



Eksplorasi Trends dalam Work Engagement dan Work Family Conflict dengan Metode Bibliometrik

Annisa Ciptagustia^{1*}, Kusnendi², Yoga Perdana³, Riske Faldesiani⁴

^{1,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

² Program Studi Doktorat Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

⁴ Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantora, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

Abstract

The purpose of the study is a comprehensive picture of work engagement and work family conflict for the criteria of key authors, documents, and keywords and mapping the development of research through a bibliometric approach with computational mapping analysis using VOSviewer. This research used bibliometric analysis with VOSviewer software. This study used the Scopus database using A comma separated value (CSV) format consisting of 440 reference metadata used for analysis in VOSviewer in the period 1993-2023. Clustering of the network visualisation map was done using 2 keywords, namely, work engagement and work family conflict. The analysis showed that most of the publications were done in 2022 with 69 articles with a high number of citations in this field from researchers in the United States and China. A total of 11 articles were published in the International Journal Of Environmental Research And Public Health and the documents referenced or heavily cited came from the Journal Of Occupational And Environmental Medicine with 469 articles.

Article Info

Correspondence:
Annisa Ciptagustia
(annisacipta@upi.edu)

Article History:
Submitted: 26-11-2022
Revised: 12-03-2023
Accepted: 07-04-2023
Published: 27-04-2023

JEL Classification:
D74; J12; J83

Keyword:
VOS Viewer;
Work Engagement;
Work Family Conflict

1. PENDAHULUAN

Konsep keterikatan karyawan dipopulerkan oleh Gallup (konsultan HR Development) bahwa pengukuran element-elemen komitmen karyawan dapat dilihat dari retensi karyawan, kepuasan konsumen, profitabilitas, produktivitas, dan keamanan kerja. Hasil dari interview dan *focus grup discussion* (FGD) di berbagai jenis industry, Gallup berhasil mengidentifikasi perasaan komitmen karyawan secara emosional dan intelektual adalah keterikatan karyawan yang berkorelasi positif dengan kinerja superior. Adapun tipe keterikatan karyawan menurut Gallup yaitu: *Engaged, Not Engaged, Actively Engaged*. Karyawan yang *engaged* cenderung loyal, berkontribusi pada keuntungan perusahaan, bekerja secara produktif dan berkualitas. Sementara, mereka yang *partially-engaged* lebih konsentrasi pada pengerjaan tugas tanpa mempertimbangkan kualitas hasilnya, sulit menerima masukan, serta orientasi pada gaji saja. Kategori *disengaged* dianggap berbahaya karena hampir tidak mau berkontribusi pada organisasi, menampakkan ketidakpercayaan dan menyebarkan pengaruh negatif sehingga membuat lingkungan kerja tidak kondusif. Dengan begitu, keterikatan karyawan adalah perilaku positif karyawan dengan



menawarkan kapaibilitasnya yang lebih serta menyadari peran dan tanggung jawabnya di perusahaan. Hal ini yang masih menjadi perhatian dalam literatur tentang perilaku organisasi. Keterlibatan kerja terkait erat dengan sikap dan perilaku di tempat kerja yaitu tingkat komitmen, energi, dan konsentrasi yang didedikasikan karyawan untuk pekerjaan mereka. Fenomena ini memiliki dampak signifikan pada produktivitas individu, kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasi yang tinggi, tingkat turnover yang rendah, dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. (Yalabik et al., 2013) Keterlibatan kerja juga dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis karyawan, karyawan yang terlibat lebih cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan hidup yang lebih tinggi karena merupakan bukti terwujudnya kepercayaan dan keadilan antara perusahaan dan karyawan. (Armstrong, 2010) Hasil studi juga merumuskan adanya tiga pendorong kunci untuk memaksimalkan *employee engagement*, yaitu: 1) keselarasan nilai, 2) penghargaan/pengakuan yang adil, dan 3) komunikasi yang transparan. Sama halnya dari berbagai penelitian ditemukan factor yang mempengaruhi keterikatan karyawan diantaranya komunikasi lintas generasi angkatan kerja yang efektif, pelatihan dan pengembangan dalam bentuk coaching, lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja yang kondusif, serta memperhatikan kondisi psikologis karyawan (Meaningfulness, safety, and availability). (Anintha, 2014). Hasil penelitian terhadap factor yang mempengaruhi yaitu mampu mengidentifikasi mana factor yang meningkatkan persepsi dan mana yang menjadi ancaman penurunan persepsi. Maka perlu identifikasi factor apa yang dapat mneurunkan persepsi tersebut, penelitian ini dikaitkan akan kondisi psikologis karyawan sehingga focus pada kesejahteraan mental karyawan. Kesejahteraan mental dipengaruhi oleh tingkat stress karyawan. Sumber stress ada yang bersumber dari pekerjaan dan ada yang bukan dari pekerjaan keduanya ada yang bersifat penghalang dan tantangan. Yang dihindari adalah yang bersifat penghalang baik bersumber dari pekerjaan atau tidak karena tuntutan yang membuat stres yang dianggap menghambat kemajuan menuju pencapaian pribadi atau pencapaian tujuan yang cenderung memicu emosi negatif seperti kemarahan dan kecemasan. (Colquitt dkk, 2011). Stres yang bersumber dari pekerjaan seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi akan membuat kesejahteraan mentalnya menurun, beban kerja yang terlalu tinggi membuat karyawan kewalahan dan berakibat meingkatkan stress. Zappala dkk (2022). Sedangkan stress yang bersumber dari non pekerjaan dalam bentuk peristiwa kehidupan yang negative dianggap cukup membuat stres, ketika mengakibatkan perubahan yang signifikan pada kehidupan. Terkadang kondisi pekerjaan dan non pekerjaan saling terkait satu sama lain yang menghasilkan konflik peran atau pada saat karyawan mengalami konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan tugas-tugas dalam keluarga akan memicu konflik peran. Fenomena peran ganda pada pekerjaan dan keluarga disebut dengan work family conflict, dan merupakan salah satu sumber stress dari non pekerjaan dan bersifat penghalang kemajuan sehingga menjadi sumber masalah bagi perusahaan dan produktivitas individu. (Hessel dkk, 2017; Burke & El-Kot, 2010) Konflik kerja-keluarga adalah manifestasi dari konflik peran yang terjadi dalam diri individu sebagai akibat dari harapan peran yang berbeda yang berasal dari domain pekerjaan dan keluarga. Konflik ini menyulitkan karyawan dalam menyeimbangkan peran-peran tersebut, yang mempengaruhi dedikasi dan semangat mereka terhadap pekerjaan. Dampak negatif konflik peran ini telah diteliti terhadap beberapa industry berbeda yaitu dosen perempuan di Cina, karyawan pada layanan keuangan syariah bahkan pada lingkungan kerja virtual dan hibrida. Purwayoga dkk (2019); Ahmed (2019); Gun dkk (2021); Gu dkk (2022); Rantanen dkk (2008) Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa work family konflik dapat menurunkan employee engagement karyawan karena sebagai sumber emosi negative yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja. (Punu & Wijono, 2022); Zhih-Lin Liu & Thi Vinh Tran Nguyen, 2023) Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa WFC berpengaruh positif terhadap work engagement. (Halbesleben, dkk, 2009) Berdasarkan gap penelitian tersebut menarik untuk diteliti terkait kedua variable tersebut namun perlu meninjau tren perkembangan litelature agar lebih komprehensif dari jurnal internasional terkemuka. Ada banyak teknik analisis untuk

