

PEMETAAN BIBLIOMETRIK DENGAN VOSVIEWER UNTUK PENGEMBANGAN PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI

Arbi Abdul Kahfi¹, Nurillah Jamil Achmawati Novel²

^{1,2} Universitas Padjadjaran

Email Korespondensi : nurillah@unpad.ac.id

Submitted: 18-12-2024; Accepted: 17-05-2025; Published: 18-06-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan tren dan perkembangan keilmuan dalam studi komitmen organisasi melalui analisis bibliometrik menggunakan database Scopus dan visualisasi dengan bantuan perangkat lunak VOSviewer. Sebanyak 9.927 dokumen yang dipublikasikan antara tahun 1964 hingga 2024 dianalisis untuk mengidentifikasi pola publikasi, jurnal inti, institusi yang berkontribusi, serta peneliti paling produktif. Hasilnya menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam jumlah publikasi, terutama sejak tahun 2005, yang mencerminkan meningkatnya perhatian akademik terhadap topik ini. *International Journal of Human Resource Management* menjadi jurnal dengan kontribusi terbanyak, sementara Wayne State University dan University of Haifa tercatat sebagai institusi paling produktif. Lambert, E.G. dan Vandenberghe, C. merupakan peneliti yang paling aktif di bidang ini. Melalui analisis kata kunci, ditemukan 11 kluster tematik yang mencerminkan kompleksitas isu dalam komitmen organisasi, mencakup variabel seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, keadilan organisasi, *burnout*, *work-life balance*, kesejahteraan psikologis, hingga spiritualitas kerja. Kluster-kluster ini menunjukkan adanya pergeseran dalam diskursus akademik dari teori klasik menuju pendekatan yang lebih terintegrasi dan lintas disiplin, dengan melibatkan dimensi psikologis, kultural, dan etis. Penelitian ini juga mengungkap peluang riset baru seperti perbedaan generasi, *organizational silence*, kepemimpinan etis, dan makna spiritual dalam pekerjaan. Studi ini memberikan peta intelektual komprehensif yang tidak hanya mencerminkan kondisi terkini bidang ini, tetapi juga memberikan arahan strategis bagi pengembangan riset ke depan dalam konteks dunia kerja modern yang dinamis..

Kata kunci: Komitmen Organisasi, VOSViewer, Bibliometric

ABSTRACT

This study aims to map the trends and intellectual development of organizational commitment research through a bibliometric analysis using the Scopus database and visualization with VOSviewer. A total of 9,927 documents published between 1964 and 2024 were analyzed to identify publication patterns, core journals, contributing institutions, and the most productive researchers. The results reveal a significant increase in research output, particularly from 2005 onwards, indicating growing academic interest in organizational commitment. The International Journal of Human Resource Management is the most prominent publication outlet, with Wayne State University and University of Haifa identified as key contributing institutions. Lambert, E.G., and Vandenberghe, C. are among the most prolific researchers in the field. Through co-word analysis, the study identifies 11 thematic clusters reflecting the multidimensional nature of organizational commitment, involving variables such as leadership, job satisfaction, organizational justice, burnout, work-life balance, psychological well-being, and workplace spirituality. These clusters demonstrate a shift in the academic discourse from traditional theories toward more integrated, interdisciplinary approaches that incorporate psychological, cultural, and ethical dimensions. The findings also highlight emerging research opportunities, including generational differences, organizational silence, ethical leadership, and spiritual meaning at work. This study provides a comprehensive intellectual map that not only reflects the current state of the field but also offers strategic directions for future research on organizational commitment in the context of modern, dynamic workplaces.

Keywords: Organizational Commitment, VOSViewer, Bibliometric

PENDAHULUAN

Dalam konteks bisnis saat ini, diperlukan perubahan menuju model efisiensi yang didasarkan pada komitmen organisasi. Organisasi bisnis perlu membentuk tim yang memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan strategis mereka, berorientasi pada organisasi dan pekerjaan. Pembentukan komitmen organisasi terkait dengan input yang diterima pekerja dari organisasi dan terkait erat dengan hasil hubungan antara kedua belah pihak, serta ikatan emosional antara tujuan dan nilai-nilai organisasi dan karyawan (Buchanan, 1974).

