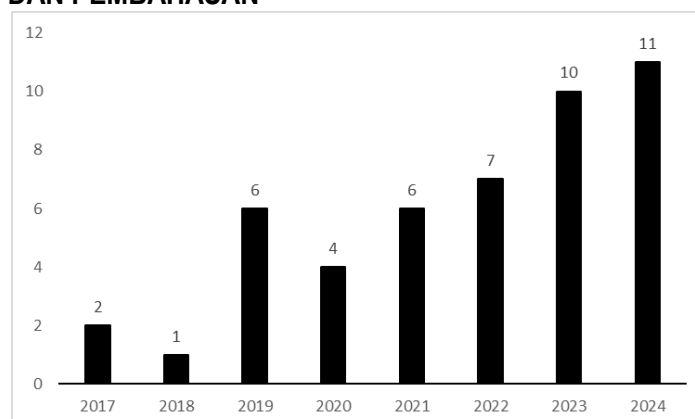
diperoleh 91 artikel yang merupakan populasi dari penelitian ini. Kemudian penulis memberikan kriteria exclude untuk mengeluarkan 44 artikel (bookchapter, article in press, conference, book series, dan book). Sehingga jumlah sampel akhir yang didapatkan menjadi 47 artikel yang memenuhi syarat analisis bibliometrik. Tahap selanjutnya peneliti melakukan filtrasi terhadap artikel yang sudah diperoleh dengan seleksi pada aplikasi Excel dengan menyeleksi judul, author, publisher, sitasi, dan tahun, selanjutnya peneliti melakukan analisis bibliometrik dan yang digunakan adalah bibliometrika deskriptif yang menggambarkan karakteristik atau ciri sebuah literatur.

Aplikasi VOSviewer digunakan untuk melakukan visualisasi tema-tema yang muncul untuk penelitian retensi karyawan dan keberlanjutan organisasi, aplikasi ini digunakan karena baik dan efisien dengan indeks informasi yang besar dan dapat memberikan berbagai macam visual yang menarik, pemeriksaan, dan investigasi. Analisis bibliometrik digunakan untuk berbagai alasan diantaranya adalah mengungkapkan tren yang muncul pada artikel dan jurnal. Untuk membantu melakukan analisis bibliometrik dan memvisualisasikan hasil analisis, maka aplikasi VOSviewer yang digunakan karena baik dan efisien dengan indeks informasi yang besar dan dapat memberikan berbagai macam visual yang menarik, pemeriksaan, dan investigasi.



Gambar 1. Desain Penelitian
Sumber: Peneliti, 2025

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Jumlah Publikasi
Sumber: Peneliti, 2025

Gambar 2 menunjukkan bahwa peningkatan tren penerbitan artikel pada database Scopus terjadi di setiap tahun. Pada tahun 2017 dengan 2 artikel dan tahun 2018 dengan 1 artikel kemudian terus bertambah

setiap tahun yaitu 2019 dengan 6 artikel, 2020 dengan 4 artikel, 2021 dengan 6 artikel, 2022 dengan 7 artikel, artikel terbanyak pada tahun 2023 dengan 10 artikel, 2024 dengan 11 artikel. Hal ini menunjukkan semakin diminati dan masih boomingnya penelitian tersebut.

Tabel 2. Artikel dengan Sitasi Terbanyak

No.	Judul Artikel	Referensi	Sitasi
1.	Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees	[27]	49
2.	Development of Assessment Tool for Workforce Sustainability	[28]	43
3.	How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference?	[13]	31
4.	Servant Leadership Style and High-Performance Work System Practices: Pathway to a Sustainable Jordanian Airline Industry	[29]	30
5.	Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership With Social Exchange Theory	[30]	27
6.	Factors supporting indigenous employee retention in the Australian mining industry: A case study of the Pilbara region	[31]	15
7.	Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z	[32]	13
8.	Leveraging environmental sustainability for competitive advantage in the Italian Clothing and Leather sector	[33]	12
9.	Mediating Role of Empowerment on Green Human Resource Management Practices and Employee Retention in the Nigerian Hotel Industry	[34]	12
10.	Employee training contributes to service quality and therefore sustainability	[35]	9

