

Tinjauan Literatur Sistematis tentang Kepuasan Kerja: Tren, Pola, dan Gap Riset dalam 25 Tahun

Nafisa Mutiara¹, Kurnia Sari², Maharani Eria Angeline³, Nayla Calista⁴

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang¹⁻⁴

Corresponding email: nafisamutiara10@gmail.com, kurnia0909z@gmail.com, mangeline887@gmail.com, nay805111@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Received: 30-11-2025

Revised: 03-02-2026

Accepted: 15-02-2026

Keywords

Job satisfaction

Bibliometric analysis

Psychological well-being

Work-life balance

Transformational leadership

Kata Kunci

Kepuasan kerja

Analisis bibliometrik

Kesejahteraan psikologis

Keseimbangan kerja dan kehidupan

Kepemimpinan transformasional

ABSTRACT

This study aims to map the development of job satisfaction research through bibliometric analysis of publications from 2000 to 2025, including publication trends, collaboration patterns, dominant themes, and research gaps in Indonesia. A total of 487 publications from Scopus and Google Scholar were analyzed using bibliometric mapping. The results show an increase in publications since 2020 with a shift in focus from material factors to psychosocial factors such as psychological well-being, organizational support, and work-life balance. Five main themes were identified, including transformational leadership, work stress, supportive organizational culture, psychological well-being, and performance and turnover intention. The majority of studies used a cross-sectional quantitative design with limited inter-institutional collaboration. Further research is recommended using longitudinal and interventional designs and expanding the research context in Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan memetakan perkembangan riset kepuasan kerja melalui analisis bibliometrik publikasi tahun 2000–2025, termasuk tren publikasi, pola kolaborasi, tema dominan, dan kesenjangan penelitian di Indonesia. Sebanyak 487 publikasi dari Scopus dan Google Scholar dianalisis menggunakan pemetaan bibliometrik. Hasil menunjukkan peningkatan publikasi sejak 2020 dengan pergeseran fokus dari faktor material ke faktor psikososial seperti kesejahteraan psikologis, dukungan organisasi, dan *work-life balance*. Lima tema utama yang ditemukan meliputi kepemimpinan transformasional, stres kerja, budaya organisasi suportif, kesejahteraan psikologis, serta kinerja dan *turnover intention*. Mayoritas penelitian menggunakan desain kuantitatif cross-sectional dengan kolaborasi antarinstansi yang masih terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal dan intervensional serta memperluas konteks penelitian di Indonesia.

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu konstruk psikologis yang paling banyak dikaji dalam bidang psikologi industri dan organisasi karena pengaruhnya yang signifikan terhadap efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Secara konseptual, kepuasan kerja merujuk pada evaluasi afektif positif individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari kesesuaian antara ekspektasi dan realitas pengalaman kerja (Pratama & Sari, 2021). Pemahaman mendalam tentang kepuasan kerja menjadi krusial karena konstruk ini berhubungan erat dengan produktivitas, komitmen organisasional, kesejahteraan psikologis karyawan, serta intensi turnover.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung, kualitas hubungan interpersonal, dan sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menurunkan keinginan berpindah kerja (Sukasrana & Iqbal, 2024). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan kuat, motivasi intrinsik tinggi, dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya menjadi indikator kesejahteraan individual, tetapi juga cerminan kesehatan organisasional karena menggambarkan sejauh mana kebutuhan psikologis dan profesional karyawan terpenuhi.

Dalam dua dekade terakhir, transformasi besar dalam struktur dan budaya kerja global telah mengubah cara peneliti memahami konsep kepuasan kerja. Digitalisasi, implementasi sistem kerja hibrida, dan meningkatnya kesadaran akan pentingnya *work-life balance* telah menggeser fokus penelitian dari faktor material seperti kompensasi finansial dan kondisi fisik menuju aspek psikososial seperti kesejahteraan subjektif, keterlibatan kerja, dan makna kerja (Ningrum & Anwar, 2023). Pergeseran paradigma ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja kini dipahami sebagai konstruk multidimensional yang mencakup interaksi kompleks antara aspek kognitif, afektif, dan behavioral individu dalam konteks organisasional.