meninjau literatur salah satu teknik analisis bibliometric yang memahami literatur secara rinci dengan cara sistematis untuk menganalisis studi dengan prosedur statistik dan kuantitatif (Nawaz et al., 2020; Cancino et al., 2017). Teknik ini membantu dalam penentuan data lapangan yang melimpah untuk menyajikan tren, perkembangan, negara dan penulis yang paling produktif di bidang tertentu yang memberikan wawasan kepada peneliti baru untuk mengekspos area yang belum dieksplorasi di lapangan dari data lapangan dalam jumlah besar dan berdampak tinggi pada penelitian. (Farrukh et al., 2020; Donthu et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik bibliometrik untuk mengekstrak metadata dari Scopus mengenai work engagement dan work family conflict dan memeriksa literatur yang berkembang. Penelitian ini menggunakan database Scopus dari tahun 1993 – 2023 yang dipilih berdasarkan berbagai kriteria.

2. METODE

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk tren penelitian yang ada dengan memberikan jawaban atas empat pertanyaan penelitian berikut:

Pertanyaan 1: Bagaimana penelitian ini berkembang dari tahun ke tahun?

Pertanyaan 2: Apa saja negara, penulis, jurnal, dan artikel terkemuka?

Pertanyaan 3: Bagaimana tren penelitian saat ini terkait work engagement dan work family conflict?

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, alat analisis yang digunakan adalah bibliometrik dengan bantuan software VOSviewer. Perangkat lunak VOSviewer telah digunakan untuk menganalisis kumpulan data yang sesuai untuk membentuk dan memvisualisasikan jaringan secara efektif (Van Eck et al., 2010). VOSviewer digambarkan dengan menunjukkan peta hubungan antara beberapa item yang dapat disesuaikan berdasarkan kebutuhan peneliti, untuk memperoleh gambaran umum mengenai perkembangan penelitian dari variable work engagement dan work family conflict dari tahun ke tahun, penulis, asal negara dan jumlah dokumen yang terpublikasi. Adapun tahapan analisis bibliometrik penelitian ini adalah:

- a. Pengumpulan data publikasi dengan menggunakan database Scopus dengan kriteria yang telah ditentukan peneliti kemudian di save dalam bentuk csv.
- b. Pengolahan data bibliometrik artikel hasil pencarian dengan database Scopus yang telah diperoleh dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel.
- c. Analisis pemetaan secara komputasi terhadap data bibliometrik publikasi dengan menggunakan aplikasi VOSviewer.
- d. Analisis hasil analisis pemetaan komputasi