Manajemen sumber daya manusia diposisikan sebagai salah satu fungsi utama dalam organisasi di mana kondisi kerja, kesejahteraan pekerja, dan kepuasan kerja dihargai, yang membantu mempertahankan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Karena manajemen sumber daya manusia dalam organisasi manapun merupakan salah satu fungsi utama yang harus dikembangkan dan dikelola dengan tepat oleh mereka yang bertanggung jawab. Analisis yang tepat terhadap kondisi kerja, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan kerja akan memberikan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. (Kurtessis et al., 2017; Tiwari & Singh, 2014)

Komitmen organisasi telah menarik minat para psikolog organisasi sejak tahun 1960-an (Becker, 1960). Beberapa penelitian telah berfokus pada gaya kepemimpinan manajer dan pemimpin, di mana perilaku dan strategi yang berbeda untuk memberdayakan staf telah dianalisis (Asiri et al., 2016). Hubungan antara kontrak psikologis dan komitmen organisasi dan profesional juga telah dibahas oleh para peneliti (McCabe & Sambrook, 2013; van der Smissen et al., 2013).

Komitmen organisasi telah banyak dikaitkan dalam literatur ilmiah dengan pemenuhan kontrak psikologis (Coyle-Shapiro et al., 2019; Herrera & De Las Heras-Rosas, 2021), validitas atau tingkat pemenuhan kontrak psikologis merupakan aspek kunci dalam perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Ketidapatuhan terhadap kontrak psikologis menghasilkan komitmen yang lebih rendah dari karyawan, yang dapat bermanifestasi dalam kinerja pekerjaan yang lebih rendah (Gracia et al., 2006), niat yang lebih besar untuk keluar (Lester et al., 2003), kepuasan kerja yang lebih rendah (Coyle Shapiro dan Kessler, 2002), dan berkurangnya kepercayaan terhadap organisasi (Robinson, 1996)

Pemenuhan atau tidak terpenuhinya kewajiban antara karyawan dan atasan sangat mempengaruhi komitmen organisasional yang dikembangkan oleh karyawan.

Di era perkembangan teknologi dan informasi yang sangat pesat saat ini, menganalisis secara cepat dan efisien dokumen ilmiah dalam suatu bidang atau topik penelitian menjadi tugas yang penting dan esensial bagi seorang peneliti. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini akan menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tren dan dinamika perkembangan penelitian mengenai komitmen organisasi berdasarkan analisis bibliometrik dalam database Scopus periode 1964–2024?
2. Bagaimana distribusi produktivitas publikasi terkait komitmen organisasi berdasarkan jurnal, institusi, dan peneliti yang berkontribusi paling signifikan?
3. Bagaimana perkembangan keiluman yang menjadi fokus penelitian dalam studi komitmen organisasi?

Untuk menjawab pertanyaan dair rumusan masalah penelitian ini akan menggunakan metode bibliometrik untuk memetakan tren penelitian dalam studi tentang penerapan tata kelola perusahaan yang baik.

Bibliometrik, yang didasarkan pada statistik matematika, adalah penerapan ilmu informasi pada buku, artikel, dan publikasi lainnya (Zhou et al., 2021). Analisis bibliometrik memiliki keunggulan dibandingkan tinjauan atau studi literatur tradisional, sebagai berikut. Pertama, metode bibliometrik memberikan gambaran jaringan dari keseluruhan topik penelitian dengan menganalisis ratusan hingga puluhan ribu dokumen dalam basis data yang lengkap melalui perangkat lunak profesional dan komputer berkinerja tinggi. Kedua, dampak dari suatu bidang penelitian, dampak dari sekelompok peneliti, dan dampak dari makalah tertentu dapat diukur secara kuantitatif melalui analisis sitiran dalam metode bibliometrik. Ketiga, literatur klasik dan topik penelitian dalam bidang penelitian dapat ditangkap atau diidentifikasi secara efisien.

KAJIAN LITERATUR

Ada berbagai definisi komitmen organisasi, salah satunya adalah keinginan karyawan untuk melakukan upaya yang tinggi demi kebaikan institusi, keinginan untuk tetap berada di

dalamnya dan menerima tujuan dan nilai-nilai utamanya (Porter & Lawer, 1965). Definisi lain yang diterima secara luas adalah definisi dari (Greenberg & Baron, 2008) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tempat mereka bekerja, tingkat komitmen yang mereka tunjukkan dan apakah mereka bersedia untuk meninggalkannya. Dalam penelitian yang berkaitan dengan keterlibatan organisasi, ada tiga perspektif yang berbeda yang dapat dibedakan.