Sumber: diolah peneliti, 2025

Artikel dengan judul “Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees” memperoleh 49 sitasi dimana artikel ini menyoroti hubungan antara keterlibatan kerja, kepuasan karyawan, dan HRM berkelanjutan di Polandia. Artikel dengan judul “Development of Assessment Tool for Workforce Sustainability” memperoleh 43 sitasi dimana artikel ini fokus pada pengembangan alat ukur keberlanjutan tenaga kerja. Kemudian artikel dengan judul “How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference?” memperoleh 31 sitasi dimana artikel ini mengeksplorasi bagaimana modal sosial memengaruhi loyalitas dan retensi karyawan melalui praktik HRM berkelanjutan. Studi lintas konsep antara manajemen dan sosiologi organisasi. Artikel dengan judul “Servant Leadership Style and High-Performance Work System Practices: Pathway to a Sustainable Jordanian Airline Industry” yang ditulis memperoleh 30 sitasi dimana artikel ini menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dan sistem kerja kinerja tinggi mendukung industri maskapai di Yordania secara berkelanjutan. Artikel dengan judul “Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership With Social Exchange Theory” memperoleh 27 sitasi dimana artikel tentang studi teoritis yang menggabungkan dua pendekatan manajemen dalam menganalisis retensi karyawan bagi pengembangan HR strategi.

Tabel 3. Penulis Berperan Penting

No.	Nama	Institusi	Artikel
1.	Petra Jarkovská	ŠKODA AUTO University	2
2.	Martina Jarkovská	Czech University of Life Sciences Prague	2
3.	Barbara Sypniewska	Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna Warszawie	1
4.	Ali A Karakhan	University of Baghdad	1
5.	Gabriel Cachón-Rodríguez	Universidad Rey Juan Carlos	1
6.	Rawan Alafeshat	Eastern Mediterranean University	1
7.	Wei Xuecheng	Universiti Sains Malaysia	1

No.	Nama	Institusi	Artikel
8.	Joni Parmenter	The University of Queensland	1
9.	Patchara Popaitoon	Chulalongkorn Business School	1
10.	Barbara Resta	Università degli Studi di Bergamo	1

Sumber: diolah peneliti, 2025

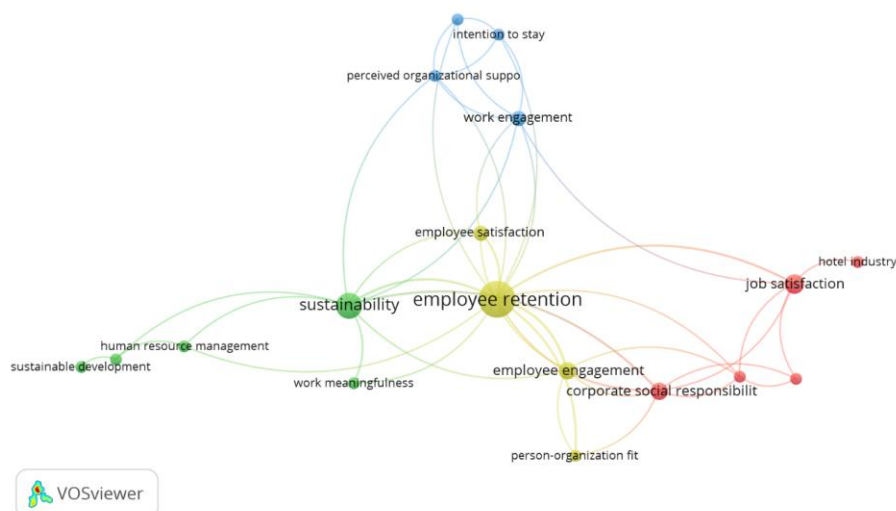
Tabel 3. Menunjukkan para peneliti yang meneliti topik employee retention berasal dari berbagai organization, menunjukkan keragaman global segi latar belakang institusi. Petra Jarkovská dan Martina Jarkovská merupakan penulis produktif dengan 2 publikasi, sedangkan mayoritas penulis menghasikan 1 publikasi. Publikasi merupakan artikel empirik belum ditambahkan dengan review artikel sehingga bisa saja masing-masing penulis memiliki publikasi yang banyak dibandingkan data tersebut.

Tabel 4. Top Jurnal Employee Retention

No.	Jurnal	Artikel	CiteScore/Quartile
1.	Sustainability (Switzerland)	9	6.8/Q1
2.	Frontiers in Psychology	2	5.3/Q1
3.	African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure	2	2.7/Q3
4.	Journal of Cleaner Production	1	20.4/Q1
5.	International Entrepreneurship and Management journal	1	12.5/Q1
6.	Academy of Management Discoveries	1	10.0/Q1
7.	Journal of Construction Engineering and Management	1	8.7/Q1
8.	Management Decision	1	8.2/Q1
9.	Journal of Computer Information Systems	1	6.8/Q1
10.	Extractive Industries and Society	1	6.6/Q1