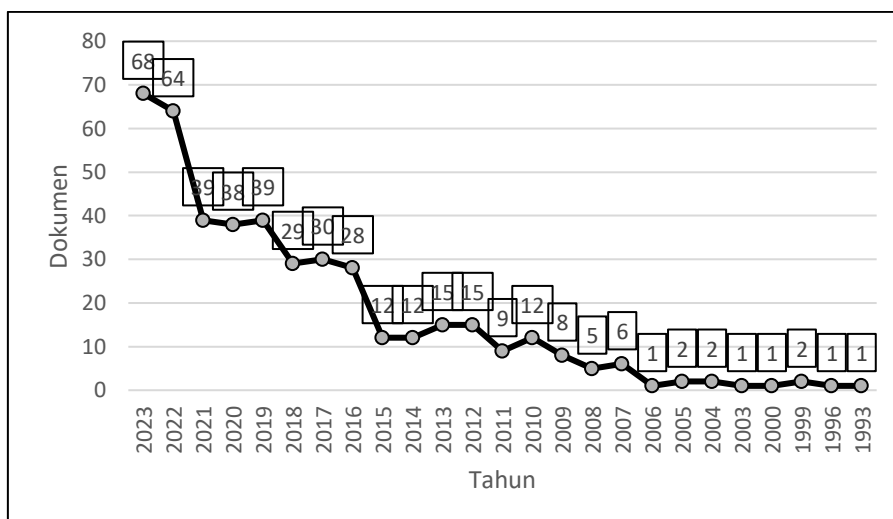
Database jurnal yang digunakan berasal dari metadata Scopus dengan jumlah 404 artikel. Metadata lebih sedikit karena sesuai tujuan penelitian yang focus pada dua variable penelitian ini dengan kata kunci, yaitu (TITLE-ABS-KEY (work and engagement dan work and family and conflict)) dalam jangka waktu antara 1993-2023.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Perkembangan Penelitian

Hasil dari metadata Scopus dengan kata kunci, yaitu (TITLE-ABS-KEY (work and engagement dan work and family and conflict)) dalam jangka waktu antara 1993-2023, hasilnya adalah perkembangan penelitian dari tahun ke tahun semakin meningkat seperti dalam Gambar 1.



Gambar 1. Jumlah Dokumen tentang *Work Engagement* dan *Work Family Conflict* yang Terpublikasi di database Scopus Tahun 1993-2023
 Sumber: Hasil Olah data Scopus.com (2023)

Pada Gambar 1, diketahui bahwa peningkatan jumlah penelitian terkait dua variabel penelitian yaitu antara tahun 2015 ke 2017 yaitu dari 12 artikel menjadi 30 artikel. Selanjutnya peningkatan signifikan lainnya dari tahun 2021 ke 2022 hingga saat ini tahun 2023 yaitu dari 39 artikel menjadi 64 artikel dan terakhir 68 artikel. Adapun bentuk dokumen tersebut berdasarkan metadata Scopus didominasi oleh artikel sebanyak 358 artikel atau 81% adalah artikel penelitian. Peringkat kedua yaitu dalam bentuk book chapter sebanyak 29 dokumen, sedangkan dalam bentuk buku hanya ditemukan 7 dokumen, dijelaskan Tabel 1. Perkembangan penelitian ini masih dalam kajian social science dan psikologi yaitu sebanyak 153 dan 143 dokumen. Sedangkan dalam kajian bisnis, manajemen dan akuntansi sebanyak 123 dokumen. Tidak dapat dipungkiri bahwa kajian work engagement dan work family conflict berasal dari teori perilaku organisasi yaitu merupakan luaran dari sikap dan perilaku karyawan dilihat dari factor yang mempengaruhi persepsi mereka yaitu stress kerja dimana *work family conflict* dikategorikan sebagai *stress negative* atau sebagai penghalang individu berkinerja.

Tabel 1. Tipe Dokumen dan Subjek Area Penelitian *Work Engagement* dan *Work Family Conflict* Tahun 1993-2023

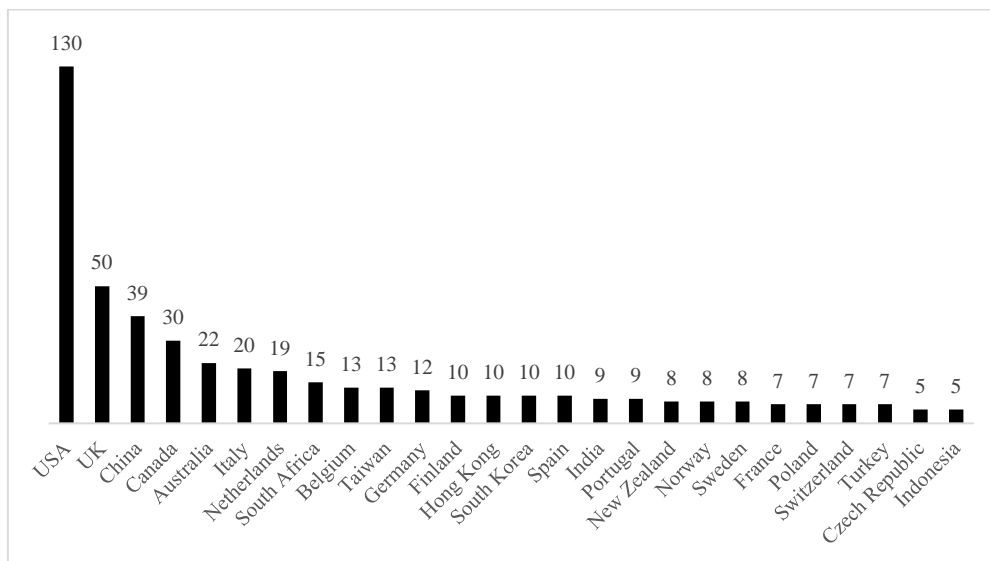
Tipe Dokumen	Jumlah Dokumen
Article	358
Book Chapter	29
Review	24
Conference Paper	11
Buku	7
Editorial	5
Letter	2
Short Survey	2
Conference Review	1
Note	1
Subjek Area	Jumlah Dokumen
Social Sciences	153
Psychology	143
Medicine	133
Business, Management and Accounting	123
Arts and Humanities	40
Economics, Econometrics and Finance	24