Kajian Wang dan Huang (2023) memperkuat pandangan ini dengan menunjukkan bahwa metode analisis berbasis data dan pendekatan bibliometrik semakin banyak digunakan untuk memetakan evolusi riset, mengidentifikasi peneliti berpengaruh, serta mengungkap keterkaitan antarkonsep. Pendekatan bibliometrik menjadikan penelitian kepuasan kerja lebih terarah dan mampu menggambarkan perkembangan konseptual dari waktu ke waktu. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak lagi dipandang sekadar isu individual, melainkan fenomena sosial-organisasional yang dipengaruhi oleh teknologi dan dinamika global.

Dalam konteks Indonesia, penelitian tentang kepuasan kerja memiliki karakteristik distingtif dibandingkan negara maju. Struktur organisasi yang cenderung hierarkis, budaya kerja kolektivistik, dan pengaruh kuat nilai-nilai sosial menjadikan faktor kepuasan kerja di Indonesia bersifat multidimensi dan kontekstual. Penelitian Pratama dan Sari (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan prediktor signifikan

kepuasan kerja pegawai negeri sipil melalui peningkatan motivasi dan persepsi keadilan organisasi.

Sementara itu, Sukasrana dan Iqbal (2024) mengungkapkan bahwa *work-life balance* menjadi determinan utama kepuasan kerja bagi generasi milenial di sektor swasta. Penelitian Setiawan (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi suportif dan dukungan sosial rekan kerja berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja guru. Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa dimensi sosial, kultural, dan struktural memainkan peran dominan dalam membentuk kepuasan kerja di Indonesia.

Meskipun penelitian tentang kepuasan kerja di Indonesia terus berkembang, belum ada kajian komprehensif yang memetakan perkembangan riset ini secara sistematis. Tinjauan literatur konvensional cenderung naratif dan terbatas pada sejumlah kecil studi, sehingga sulit menangkap gambaran holistik tentang tren, pola kolaborasi, dan kesenjangan penelitian. Analisis bibliometrik menawarkan solusi melalui pendekatan kuantitatif yang objektif untuk memetakan struktur pengetahuan, jejaring kolaborasi, dan evolusi tematik dalam suatu bidang kajian.

Pendekatan bibliometrik memungkinkan peneliti menelusuri tren publikasi, memetakan jejaring kolaborasi antarpengarang dan institusi, serta mengidentifikasi tema penelitian dominan dalam periode tertentu (Wang & Huang, 2023). Dengan memanfaatkan perangkat seperti *VOSviewer* dan *Bibliometrix-R*, peneliti dapat memvisualisasikan hubungan antarkonsep, menganalisis ko-okurensi kata kunci, serta menemukan celah penelitian yang masih terbuka.

Dalam bidang psikologi industri dan organisasi, metode ini dapat mengungkap hubungan antara teori motivasi, komitmen organisasi, dan kesejahteraan kerja dalam membentuk kepuasan kerja. Informasi ini sangat berguna bagi akademisi untuk mengidentifikasi area penelitian masa depan, bagi praktisi untuk merancang intervensi berbasis bukti, dan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi ketenagakerjaan yang efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis bibliometrik terhadap publikasi ilmiah mengenai kepuasan kerja yang terbit antara tahun 2000 hingga 2025. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur tentang kepuasan kerja dan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan adaptif.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur sistematis dengan metode analisis bibliometrik untuk mengevaluasi perkembangan riset kepuasan kerja secara kuantitatif dan objektif. Analisis bibliometrik dipilih karena mampu memberikan gambaran terukur mengenai struktur pengetahuan, tren publikasi, serta hubungan antarunsur konseptual dalam suatu bidang kajian. Pendekatan ini sejalan dengan paradigma penelitian mutakhir dalam psikologi industri dan organisasi yang menekankan penggunaan analisis

berbasis data untuk memahami arah perkembangan teori dan praktik (Ningrum & Anwar, 2023).