Sumber: diolah peneliti, 2025

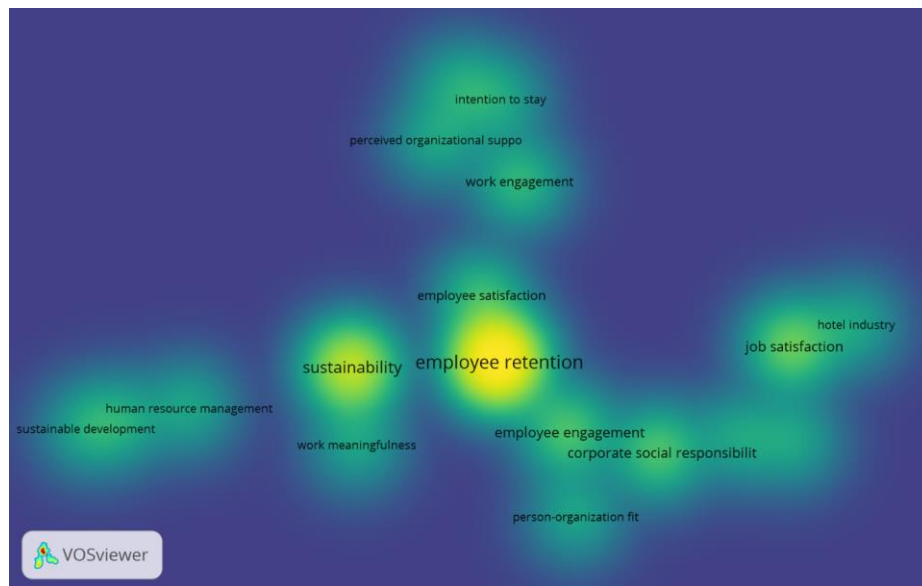
Tabel 4. berikut menunjukkan artikel terbanyak dengan topik employee retention dan sustainability organizational diterbitkan oleh jurnal Sustainability (Switzerland) dengan jumlah 9 artikel, disusul oleh jurnal Frontier in Psychology dan African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure dengan masing-masing 2 artikel. Selain itu ditemukan bahwa jurnal-jurnal terindeks database Scopus Q1 lebih dominan menerbitkan artikel dengan topik *employee retention* menunjukkan tema ini masih dipertimbangkan untuk dikaji dan menambah tubuh ilmu pengetahuan.



Gambar 3. Network Visualization

Sumber: diolah peneliti, 2025

Gambar 3. Hasil *Network Visualization Co-occurrence* dengan *keywords* dengan minimum number of occurrences of a keyword: 2 pada Gambar 4 menunjukkan adanya 4 kluster yang terdiri dari 18 tema terkait employee retention yaitu: Kluster 1 berwarna merah terdiri dari 5 tema yaitu *corporate social responsibility*, *employee motivation*, *hotel industry*, *job satisfaction*, dan *turnover intentions*. Kluster 2 berwarna hijau terdiri dari 5 tema yaitu *human resource management*, *retention*, *sustainability*, *sustainable development*, dan *work meaningfulness*. Kluster 3 berwarna biru terdiri dari 4 tema yaitu *intention to stay*, *perceived organizational support*, *talent management*, dan *work engagement*. Kluster 4 berwarna kuning terdiri dari 4 tema yaitu *employee engagement*, *employee retention*, *employee satisfaction*, dan *person-organization fit*.



Gambar 4. Density Visualization

Sumber: diolah peneliti, 2025

Gambar 4. Hasil Density Visualization menunjukkan kerapatan atau densitas. Kerapatan tema penelitian ditunjukkan dengan warna kuning terang. Semakin terang warna dari suatu tema artinya semakin banyak penelitian yang telah dilakukan. Semakin redup warnanya artinya tema tersebut masih jarang diteliti. Tema-tema yang berwarna redup seperti “*intention to stay*”, “*perceived organizational support*”, “*talent management*”, dan “*work engagement*” adalah tema-tema yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Hal ini dapat menjadi kebaruan dalam hal penelitian selanjutnya. Selanjutnya dari Density Visualization menunjukkan bahwa tema-tema “*employee engagement*”, “*employee satisfaction*”, dan “*person-organization fit*” cukup banyak diteliti dalam penelitian terkait *employee retention*.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai retensi karyawan menunjukkan tren yang terus meningkat setiap tahun, khususnya dalam kurun waktu 2017 hingga 2024. Hal ini menandakan bahwa isu retensi karyawan dan keberlanjutan organisasi semakin menjadi perhatian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Topik ini tidak hanya relevan dalam konteks organisasi komersial, tetapi juga penting secara akademik karena berkaitan langsung dengan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Analisis bibliometrik terhadap artikel yang terindeks di Scopus, ditemukan bahwa sebagian besar publikasi membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, serta keberlanjutan dalam manajemen SDM. Artikel dengan jumlah sitasi tertinggi dengan judul “*Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees*”, yang menyoroti pentingnya keterlibatan dan kepuasan kerja dalam konteks HRM berkelanjutan. Jurnal yang paling banyak menerbitkan artikel tentang retensi karyawan adalah Sustainability (Switzerland), menunjukkan bahwa tema ini sangat terkait erat dengan isu keberlanjutan. Selain itu, mayoritas artikel diterbitkan di jurnal Q1, yang mencerminkan bahwa kualitas dan relevansi topik ini diakui secara luas di komunitas ilmiah. Beberapa topik yang belum banyak diteliti, seperti