Sumber: Hasil Olah Data Scopus.com (2023)

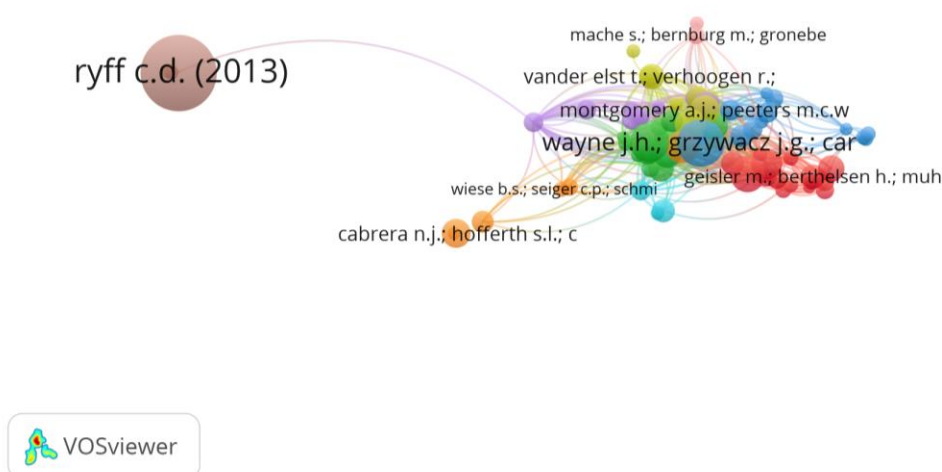
Negara, Penulis, Jurnal, dan Artikel terkemuka

Negara yang paling produktif terkait publikasi variable work engagement dan work family conflict adalah Amerika Serikat yaitu sebanyak 130 dokumen. Peringkat kedua yaitu Inggris dengan 50 dokumen dan Cina dengan 39 dokumen. Dijelaskan Oleh Gambar. Hasil Vosviewer terkait Co-authorship berdasarkan negara, menunjukkan hal yang sama dengan informasi negara Cina baru melakukan penelitian ini pada tahun 2019-2021 sedangkan di Amerika Serikat penelitian variabel ini telah lama dilakukan sejak tahun 2016.

Bibliometric coupling dalam penelitian Work Engagement dan Work Family Conflict ditemukan hasil bahwa penulis Ryff C.D yang mempublikasikan pada Tahun 2013 dalam database scopus merupakan penulis yang paling banyak digunakan sebagai rujukan dalam variable ini. Terlihat pada hasil Vosviewer dengan bulatan terbesar dan terkoneksi dengan penulia lainnya. (Gambar.3)



Gambar 2. Negara yang Mempublikasikan terkait *Work Engagement* dan *Work Family Conflict* Database Scopus Tahun 1993-2023
Sumber: Data Diolah (2023)



Gambar 3. Output Bibilimetric Couiping Berdasarkan Penulis Terbanyak Sitasi
Sumber: Data Diolah (2023)

Untuk membuktikan bahwa Ryff (2013) adalah penulis yang paling banyak di sitasi selanjutnya melakukan pencarian artikel dengan *publish of perish* dengan database scopus

dan rentang waktu 2013-2023 diperoleh daftar penulis yang produktif meneliti di topik ini dari tahun ke tahun seperti dalam Tabel 2.

Tabel 2. Nama Penulis paling banyak di Sitasi Dalam Topik Work Engagement dan Work Family Conflict pada Tahun 2013-2023

No	Penulis	Tahun	Judul Artikel dan Nama Jurnal
1	Ryff, C.D.	2013	Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. <i>Psychotherapy and Psychosomatics</i> , 83(1), 10-28, ISSN 0033-3190, https://doi.org/10.1159/000353263
2	Galanti, T	2021	Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. <i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> , 63(7), ISSN 1076-2752, https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236
3	Derks, D	2015	Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 88(1), 155-177, ISSN 0963-1798, https://doi.org/10.1111/joop.12083
4	Travis, D.J	2016	"I'm so Stressed!": A Longitudinal Model of Stress, Burnout and Engagement among Social Workers in Child Welfare Settings. <i>British Journal of Social Work</i> , 46(4), 1076-1095, ISSN 0045-3102, https://doi.org/10.1093/bjsw/bct205
5	Breevaart, K	2018	Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 23(3), 338-349, ISSN 1076-8998, https://doi.org/10.1037/ocp0000082
6	Mason, V.M	2014	Compassion fatigue, moral distress, and work engagement in surgical intensive care unit trauma nurses: A pilot study. <i>Dimensions of Critical Care Nursing</i> , 33(4), 215-225, ISSN 0730-4625, https://doi.org/10.1097/DCC.0000000000000056
7	Fiksenbaum, L.M	2014	Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. <i>International Journal of Human Resource Management</i> , 25(5), 653-672, ISSN 0958-5192, https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314
8	Mudrak, J.	2018	Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands-Resources Model. <i>Research in Higher Education</i> , 59(3), 325-348, ISSN 0361-0365, https://doi.org/10.1007/s11162-017-9467-x
9	Bakker, A.	2014	Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 29(1), 63-80, ISSN 0268-3946, https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148
10	Brummelhuis, L.L. Ten	2014	Does Family Life Help to be a Better Leader? A Closer Look at Crossover Processes From Leaders to Followers. <i>Personnel Psychology</i> , 67(4), 917-949, ISSN 0031-5826, https://doi.org/10.1111/peps.12057
11	Elst, T. Vander	2017	Not Extent of Telecommuting, but Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. <i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> , 59(10), ISSN 1076-2752, https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001132
12	Wayne, S.	2017	The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work-family conflict on job success. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 38(6), 876-894, ISSN 0894-3796, https://doi.org/10.1002/job.2174