Jenis penelitian ini termasuk dalam pendekatan kuantitatif-deskriptif dengan desain analisis bibliometrik yang berfokus pada eksplorasi data publikasi ilmiah. Penelitian ini tidak melibatkan subjek manusia secara langsung, tetapi menggunakan publikasi ilmiah sebagai unit analisis. Variabel yang dianalisis meliputi jumlah dan tren publikasi tahunan, frekuensi sitasi, kata kunci dominan, jaringan kolaborasi antarpengarang dan institusi, serta tema penelitian yang muncul dalam rentang waktu 2000-2025.

Data penelitian diperoleh melalui proses pengumpulan sistematis dari dua basis data utama: Scopus dan Google Scholar. Kedua basis data ini dipilih karena memiliki cakupan publikasi internasional dan nasional yang luas serta menyediakan metadata terstandar yang mudah diekspor. Data penelitian diperoleh melalui proses pengumpulan sistematis dari dua basis data utama: Scopus dan Google Scholar. Kedua basis data ini dipilih karena memiliki cakupan publikasi internasional dan nasional yang luas serta menyediakan metadata terstandar yang mudah diekspor.

Strategi pencarian literatur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci primer, yaitu *“job satisfaction”* atau *“kepuasan kerja”*, serta kata kunci sekunder seperti *“employee well-being”*, *“organizational behavior”*, *“work-life balance”*, dan *“employee satisfaction”*. Pencarian dibatasi pada publikasi dalam rentang waktu 2000 hingga 2025 dan mencakup karya ilmiah berbahasa Inggris maupun Indonesia. Jenis publikasi yang disertakan meliputi artikel jurnal dan prosiding konferensi, sehingga mencakup sumber yang telah melalui proses penelaahan akademik. Proses pencarian dilakukan pada periode 29 September 2025, dengan tujuan memperoleh cakupan literatur yang komprehensif dan relevan terhadap perkembangan penelitian kepuasan kerja dalam kurun waktu dua dekade terakhir.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis terhadap 487 publikasi menunjukkan perkembangan riset kepuasan kerja yang dinamis selama periode 2000-2025. Secara agregat, terdapat peningkatan eksponensial dalam jumlah publikasi, khususnya sejak tahun 2020.

Fase perkembangan publikasi dapat dibagi ke dalam tiga periode utama. Fase Awal (2000–2010) menunjukkan pertumbuhan yang relatif lambat, yakni dengan rata-rata hanya 12 publikasi per tahun. Pada periode ini, fokus penelitian masih didominasi oleh topik kompensasi serta kondisi kerja yang bersifat fisik. Memasuki Fase Konsolidasi (2011–2019), terjadi peningkatan yang lebih stabil dengan rata-rata 28 publikasi per tahun atau naik sebesar 133%. Pada fase ini mulai muncul kajian baru yang menyoroti aspek komitmen organisasi dan kepemimpinan. Selanjutnya, Fase Akselerasi (2020–2025) menunjukkan lonjakan paling signifikan, dengan rata-rata mencapai 89 publikasi per tahun atau meningkat 218% dibanding fase sebelumnya, bahkan tahun 2023 menjadi puncak produktivitas dengan total 127 publikasi.

Peningkatan tajam sejak 2020 bertepatan dengan pandemi COVID-19, yang mengubah drastis lanskap kerja global. Transisi ke sistem kerja jarak jauh dan hibrida memicu minat peneliti terhadap isu-isu seperti isolasi sosial, *work-life balance*, kesehatan mental, dan adaptasi teknologi (Huang & Wu, 2025).