1. Komitmen terhadap Keberlanjutan (CC)

Perspektif pertama lahir dari perspektif pertukaran sosial, di mana komitmen individu terhadap organisasi merupakan hasil dari investasi kecil yang telah ia lakukan dari waktu ke waktu dan yang akan menghentikan pelepasan diri secara sukarela dari organisasi (Becker, 1960). Perspektif ini kemudian dikembangkan oleh (J. P Meyer & Allen, 1997).

2. Komitmen Afektif (Affective Commitment, CA)

Model kedua lebih condong ke arah perspektif psikologis, di mana penekanan diberikan pada kekuatan yang mengikat antara seseorang dengan organisasi. Hal ini ditandai dengan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan dari organisasi dengan imbalan imbalan psikologis tertentu, seperti dukungan atau pengakuan (Mathieu & Zajac, 1990; Mowday et al., 1979).

3. Komitmen Normatif (NC)

Perspektif ketiga yang dikembangkan oleh (J. P Meyer & Allen, 1997). berfokus pada etos kerja dan tanggung jawab yang diperoleh pekerja, yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dalam situasi apapun. Komitmen normatif ini telah menjadi sumber dari berbagai interpretasi mengenai independensinya sebagai elemen penelitian (Bergman, 2006; González & Guillén, 2008; Varona, 1993).

Di sisi lain, organisasi telah mengasimilasi bahwa karyawan merupakan aset terpenting mereka (Fulmer & Ployhart, 2014; Millar et al., 2017). Kepuasan kerja dan motivasi kerja, di antara faktor-faktor lainnya, menjadi aspek kunci bagi keberhasilan perusahaan. Beberapa upaya telah dilakukan pada teori terintegrasi untuk menganalisis motivasi di tempat kerja, yang

mencakup sebagian besar pendekatan dan faktor yang terlibat dalam motivasi dan harapan karyawan (Donovan, 2001; Millar et al., 2017), meskipun belum ada konsensus yang lengkap.

Adapun komitmen organisasi terkait erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan ini bergantung pada banyak faktor, tetapi sebagian besar terkait dengan apa yang diberikan organisasi kepada karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendahului tingkat komitmen organisasi (John P. Meyer et al., 2002; Morrow, 2011). Sebaliknya, penelitian lain mempertahankan gagasan bahwa komitmen organisasilah yang mendahului kepuasan kerja (Price et al., 2014). Keterlibatan organisasional karyawan telah dibahas dalam penelitian yang luar biasa di mana orang dapat membedakan antara apa yang disebut teori individu dan teori proses. Teori individu didasarkan pada individu, kebutuhan individu, dan motivasinya untuk bertindak dengan satu atau lain cara. Pada bagian ini kita dapat mengutip: Teori Motivasi (Maslow, 1943); Teori Hirarki (Alderfer, 1969); atau Teori Motivasi-Higiene (Herzberg, 2005). Teori-teori proses juga mencakup karakteristik pekerjaan atau lingkungan kerja, di mana faktor-faktor lain di sekitar individu diperhitungkan dan difokuskan untuk menganalisis mengapa orang memiliki perilaku yang berbeda dalam kaitannya dengan komitmen terhadap organisasi mereka. Di antara teori proses tersebut adalah, Teori Kerja dan Motivasi (Vroom, 1964), Teori Penetapan Tujuan (Locke, 1968) dan Teori Keadilan (Adams, 1963) (Ćulibrk et al., 2018).

METODE PENELITIAN

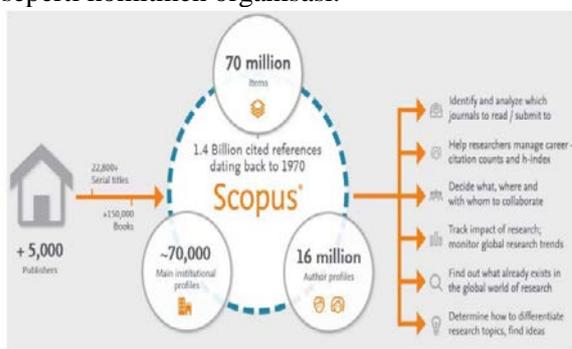
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tren dalam produksi ilmiah dari komitmen organisasi. Literatur akademis telah mengusulkan berbagai pendekatan untuk memeriksa pengaruh variabel tertentu, seperti scientometrics, bibliometrics, altmetrics, infometrics, webometrics, librametrics, patenometrics, dan metrik tingkat artikel (Das, 2015). Analisis data bibliometrik membantu peneliti untuk melakukan investigasi komprehensif terhadap suatu variabel dari berbagai sudut pandang dan menyoroti jalur perkembangannya (Fellnhofer, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan analisis bibliometrik untuk menyelidiki signifikansi komitmen organisasi dalam penelitian akademik. Teknik analisis ini menawarkan berbagai cara untuk memahami variabel yang diteliti:

1) Mengembangkan pemahaman kita tentang

bidang penelitian tertentu dengan memberikan wawasan tentang bidang penelitian, perilaku variabel, dan keteraturannya;

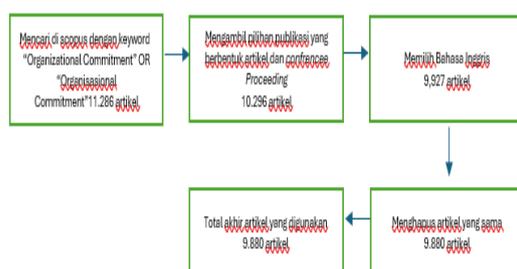
- 2) Mengungkapkan tren terbaru tentang variabel; dan
- 3) Memberikan hubungan dan jaringan dari variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan database Scopus, karena mengindeks jurnal-jurnal terbaik dengan artikel-artikel terbaru (Aghaei Chadegani et al., 2013), selain itu Scopus merupakan database abstrak dan sitasi terbesar, menyediakan data yang lebih akurat (Franceschini et al., 2016), serta memiliki 1,4 milyar kutipan dan 16 juta profil pengarang, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. Fitur-fitur ini membuat Scopus menjadi pilihan yang tepat untuk analisis bibliometrik dari variabel penelitian yang luas seperti komitmen organisasi.



Gambar 1: Scopus at a Glance

Pencarian menggunakan kata kunci “komitmen organisasi”, beserta dimensinya, dan dilakukan terhadap artikel, abstrak, dan kata kunci. Data dikumpulkan pada tanggal 12 April 2025 dengan menggunakan database Scopus dengan beberapa tahapan yang dilakukan (gambar 2).



Gambar 2: Alur Pengambilan Data

Langkah pertama mencari dengan menggunakan “Organizational Commitment” OR “Organisasional Commitment” dan hasilnya ada 11.286 artikel. Langkah kedua, artikel dibatasi

pada artikel dan prosiding konferensi dan menyisakan 10.296 artikel. Langkah ke tiga, memilih artikel dan prosiding konferensi yang berbahasa inggris dan menyisakan 9.927 artikel. Langkah keempat, mengunduh artikel tersebut dalam bentuk file CSV. Langkah kelima, memeriksa duplikasi artikel secara sistematis dengan Microsoft excel dan mengidentifikasi 47 artikel duplikat. Artikel-artikel ini akhirnya dihapus. Hasil akhir, jumlah artikel yang dapat digunakan untuk penelitian adalah 9.880 artikel.

Data tersebut diekspor ke VOSviewer, sebuah perangkat lunak untuk membangun dan memvisualisasikan jaringan bibliometrik. VOSviewer terutama digunakan ketika bekerja dengan kumpulan data kecil dan besar; alat ini menampilkan peta data dan berbagai analisis analitis (Kokol et al., 2018; Llanos-Herrera & Merigo, 2019; Md Khudzari et al., 2018; Shah et al., 2020). Demikian pula, (van Eck & Waltman, 2013) menyatakan VOSviewer menyediakan metode pemetaan tambahan berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah untuk membuat peta, jaringan, dan data yang berguna. Dengan demikian, semua peta yang menggabungkan masing-masing kelompok keterkaitan yang dibuat menggunakan VOSviewer mencakup item. Dalam penelitian ini, item adalah kombinasi dari entitas yang diminati, yaitu penulis, kata kunci, artikel, atau negara afiliasi penulis, sebagaimana didefinisikan oleh VOSviewer. Kata kunci penulis memberikan informasi tentang tren penelitian dari sudut pandang para peneliti dan telah terbukti penting dalam memantau perkembangan bidang tersebut. Di antara sepasang item, bisa terdapat tautan atau koneksi. Setiap tautan memiliki kekuatan, yang diwakili oleh nilai numerik positif; nilai numerik tertinggi menunjukkan kekuatan tautan dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