- | | | | |
|----|-------------------------|------|--|
| 14 | Öge, E. | 2018 | The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, work family conflict and work engagement among air traffic controllers in Turkey. <i>Journal of Air Transport Management</i> , 66, 25-35, ISSN 0969-6997, https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.10.003 |
| 15 | Mache, S. | 2016 | Work family conflict in its relations to perceived working situation and work engagement. <i>Work</i> , 53(4), 859-869, ISSN 1051-9815, https://doi.org/10.3233/WOR-162257 |
| 16 | Lyu, X. | 2022 | Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. <i>Current Psychology</i> , 41(4), 1767-1777, ISSN 1046-1310, https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4 |
| 17 | Yucel, I. | 2023 | The mediating effect of work engagement on the relationship between work-family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i> , 72(3), 577-598, ISSN 1741-0401, https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361 |
| 18 | Huyghebaert-Zouaghi, T. | 2023 | Workaholism and work engagement: An examination of their psychometric multidimensionality and relations with employees' functioning. <i>Current Psychology</i> , 42(7), 5240-5253, ISSN 1046-1310, https://doi.org/10.1007/s12144-021-01820-6 |
| 19 | Headrick, L | 2023 | Recovery Experiences for Work and Health Outcomes: A Meta-Analysis and Recovery-Engagement-Exhaustion Model. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 38(4), 821-864, ISSN 0889-3268, https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3 |
| 20 | Ribeiro, N. | 2023 | The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. <i>International Journal of Organizational Analysis</i> , 31(2), 533-549, ISSN 1934-8835, https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646 |
| 21 | Park, H.I | 2023 | Physical activity buffers the effects of work-family conflict on work engagement through mastery recovery experience. <i>Current Psychology</i> , 42(1), 348-358, ISSN 1046-1310, https://doi.org/10.1007/s12144-021-01463-7 |

Sumber: Hasil Olah data Publish or Perish (2023)

Journal Productivity

Artikel-artikel mengenai work engagement dan work family conflict terbatas pada pada tiga belas jurnal utama seperti dalam Tabel 3. Dalam rentang tahun 1993-2023 *Journal International Journal Of Environmental Research And Public Health* paling banyak mempublikasikan artikel terkait variabel penelitian. Diikuti oleh *Frontiers In Psychology*, *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*. Seperti pada sebaran subjek area, variabel ini lebih banyak diteliti dalam ruang lingkup psikologi sedangkan dalam bidang manajemen atau manajemen sumber daya manusia hanya dalam *Journal Of Management And Organization*. Sedangkan jurnal dengan jumlah sitasi terbanyak yaitu pada *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, *Journal Of Occupational Health Psychology* dan *Journal Of Managerial Psychology*. Jika merujuk pada teori, kajian work engagement dan work family conflict berasal dari lingkup perilaku organisasi khususnya stress kerja, sehingga tidak heran jika artikel terkait akan merujuk pada lingkup ilmu psikologi.

Tabel 3. Rekapitulasi Jurnal, Jumlah Dokumen dan Sitasi Tertinggi pada Tahun 1993-2023

Nama Jurnal	Jumlah Dokumen Terkait	Jumlah Sitasi
International Journal Of Environmental Research And Public Health	11	112
Frontiers In Psychology	9	98
Journal Of Vocational Behavior	8	273
Journal Of Occupational And Environmental Medicine	7	469
Current Psychology	5	43
Journal Of Occupational Health Psychology	5	310
Stress And Health	5	136
British Journal Of Social Work	4	227
Community Work And Family	4	27
Journal Of Business And Psychology	4	31
Journal Of Management And Organization	4	20
Journal Of Managerial Psychology	4	293
Sustainability Switzerland	4	31

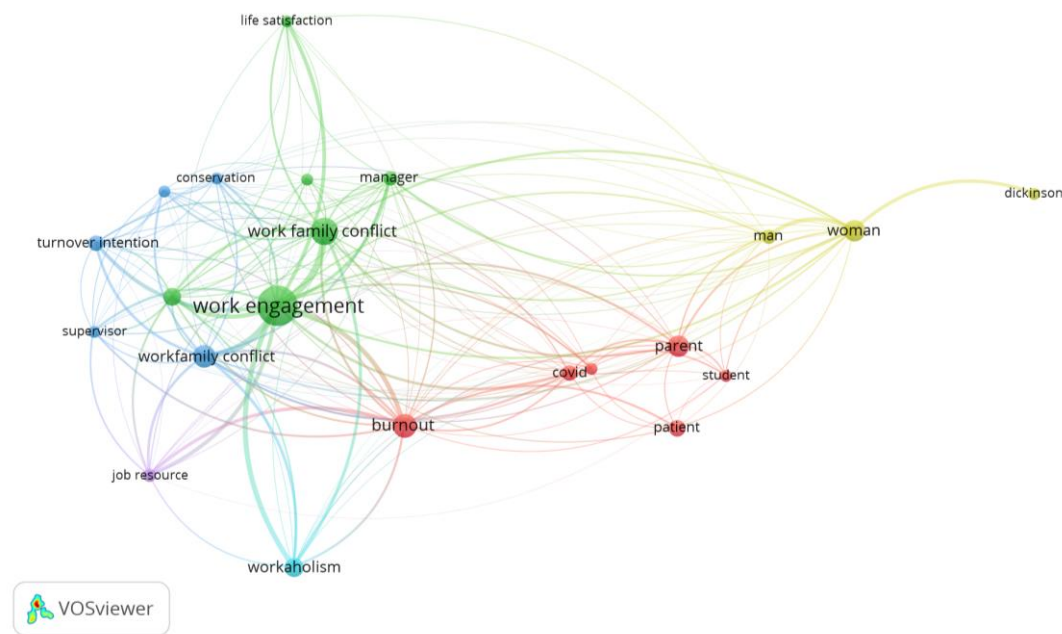
Sumber: Olah Data Scopus.com (2023)