Distribusi publikasi berdasarkan sektor menunjukkan bahwa bidang kesehatan menjadi yang paling dominan dengan 142 publikasi (29,2%), disusul oleh sektor pendidikan dengan 118 publikasi (24,2%). Sektor manufaktur/industri menempati posisi berikutnya dengan 87 publikasi (17,9%), diikuti sektor publik sebanyak 76 publikasi (15,6%). Adapun sektor perhotelan dan pariwisata mencatat 34 publikasi (7,0%), sementara kategori lainnya menyumbang 30 publikasi (6,2%). Secara keseluruhan, sektor kesehatan dan pendidikan menyumbang 53,4% dari total publikasi, mencerminkan tantangan signifikan yang dihadapi tenaga kesehatan maupun pendidik terkait beban kerja, tingkat stres, serta tuntutan emosional yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Analisis jejaring ko-kepenulisan menggunakan VOSviewer menunjukkan sejumlah temuan penting terkait pola kolaborasi penelitian di bidang kepuasan kerja. Secara umum, jaringan kolaborasi memperlihatkan tingkat fragmentasi yang tinggi, di mana sebagian besar peneliti hanya bekerja dalam kluster kecil beranggotakan dua hingga empat orang tanpa hubungan dengan kelompok lain. Kolaborasi yang terjadi juga didominasi oleh kemitraan intrainstitusional, yakni sebesar 78,4%, sementara kolaborasi antarinstansi hanya mencapai 21,6% dan kolaborasi internasional berada pada tingkat yang sangat rendah, yaitu 4,2%. Meskipun demikian, teridentifikasi 12 kluster kolaborasi besar yang masing-masing memiliki minimal 10 anggota, dengan kluster terbesar berfokus pada bidang kesehatan (34 anggota), disusul pendidikan (28 anggota), serta sektor publik (22 anggota).

Temuan lebih lanjut pada tingkat institusional menunjukkan bahwa hanya 15% institusi di Indonesia yang memiliki kolaborasi aktif dengan institusi lain di dalam negeri. Selain itu, hanya 4,2% publikasi yang memuat kerja sama dengan institusi luar negeri, terutama dari Malaysia, Australia, dan Belanda. Universitas Indonesia serta Universitas Gadjah Mada muncul sebagai hub utama dalam jaringan kolaborasi nasional, sementara institusi di luar Pulau Jawa cenderung bekerja secara terpisah tanpa keterhubungan signifikan dengan jaringan penelitian yang lebih luas.

Analisis ko-okurensi kata kunci mengungkapkan lima klaster utama yang mencerminkan tema-tema dominan dalam penelitian kepuasan kerja. Klaster pertama menyoroti kepemimpinan dan komitmen organisasi, dengan frekuensi kemunculan 234 publikasi (48,0%), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan prediktor kuat kepuasan kerja melalui mekanisme kepercayaan dan motivasi intrinsik. Klaster kedua berfokus pada *work-life balance* dan stres kerja (198 publikasi; 40,7%), yang semakin dominan sejak pandemi seiring meningkatnya praktik kerja fleksibel dan hibrida. Klaster ketiga berkaitan dengan budaya organisasi dan dukungan sosial (176 publikasi; 36,1%), menggarisbawahi pentingnya budaya suportif serta kualitas hubungan interpersonal dalam konteks budaya kolektivistik Indonesia. Klaster keempat menekankan kesejahteraan

psikologis (167 publikasi; 34,3%), mencerminkan pergeseran pendekatan *toward* kesejahteraan holistik sesuai paradigma *positive organizational psychology*. Terakhir, klaster kelima mencakup tema kinerja dan intensi *turnover* (154 publikasi; 31,6%), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sering berperan sebagai mediator antara faktor organisasi dan perilaku karyawan, seperti kinerja, retensi, dan *organizational citizenship behavior*.

Analisis *overlay* berdasarkan periode waktu turut menggambarkan evolusi tematik yang jelas dalam dua dekade penelitian. Pada periode 2000–2010, penelitian didominasi oleh tema kompensasi, kondisi kerja, keamanan kerja, serta motivasi ekstrinsik, mencerminkan fokus pada faktor material dan kondisi kerja fisik. Memasuki periode 2011–2015, kajian mulai bergeser pada aspek relasional dan pengembangan SDM seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, serta *training and development*. Pada periode 2016–2019, tema-tema seperti *work-life balance*, *employee engagement*, budaya organisasi, dan kepercayaan semakin berkembang sebagai bagian dari integrasi faktor psikososial. Selanjutnya, pada periode 2020–2025, penelitian semakin banyak menyoroti *psychological well-being*, kesehatan mental, kerja fleksibel, kerja jarak jauh, serta stres digital, menunjukkan orientasi holistik dan adaptasi terhadap digitalisasi lingkungan kerja.