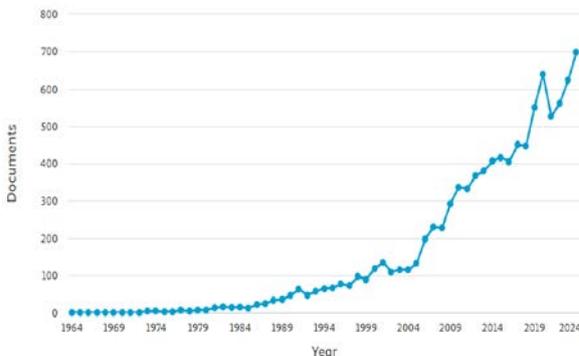
Pada bab ini akan dibahas mengenai perkembangan jumlah publikasi internasional di bidang komitmen organisasi pada database Scopus dari tahun 1964-2024, jumlah dokumen berdasarkan kolaborasi institusi pada publikasi internasional di bidang komitmen organisasi, jurnal inti pada publikasi internasional di bidang komitmen organisasi, perkembangan publikasi internasional di bidang komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelusuran pada database Scopus menunjukkan bahwa perkembangan penelitian di bidang komitmen

organisasi selama kurun waktu 1964-2024 selalu mengalami peningkatan. Perkembangan penelitian di bidang komitmen organisasi meningkat secara signifikan mulai tahun 2005 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 dan Gambar 3.

Tabel 1. Jumlah Publikasi Hasil Penelitian di Bidang Komitmen Organisasi 2014-2024

Tahun Publikasi	Jumlah
2024	699
2023	623
2022	561
2021	526
2020	639
2019	550
2018	447
2017	450
2016	405
2015	416
2014	406



Gambar 3: Grafik publikasi penelitian di bidang komitmen organisasi berdasarkan tahun

Dari Tabel 1 dan Gambar 3 dapat dilihat bahwa dari tahun 1964 sampai dengan tahun 2024, peningkatan perkembangan penelitian di bidang komitmen organisasi mulai terjadi sejak tahun 2005 yang mencapai 133 publikasi dan pada tahun 2024 mencapai 699 publikasi.

Dari 9.927 artikel penelitian di bidang komitmen organisasi yang diperoleh dari hasil pencarian melalui database Scopus, dipublikasikan pada melalui berbagai jurnal. Dari data scopus, peringkat pertama core journal dalam publikasi bidang komitmen organisasi di Scopus adalah International Journal of Human Resource Management, seperti yang ditunjukkan pada

Tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa peringkat 10 besar jurnal yang mempublikasikan hasil penelitian di bidang komitmen organisasi

Tabel 2. Artikel 10 Besar di Bidang Komitmen Organisasi (Scopus)

Jurnal	Jumlah
<i>International Journal Of Human Resource Management</i>	186
<i>Journal Of Vocational Behavior</i>	158
<i>Journal Of Applied Psychology</i>	142
<i>Frontiers In Psychology</i>	104
<i>Sustainability Switzerland</i>	96
<i>Journal Of Organizational Behavior</i>	91
<i>Journal Of Business Ethics</i>	82
<i>Personnel Review</i>	72
<i>Journal Of Nursing Management</i>	65
<i>Human Relations</i>	64

Berdasarkan peringkat institusi/afiliasi menunjukkan bahwa Wayne State University merupakan institusi yang paling banyak mempublikasikan hasil penelitian di bidang komitmen organisasi di dunia, disusul oleh University of Haifa, Western University, dan HEC Montreal. Untuk lebih jelasnya mengenai institusi/afiliasi yang mempublikasikan hasil penelitian di bidang komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Jumlah Dokumen Penelitian Di Bidang Komitmen Organisasi Berdasarkan Afiliasi/Institusi

Afiliasi	Jumlah
Wayne State University	72
University of Haifa	67
Western University	65
HEC Montreal	64
Pennsylvania State University	59
Michigan State University	57
The Hong Kong Polytechnic University	56
Universiti Teknologi MARA	53
Islamic Azad University	53
Griffith University	52

Dari 9.927 artikel penelitian di bidang komitmen organisasi yang terindeks di Scopus, menunjukkan bahwa publikasi penelitian di

bidang komitmen organisasi terbanyak di dunia ditulis oleh Lambert, E.G. dengan 76 artikel, disusul oleh Vandenberghe, C. dengan 51 artikel, Hogan, N.L. dengan 40 artikel, seperti yang terlihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Produktivitas Peneliti Di Bidang Komitmen Organisasi Yang Terindeks Scopus

Peneliti	Jumlah
Lambert, E.G.	76
Vandenberghe, C.	51
Hogan, N.L.	40
Cohen, A.	32
Meyer, J.P.	32
Newman, A.	18
De Cuyper, N.	16
Karatepe, O.M.	16
Aryee, S.	15
Allen, N.J.	14

Berdasarkan Subjek Dari hasil penelusuran, diketahui bahwa 3 subjek penelitian terbanyak di bidang komitmen organisasi adalah *Business, Management and Accounting* (5.215), *Social Sciences* (3344), *Psychology* (2031), seperti yang ditunjukkan pada tabel 5 di bawah ini.