Trend Penelitian

Hasil pemetaan artikel dengan metode Co-occurrence analysis dapat memperlihatkan topik penelitian melalui komputasi statistic untuk menghitung seberapa sering data berpasangan muncul bersamaan dalam topik penelitian. Co-occurrence ini berdasarkan matriks kata-kata yang banyak dibicarakan dalam topik penelitian sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti untuk mengidentifikasi dan mempelajari suatu topik berdasarkan pola dan hubungan. (Buzydlowski, 2015; Chen, Chen, Wu, Xie, & Li, 2016). Dengan bantuan VOSviewer dari 440 artikel database Scopus menggunakan Co-Occurance 30 kali artinya data tersebut muncul bersamaan dalam data set sebanyak 30 kali.dan diperoleh 22 kata yang tersebar dalam 6 kluster.

- a. Kluster pertama ditandai dengan warna merah terdiri dari 6 item yaitu burnout, covid, pandemic, parent, patient, student.
- b. Kluster kedua ditandai dengan warna hijau terdiri dari 6 item yaitu job satisfaction, life satisfaction, manager, work engagement, work family conflict, work life balance.
- c. Kluster ketiga ditandai dengan warna biru terdiri dari 5 item yaitu conservation, employee engagement, supervisor, turnover intention, workfamily conflict.
- d. Kluster 4 ditandai dengan warna kuning terdiri dari 3 item yaitu Dickinson, woman, man.
- e. Kluster 5 ditandai dengan warna ungu terdiri dari 1 item yaitu job resources.
- f. Kluster 6 ditandai dengan warna biru muda terdiri dari 1 item yaitu workaholism

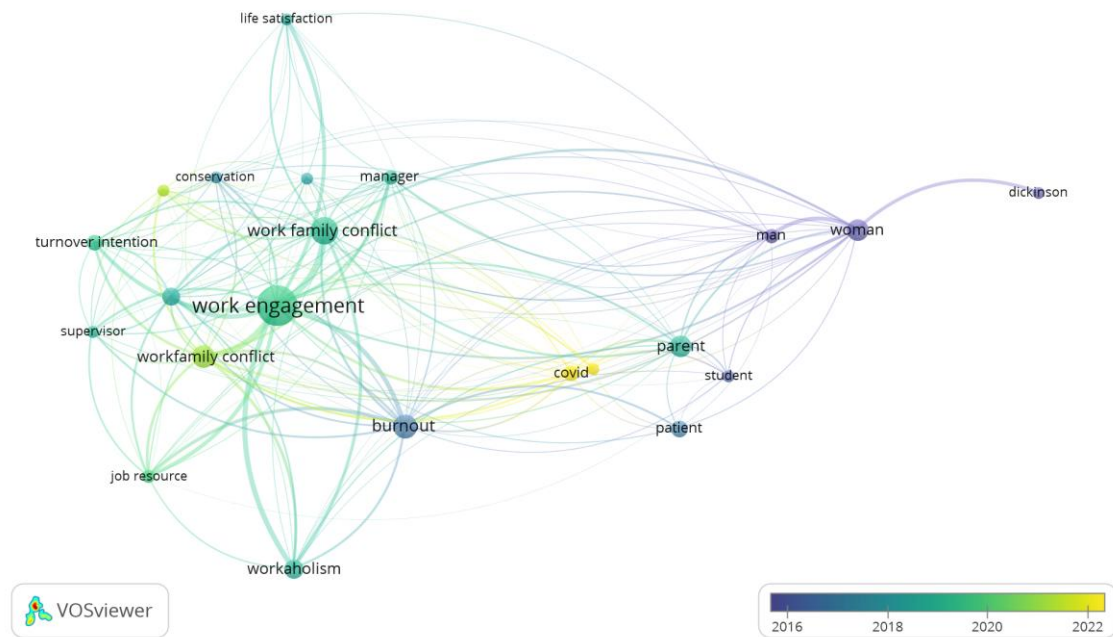
Visualisasi pemetaan yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari 3 bagian: visualisasi jaringan (lihat Gambar 4), visualisasi overlay (lihat Gambar 5), dan visualisasi densitas (lihat Gambar 6).