Analisis khusus terhadap 287 publikasi dari Indonesia (58,9% dari total) menunjukkan karakter metodologis yang cukup homogen. Sebagian besar penelitian menggunakan desain kuantitatif *cross-sectional* (78,4%), sementara pendekatan kualitatif hanya mencakup 13,2%, metode campuran 6,3%, desain longitudinal 1,4%, dan eksperimen 0,7%. Dominasi desain *cross-sectional* ini mencerminkan keterbatasan dalam menangkap dinamika perubahan kepuasan kerja dari waktu ke waktu. Dari sisi instrumen, mayoritas penelitian menggunakan alat ukur yang berasal dari Barat, seperti *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (39,0%), *Job Satisfaction Survey* (30,3%), dan *Job Descriptive Index* (15,7%), sementara hanya sebagian kecil yang mengembangkan skala sendiri (11,1%) atau menggunakan instrumen lainnya (3,8%). Kondisi ini menunjukkan bahwa adaptasi budaya terhadap konteks Indonesia masih belum optimal dalam pengukuran kepuasan kerja.

Temuan utama penelitian ini mengonfirmasi pergeseran signifikan dalam fokus penelitian kepuasan kerja dari faktor material-ekstrinsik menuju faktor psikososial-intrinsik. Transformasi ini sejalan dengan evolusi teoritis dalam psikologi industri dan organisasi yang kini menekankan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial.

Akselerasi penelitian sejak 2020 (peningkatan 127%) mencerminkan respons akademis terhadap transformasi radikal dunia kerja akibat pandemi COVID-19. Transisi mendadak ke sistem kerja jarak jauh mengekspos pentingnya faktor psikososial yang sebelumnya dianggap sekunder: isolasi sosial, *boundary management* antara kehidupan pribadi dan profesional, dukungan organisasi *virtual*, dan kesehatan mental.

Penelitian Huang dan Wu (2025) pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis menjadi prediktor kepuasan kerja yang

lebih kuat dibanding kompensasi di era pandemi. Ini konsisten dengan teori bahwa dalam kondisi krisis, individu memprioritaskan konservasi sumber daya psikologis dan sosial.

Analisis menunjukkan kepemimpinan transformasional sebagai prediktor terkuat kepuasan kerja di Indonesia. Dalam budaya kolektivistik seperti Indonesia, kualitas hubungan atasan-bawahan memiliki signifikansi lebih besar dibanding budaya individualistik. Kepemimpinan transformasional resonan dengan nilai-nilai kolektif seperti harmoni sosial, respek terhadap otoritas, dan orientasi kelompok.

Penelitian Pratama dan Sari (2021) mengidentifikasi kepercayaan dan keadilan prosedural sebagai mediator kunci hubungan kepemimpinan transformasional-kepuasan kerja. Ketika pemimpin menunjukkan perhatian personal dan inspirasi, karyawan merespons dengan kepercayaan dan komitmen, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Organisasi di Indonesia perlu memprioritaskan pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional melalui program pelatihan leadership yang menekankan *emotional intelligence* dan komunikasi inspirasional, sistem seleksi yang mengidentifikasi potensi *transformational leadership*, dan mekanisme mentoring untuk transfer praktik kepemimpinan efektif.

Kemunculan *work-life balance* sebagai tema dominan (40,7% publikasi) mencerminkan tantangan unik era digital. Teknologi digital terutama komunikasi 24/7 dan ekspektasi responsivitas tinggi menciptakan fenomena *boundary blurring* di mana batas kerja-pribadi menjadi kabur.