intention to stay, perceived organizational support, dan talent management. Tema-tema ini menjadi peluang penting untuk eksplorasi lebih lanjut dan dapat menjadi kontribusi kebaruan dalam riset di masa mendatang.

Implikasi dalam studi ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan pendekatan holistik dalam retensi karyawan dengan mempertimbangkan faktor intrinsik dan ekstrinsik, serta mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam manajemen SDM mereka. Praktisi HR perlu menerapkan strategi berbasis bukti seperti peningkatan kepuasan kerja, pengembangan karier, dan pemberdayaan karyawan agar dapat mempertahankan talenta terbaik dalam jangka panjang.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada sumber data yang hanya diambil dari satu database (Scopus) dan kurun waktu terbatas (2017-2024), sehingga kemungkinan ada artikel yang relevan dari sumber lain atau tahun sebelumnya yang tidak tercakup. Selain itu, analisis bibliometrik bersifat deskriptif dan belum menjelaskan secara mendalam hubungan sebab akibat antar variabel dalam retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Presbitero A, Fujimoto Y, Lim WM. Employee engagement and retention in multicultural work groups: The interplay of employee and supervisory cultural intelligence. *J Bus Res* 2025;186:115012. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115012>.
- [2] Pham NT, Tuan TH, Le TD, Nguyen PND, Usman M, Ferreira GTC. Socially responsible human resources management and employee retention: The roles of shared value, relationship satisfaction, and servant leadership. *J Clean Prod* 2023;414:137704. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137704>.
- [3] Ndiango S, Gabriel D, Changelima IA. Give me my flowers before I die! Linking employee recognition, job satisfaction and employee retention in logistics companies: A multigroup analysis. *Soc Sci Humanit Open* 2024;10:101053. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101053>.
- [4] Putri AAM, Jamhadi, Elisabeth DR. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pembiayaan Di Jawa Timur. *J Kompetensi Ilmu Sos* 2024;2:55–63. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.43>.
- [5] Taheri B, Thompson J, Mistry TG, Okumus B, Gannon M. Abusive supervision in commercial kitchens: Insights from the restaurant industry. *Int J Hosp Manag* 2024;120:103789. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103789>.
- [6] Lu L, Zhao J, Chen H. Investigating OTA employees' double-edged perceptions of ChatGPT: The moderating role of organizational support. *Int J Hosp Manag* 2024;120:103753. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103753>.
- [7] Patra G, Datta S, Bose I. Managing talent and branding in learning organization. *Learn Organ* 2023;31:465–83. <https://doi.org/10.1108/TLO-04-2023-0067>.
- [8] Florek-Paszkowska A, Hoyos-Vallejo CA. Going green to keep talent: Exploring the relationship between sustainable business practices and turnover intent. *J Entrep Manag Innov* 2023;19:87–128. <https://doi.org/10.7341/20231933>.
- [9] Ford RC, Newman SA, Ford LR. Giving to get loyalty: How organizations signal their loyalty to employees. *Organ Dyn* 2023;52:100956. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100956>.
- [10] Muehlhausen J, Spurk D, Hirschi A, Sandmeier A. Called to stay? The moderating roles of feedback from others and role clarity in the relationship between experiencing a calling and organizational embeddedness. *Career Dev Int* 2023;28:160–79. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0167>.
- [11] Akdur G, Aydin MN, Akdur G. Understanding Virtual Onboarding Dynamics and Developer Turnover Intention in the Era of Pandemic. *J Syst Softw* 2024;216:112136. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2024.112136>.
- [12] Kaliannan M, Darmalinggam D, Dorasamy M, Abraham M. Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Hum Resour Manag Rev* 2023;33:100926. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>.
- [13] Cachón-Rodríguez G, Blanco-González A, Prado-Román C, Del-Castillo-Feito C. How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Eval Program Plann* 2022;95:102171. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>.
- [14] Sainju B, Hartwell C, Edwards J. Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decis Support Syst* 2021;148:113582. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2021.113582>.