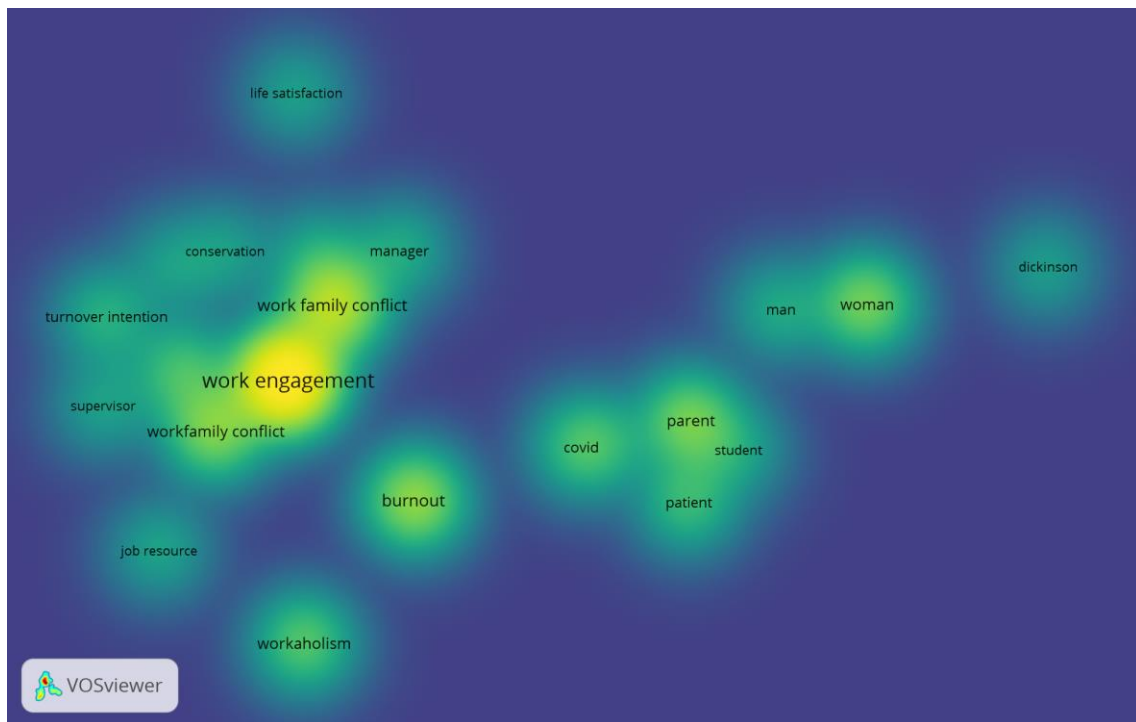
Gambar 4. Visualisasi Jaringan
 Sumber: Data Diolah (2023)

Gambar 4. visualisasi jaringan terdapat kata-kata yang sering muncul yaitu work engagement, work family conflict dan burnout. Jika merujuk hasil penelitian terdahulu bawa ketiga variabel ini saling terkait dimana work family conflict berhubungan positif terhadap penurunan work engagement, work engagement yang rendah akan menimbulkan burnout. Bahkan penelitian lain menyatakan bahwa work family conflict memediasi job overload dan jam kerja yang Panjang terhadap burnout. (Adebusuyi, A.S, 2023); (**O'Connor dkk, (2023)**) Klasterisasi lainnya adalah work family conflict, work engagement dan woman menjadi kata yang sering dikaitkan. Sesuai dengan teori bahwa work family conflict adalah konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan dan pada data set ini ditemukan bahwa konflik itu sering dialami oleh perempuan yang bekerja. Untuk kata job satisfaction, work life balance merupakan variable yang sering diteliti karena sebagai determinan dan konsekuensi dari variable penelitian. Seperti pada Gambar 5 visualisasi overlay penelitian pada kedua variable dari tahun ke tahun mengalami peningkatan khususnya dikaitkan dengan Covid19 dan employee engagement dilihat dari warna lingkaran label yang semakin terang menunjukkan Tahun 2022 topik tersebut saling terkait dan telah banyak dilakukan penelitian.

Gambar 6. Visualisasi Densitas dari tahun 2016-2023 menunjukkan hasil bahwa work engagement dan work family conflict sudah banyak yang meneliti ditandai dengan warna cerah pada variabel tersebut. Sedangkan warna gelap seperti turnover intention, employee engagement, conservation, dan life satisfaction masih jarang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini menumbuhkan peluang untuk diteliti lebih lanjut. Employee engagement dan work engagement pada dasarnya adalah sama hanya saja perbedaan sudut pandang dimana work engagement dengan tokohnya yaitu Arnold B. Bakker and Wilmar B. Schaufeli terkait peran dalam pekerjaan sedangkan employee engagement lebih kepada konteks psikologis karyawan dan tokonya adalah Khan. Kemudian life satisfaction pun dapat dijadikan salah satu rujukan karena belum banyak yang meneliti dan teori conservation resourced theory dapat dijadikan kajian litelature dalam membahas variable work engagement dan work family conflict.



Gambar 5. Visualisasi Overlay
 Sumber: Data Diolah (2023)



Gambar 6. Visualisasi Densiti
 Sumber: Data Diolah (2023)

4. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh dari kepemimpinan militer dan Penelitian ini telah mengekspos relevansi yang penting dari work engagement dan work family conflict baik peneliti maupun praktisi baik dalam kajian manajemen, psikologi,