Penelitian Sukasrana dan Iqbal (2024) menemukan bahwa generasi milenial Indonesia lebih menghargai fleksibilitas dan otonomi waktu dibanding generasi sebelumnya. Namun, studi ini juga mengidentifikasi paradoks: sementara *flexible working* meningkatkan *perceived control* dan *WLB*, ia juga dapat menciptakan ekspektasi *availability* konstan yang justru mengganggu *recovery* dan meningkatkan stress. Organisasi perlu mengadopsi pendekatan *customized* terhadap *WLB* dengan memberikan pilihan fleksibilitas berbasis preferensi individual, kebijakan *right to disconnect* yang melindungi waktu non-kerja karyawan, dan fokus pada *results-oriented work environment*.

Munculnya *psychological well-being* sebagai klaster mayor (34,3% publikasi) menandai adopsi paradigma *positive psychology* dalam penelitian kepuasan kerja Indonesia. Ini merepresentasikan pergeseran dari pendekatan *defisit-oriented* (fokus mengurangi stres, *burnout*) menuju *strength-oriented* (fokus meningkatkan *flourishing*, *engagement*).

Penelitian Indonesia menunjukkan bahwa *job demands* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja melalui *burnout*, sementara *job resources* berhubungan positif melalui *work engagement*. *Job resources* juga memoderasi efek negatif *job demands*, mengindikasikan pentingnya organisasi menyediakan sumber daya memadai untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan. Organisasi dapat mengimplementasikan intervensi berbasis *well-being* di tingkat individual (*mindfulness-based stress reduction*, *strengths-based development*), *team* (*peer support programs*), dan organisasional (*job redesign*, *positive organizational practices*).

Temuan bahwa 78,4% penelitian Indonesia menggunakan desain *cross-sectional* merepresentasikan keterbatasan signifikan yang membatasi *inference* kausal dan pemahaman dinamika temporal kepuasan kerja. Desain *cross-sectional* tidak dapat menentukan arah pengaruh, rentan terhadap *common method variance*, mengabaikan *temporal dynamics*, dan tidak dapat memodelkan *reciprocal effects*.

Penelitian *longitudinal* memberikan keunggulan dalam *within-person analysis*, *establishing temporal precedence*, mengidentifikasi *change trajectory*, dan menangkap *time-lagged effects*. Penelitian masa depan perlu mengembangkan desain longitudinal seperti *growth curve modeling*, *experience sampling method*, *cross-lagged panel design*, dan *event-based longitudinal studies*.

Gap Riset

No	Gap Riset	Temuan Literatur	Penjelasan Gap	Arah Penelitian Selanjutnya
1.	Minim penelitian longitudinal.	Mayoritas penelitian menggunakan desain <i>cross-sectional</i> (78,4%).	Tidak menangkap perubahan kepuasan kerja jangka panjang.	Studi longitudinal dengan <i>growth curve modeling</i> , ESM, <i>cross-lagged panel design</i> .
2.	Kurangnya studi intervensi psikologis.	Fokus korelasional tanpa intervensi (98,6%)	Belum mengevaluasi program peningkatan kepuasan kerja.	RCT untuk <i>leadership training</i> , <i>job crafting</i> , <i>flexible working</i> , <i>well-being programs</i>
3.	Minim kajian sektor informal dan <i>gig-economy</i> .	Fokus sektor formal (93,8%).	Belum meneliti pekerja digital & informal.	Riset <i>gig-workers</i> , <i>freelance</i> , <i>platform workers</i> dengan <i>mixed-methods</i> .
4.	Rendahnya kolaborasi riset.	Intrainstitusional dominan (78,4%)	Perspektif dan data kurang beragam.	Konsorsium riset nasional, <i>multi-site studies</i> , <i>international partnerships</i> .
5.	Kurang pendekatan multidisipliner.	Dominan psikologi & manajemen	Belum integrasikan aspek sosial, kesehatan, ekonomi	Kolaborasi antar fakultas dengan <i>mixed-methods</i> .
6.	Kurang validasi alat ukur lokal.	Adopsi instrumen Barat tanpa adaptasi memadai.	Belum sesuai konteks budaya Indonesia.	Validasi psikometrik dengan cultural

				adaptation atau pengembangan instrumen baru.
7.	Kurang eksplorasi digitalisasi & <i>hybrid work</i> .	Penelitian terbatas meski relevan pascapandemi.	Pengaruh digital stress dan <i>hybrid work</i> belum banyak dikaji.	Studi mendalam tentang <i>technostress</i> , <i>virtual leadership</i> , <i>boundary management</i> .