- [15] Rounak S, Misra RK. Employee value proposition: an analysis of organizational factors – the way to enhance value perception. *Dev Learn Organ An Int J* 2020;34:9–12. <https://doi.org/10.1108/DLO-09-2019-0216>.
- [16] Patiar A, Wang Y. Managers' leadership, compensation and benefits, and departments' performance: Evidence from upscale hotels in Australia. *J Hosp Tour Manag* 2020;42:29–39. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.005>.
- [17] Capkun V, Ors E. Replacing key employee retention plans with incentive plans in bankruptcy. *Accounting, Organ Soc* 2021;94:101278. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101278>.
- [18] Aguinis H, Joo H, Gottfredson RK. What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. *Bus Horiz* 2013;56:241–9. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.11.007>.
- [19] Wani JA, Ganaie SA. The scientific outcome in the domain of grey literature: bibliometric mapping and visualisation using the R-bibliometrix package and the VOSviewer. *Libr Hi Tech* 2024;42:309–30. <https://doi.org/10.1108/LHT-01-2022-0012>.
- [20] Azizaton B, Roziqin A, Suhermanto DF, Fajrina AN. The Policy Studies journal : A Bibliometric and mapping study from 2015-2020. *Libr Philos Pract* 2021.
- [21] Gaviria-Marin M, Merigo JM, Popa S. Twenty years of the Journal of Knowledge Management: a bibliometric analysis. *J Knowl Manag* 2018;22:1655–87. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2017-0497>.
- [22] Heersmink R, van den Hoven J, van Eck NJ, van Berg J den. Bibliometric mapping of computer and information ethics. *Ethics Inf Technol* 2011;13:241–9. <https://doi.org/10.1007/s10676-011-9273-7>.
- [23] Aria M, Cuccurullo C. bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *J Informetr* 2017;11:959–75. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>.
- [24] Álvarez-Llorente JM, Guerrero-Bote VP, Moya-Anegón F. New paper-by-paper classification for Scopus based on references reclassified by the origin of the papers citing them. *J Informetr* 2025;19:101647. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2025.101647>.
- [25] Asubiaro T, Onaolapo S, Mills D. Regional disparities in Web of Science and Scopus journal coverage. *Scientometrics* 2024;129:1469–91.
- [26] Culbert JH, Hobert A, Jahn N, Haupka N, Schmidt M, Donner P, et al. Reference coverage analysis of OpenAlex compared to Web of Science and Scopus. *Scientometrics* 2025:1–18.
- [27] Sypniewska B, Baran M, Klos M. Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *Int Entrep Manag J* 2023;19:1069–100. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>.
- [28] Karakhan AA, Gambatese J, Simmons DR. Development of Assessment Tool for Workforce Sustainability. *J Constr Eng Manag* 2020;146. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001794](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001794).
- [29] Alafeshat R, Tanova C. Servant Leadership Style and High-Performance Work System Practices: Pathway to a Sustainable Jordanian Airline Industry. *Sustainability* 2019;11:6191. <https://doi.org/10.3390/su11226191>.
- [30] Xuecheng W, Iqbal Q, Saina B. Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership With Social Exchange Theory. *Front Psychol* 2022;13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872105>.
- [31] Parmenter J, Barnes R. Factors supporting indigenous employee retention in the Australian mining industry: A case study of the Pilbara region. *Extr Ind Soc* 2021;8:423–33. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.11.009>.
- [32] Popaitoon P. Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. *Sustainability* 2022;14:3626. <https://doi.org/10.3390/su14063626>.
- [33] Resta B, Dotti S, Ciarapica FE, De Sanctis I, Fani V, Bandinelli R, et al. Leveraging environmental sustainability for competitive advantage in the Italian Clothing and Leather sector. *Int J Fash Des Technol Educ* 2018;11:169–86. <https://doi.org/10.1080/17543266.2017.1356380>.
- [34] Emmanuel A, Mansor Z, Rasdi RB, Abdullah A, Hassan D. Mediating Role of Empowerment on Green Human Resource Management Practices and Employee Retention in the Nigerian Hotel Industry. *African J Hosp Tour Leis* 2021;10:932–54. <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720-141>.
- [35] Joao EAS, Spowart J, Taylor A. Employee training contributes to service quality and therefore sustainability. *African J Hosp Tour Leis* 2019;8:1–15.