Kesehatan maupun multidisiplin ilmu. Studi ini menyoroti bagi Perusahaan untuk menyaari betapa pentingnya mengelola konflik peran agar tidak menurunkan work engagement karayawannya. Penelitian ini mencakup studi-studi dari tahun 1993-2023 dari database Scopus. Analisis menunjukkan bahwa sebagian besar publikasi dilakukan pada tahun 2022. Selanjutnya, penelitian ini memberikan pandangan yang jelas tentang berbagai aspek bibliometrik, seperti keterkaitan bibliometrik, kerjasama penulis, sitasi, dan analisis kata kunci. Juga ditemukan bahwa jumlah sitasi di bidang ini tinggi dari para peneliti Amerika Serikat dan China., diidentifikasi dari jumlah artikel yang diperoleh yaitu 130 artikel dan 39. Sedangkan artikel di Indonesia masih sangat jarang yaitu hanya 5 artikel sehingga bisa menjadi pertimbangan lokasi penelitian. Jumlah artikel terbanyak dipublikasikan pada International Journal Of Environmental Research And Public Health dan jurnal yang banyak disitasi atau menjadi rujukan dari Journal Of Occupational And Environmental Medicine. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk melakukan analisis bibliometrik pada basis data lain, seperti Web of Science, yang akan memberikan kontribusi lebih banyak dalam bidang ini. Juga, publikasi non-Inggris, bab buku, prosiding konferensi. Peneliti masa depan dapat memanfaatkan basis data yang masih jarang diteliti dalam system komputasi data set yaitu life satisfaction, employee engagement dan teori conservation resource theory.

5. REFERENCES

- Ahar, J. V., Annisafa, A. G., & Sukandar, A. S. (2022). Work-family conflict dan stres kerja karyawan: A systematic literature review. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 49-61. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.10>
- Ahmed, U. (2019). Understanding work engagement: simplified literature review for early scholars. *Ahmed, U. UNDERSTANDING WORK ENGAGEMENT: SIMPLIFIED LITERATURE REVIEW FOR EARLY SCHOLARS. Humanities and Social Sciences Review*, 7(5), 1073-1081., <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.75143>
- Aksnes, D. W., Langfeldt, L., & Wouters, P. (2019). Citations, citation indicators, and research quality: An overview of basic concepts and theories. *Sage Open*, 9(1), 1-17. <https://doi.org/10.1177/2158244019829575>
- Armstrong, M. (2010). Armstrong's Handbook of Human-resource Management Practice (11th ed.). *Human Resource Management International Digest*, 18(4). <https://doi.org/10.1108/hrmid.2010.04418dae.001>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308-323. <http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt: Potential antecedents and consequences. *African Journal of economic and management studies*, 1(1), 42-60. <https://doi.org/10.1108/20400701011028158>
- Buzdydowski, J. W. (2015). Co-occurrence analysis as a framework for data mining. *Journal of Technology Research*, 6, 1-19.
- Cancino, C. A., Merigó, J. M., & Coronado, F. C. (2017). A bibliometric analysis of leading universities in innovation research. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2(3), 106-124.
- Chen, X., Chen, J., Wu, D., Xie, Y., & Li, J. (2016). Mapping the research trends by co-word analysis based on keywords from funded project. *Procedia computer science*, 91, 547-555. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.07.140>
- Colquitt, Lepine, & Wesson. (2011). *Organizational behavior*. McGraw, Hill.
- Dewi, N. K., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2019). Pengaruh Job Characteristics dan Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Work Engagement di PT Elang Perdana Tyre Industry. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 5(3), 430-430. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.430>,
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a

- bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 133, 285-296.
- Farrukh, M., Shahzad, I. A., Meng, F., Wu, Y., & Raza, A. (2021). Three decades of research in the technology analysis & strategic management: a bibliometrics analysis. *Technology Analysis & Strategic Management*, 33(9), 989-1005.
- Gao, P., Meng, F., Mata, M. N., Martins, J. M., Iqbal, S., Correia, A. B., ... & Farrukh, M. (2021). Trends and future research in electronic marketing: A bibliometric analysis of twenty years. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16(5), 1667-1679.
- Gu, M., Tan, C. M., Ho, Y. S., & Liu, L. (2022, August). Work-family conflict and happiness: the moderating role of national culture. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* (Vol. 10, No. 3, pp. 293-311). Emerald Publishing Limited.
- İGün, I., Söyük, S., & Özsari, S. H. (2021). Effects of job satisfaction, affective commitment, and organizational support on job performance and turnover intention in healthcare workers. *Archives of health science and research (Online)*, 8(2), 89-95. <https://doi.org/10.5152/arhealthscires.2021.21044>
- Nawaz, K., Aslam, T., & Saeed, H. A. (2020). A bibliometric analysis of international journal of sports marketing & sponsorship. *International journal of business and psychology*, 2(1), 45-60.
- O'Connor, S., O'Connor, C., McCarthy, S., & Singe, S. M. (2023). Perceived Stress, Work-Family Conflict, and Burnout in Irish Certified Athletic Therapists. *International Journal of Athletic Therapy and Training*, 28(6), 328-336. <https://doi.org/10.1123/ijatt.2022-0094>
- Punu, A., & Wijono, S. (2022). Work-family conflict with work stress married female lecturer at satya wacana christian university. *Journal of Social Research*, 1(12), 771-787. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i12.400>
- Purwayoga, P. V. S., Dharmanegara, I. B. A., & Yasa, P. N. S. (2019). Mediating role of work engagement and emotional exhaustion in the effect of work-family conflict on female workers' turnover intention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7), 176-190. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i7/6101>,
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Feldt, T., & Pulkkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one-and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 37-51. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.001>
- Van Eck, N., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *scientometrics*, 84(2), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.76384>
- Zappalà, S., Swanzy, E. K., & Toscano, F. (2022). Workload and mental well-being of homeworkers: The mediating effects of work-family conflict, sleeping problems, and work engagement. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(10), e647. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002659>