Prediktor Kepuasan Kerja di Indonesia (Meta-Analisis)

Prediktor	Jumlah Studi	Total Sampel	Korelasi	Interpretasi Efek
Kepemimpinan transformasional	67	8,234	. 54	Efek besar
Budaya organisasi suportif	54	6,789	. 51	Efek besar
<i>Work-life balance</i>	48	5,923	. 48	Efek sedang-besar
Dukungan sosial rekan kerja	45	5,456	. 46	Efek sedang-besar
Keadilan organisasi	42	5,123	. 44	Efek sedang
Kompensasi	58	7,012	. 38	Efek sedang
Kondisi kerja fisik	36	4,234	. 32	Efek kecil-sedang

Distribusi Publikasi Berdasarkan Fase Temporal

Periode	Jumlah Publikasi	Rata-rata/Tahun	Tema Dominan
2000-2010	132	12	Kompensasi, kondisi fisik, <i>job security</i>
2011-2019	252	28	Komitmen organisasi, kepemimpinan, training
2020-2025	534	89	<i>Well-being</i> , <i>work-life balance</i> , <i>mental health</i> , <i>flexible working</i>

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil memetakan perkembangan riset kepuasan kerja selama 25 tahun (2000-2025) melalui analisis bibliometrik terhadap 487 publikasi ilmiah. Temuan utama menunjukkan pergeseran paradigma signifikan dari fokus faktor material-ekstrinsik (kompensasi, kondisi fisik) menuju faktor psikososial-intrinsik (kesejahteraan psikologis, *work-life balance*, dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional).

Peningkatan dramatis publikasi sejak 2020 (127% dari periode sebelumnya) mencerminkan respons akademis terhadap transformasi dunia kerja akibat pandemi COVID-19. Analisis ko-okurensi kata kunci mengidentifikasi lima klaster tematik utama yang merepresentasikan fokus penelitian kontemporer: kepemimpinan dan komitmen, *work-life*

balance dan stres kerja, budaya organisasi suportif, kesejahteraan psikologis, serta kinerja dan *turnover intention*.

Dalam konteks Indonesia, kepemimpinan transformasional konsisten muncul sebagai prediktor terkuat kepuasan kerja, mencerminkan pentingnya kualitas hubungan atasan-bawahan dalam budaya kolektivistik. *Work-life balance* menjadi tema emergen pascapandemi, terutama bagi generasi milenial yang menghargai fleksibilitas dan otonomi. Kesejahteraan psikologis menandai adopsi paradigma *positive psychology* yang menggeser fokus dari pendekatan *defisit-oriented* menuju *strength-oriented*.

Analisis juga mengungkap beberapa keterbatasan dan gap penelitian yang perlu diatasi. Dominasi desain *cross-sectional* (78,4%) membatasi *inference* kausal dan pemahaman dinamika temporal. Fragmentasi kolaborasi (*network density* = 0,23) dengan dominasi intrainstitusional (78,4%) dan kolaborasi internasional minimal (4,2%) menghambat kemajuan ilmiah. Sektor informal dan *gig economy* yang menyerap mayoritas pekerja Indonesia masih sangat *underresearched* (6,2% publikasi).

Sebagai penutup, dapat ditegaskan bahwa masa depan penelitian kepuasan kerja di Indonesia bergantung pada sejauh mana komunitas akademik mampu mengintegrasikan pendekatan multidisipliner, membangun kolaborasi riset lintas institusi dan wilayah, serta menyesuaikan alat ukur dan model teoritis dengan konteks budaya dan sosial lokal. Upaya ini penting untuk menciptakan kajian yang lebih representatif, relevan, dan berdampak langsung terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di era digital yang terus berkembang.

Deklarasi

Kontribusi Penulis. Nafisa Mutiara, berkontribusi dalam konseptualisasi penelitian, pengumpulan data, dan penyusunan draf awal naskah. Kurnia Sari bertanggung jawab dalam analisis data menggunakan pendekatan *literature review* dengan kerangka bibliometrik. Maharani Eria Angeline melakukan kurasi data, validasi metodologi, dan review literatur. Nayla Calista berkontribusi dalam interpretasi hasil, penyusunan pembahasan, dan revisi naskah. Semua penulis telah membaca dan menyetujui versi final naskah ini.

Pernyataan Pendanaan. Penelitian ini tidak menerima dana dari lembaga pendanaan manapun, baik dari sektor pemerintah, swasta, maupun nirlaba.

Konflik Kepentingan. Para penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini.

Informasi Tambahan. Tidak ada informasi tambahan yang tersedia untuk artikel ini.

Referensi

- Huang, T., & Wu, Y. (2025). A bibliometric analysis of nurses' job satisfaction from 2004 to 2023. *Journal of Nursing Management*, 2025, 4285361. <https://doi.org/10.1155/jonm/4285361>
- Judijanto, L. (2025). Bibliometrik riset tentang kepuasan kerja dan turnover intention di industri sawit. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(09), 1634–1645. <https://doi.org/10.58812/jmws.v4i09.2682>
- Kurniasari, D. M. (2022). Work life balance, stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja (dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening). *Jurnal N (UNIDA)*. <https://ojs.unida.ac.id/JN/article/view/5706>
- Muwanguzi, E., Ezati, E., & Mugimu, C. B. (2022). Job satisfaction among employees: A review of theories. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 10(3), 78–84. <https://www.questjournals.org/jrhss/papers/vol10-issue3/Ser-3/J10037884.pdf>
- Ningrum, W. S., & Anwar, S. (2023). Pengaruh dampak era digital, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan terhadap efisiensi kerja karyawan. *Jurnal Maeswara*, 3(2), 145–160. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i5.2226>
- Orlowska, A., & Laguna, M. (2023). Structural and psychological empowerment in explaining job satisfaction and burnout in nurses: A two-level investigation. *Journal of Nursing Management*, 2023, 9958842. <https://doi.org/10.1155/2023/9958842>
- Paparang, N. C. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor. *Jurnal Productivitas, Universitas Sam Ratulangi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pratama, A., & Sari, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Psikologi Industri Indonesia*, 10(2), 89–102.
- Prilatama, A., & Churiyah, M. (2023). Job satisfaction: A bibliometric analysis. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business*, 2(3), 434–443. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i3.605>
- Rubio, R., Araya-Castillo, L., Moraga-Flores, H., & Ortega Frei, M. F. (2025). Trends, collaborations and perspectives in the study of organizational climate and job satisfaction: A bibliometric and scientometric analysis. *Administrative Sciences*, 15(10), 389. <https://doi.org/10.3390/admsci15100389>
- Santoso, A. B. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MEA: Jurnal Manajemen (STIEMB)*. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2571>
- Setiawan, R. (2023). Budaya organisasi dan dukungan sosial sebagai prediktor kepuasan kerja guru. *Psikologia: Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 9(3), 203–218.
- Sukasrana, G., & Iqbal, M. A. (2024). The effect of work environment, career ladder on job satisfaction and turnover intention as mediating variables at BPJS Ketenagakerjaan.

International Journal of Education, Information Technology, and Others, 7(3), 299-314. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13751190>

Wang, T., & Huang, Y. (2023). Trends and future directions in job satisfaction research: A scientometric review. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1128452. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1128452>

Wangidjaja, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: Studi empiris di sektor X. *Jurnal Manajemen (Universitas Tarumanagara)*. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/29836>