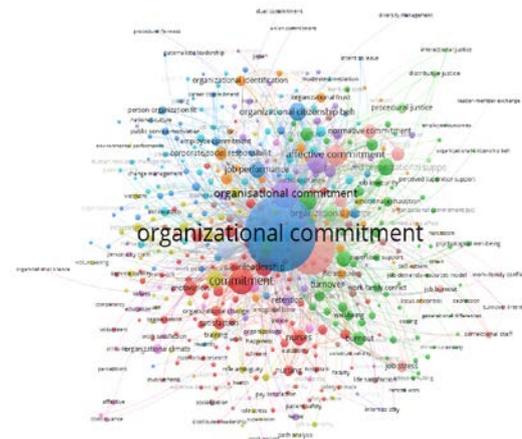
Tabel 5. Jumlah Dokumen Penelitian Di Bidang Komitmen Organisasi Berdasarkan Subjek

Subjek	Jumlah
<i>Business, Management and Accounting</i>	5215
<i>Social Sciences</i>	3344
<i>Psychology</i>	2031
<i>Medicine</i>	939
<i>Economics, Econometrics and Finance</i>	874
<i>Computer Science</i>	710
<i>Arts and Humanities</i>	660
<i>Engineering</i>	616
<i>Nursing</i>	585
<i>Decision Sciences</i>	569

Peta Bibliometrik Perkembangan Penelitian Bidang Komitmen Organisasi Terindeks Scopus Berdasarkan Kata Kunci Dari hasil penelusuran melalui database Scopus terdapat 9.927 dokumen perkembangan hasil

penelitian bidang komitmen organisasi, kemudian dokumen tersebut diekspor ke dalam bentuk CSV, diinput dan dianalisis dengan VOSViewer, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Gambar 4. Visualisasi jaringan co word map Hasil visualisasi jaringan peta kata kunci perkembangan penelitian bidang komitmen organisasi pada artikel terindeks Scopus dibagi menjadi 11 Klaster seperti terlihat pada Gambar 4 berikut ini.



Gambar 4: Peta visualisasi jaringan perkembangan penelitian di bidang komitmen organisasi

1. Klaster Biru Tua

Kata kunci: *Organizational Commitment, Organizational citizenship behavior, Employee commitment, Job performance, Person-organization fit, Organizational performance*

Ini adalah Klaster pusat yang merepresentasikan jantung dari literatur *organizational commitment*. Kunci dari *employee commitment* dalam klaster ini adalah adanya *person-organization fit*, yakni kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi. Hal ini mendorong terbentuknya *organizational citizenship behavior* (OCB) — tindakan di luar tugas formal yang mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. *Job performance* dan *organizational performance* menjadi menunjukkan bahwa komitmen dan kecocokan nilai berkontribusi pada produktivitas. Klaster ini banyak mengacu pada teori identitas sosial dan *fit theory* sebagai basis konseptual.

2. Klaster Merah

Kata kunci: *Commitment, Leadership, Motivation, Satisfaction, Employee behavior*

Klaster ini membahas keterkaitan antara komitmen organisasi dan faktor internal seperti kepemimpinan, motivasi, serta kepuasan kerja. *Leadership* yang efektif mampu menumbuhkan *motivation* intrinsik yang pada gilirannya meningkatkan *satisfaction* dan *employee behavior* yang positif. Komitmen diposisikan sebagai hasil dari proses interaksi antara pemimpin dan bawahan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif memiliki efek langsung terhadap persepsi karyawan tentang nilai dan tujuan organisasi, sehingga memperkuat loyalitas dan perilaku proaktif.

3. Klaster Hijau

Kata kunci: *Perceived organizational support, Turnover intention, Burnout, Affective organizational commitment, Well-being*

Klaster ini berfokus pada hubungan antara persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan intensi untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Dukungan yang rendah sering kali menyebabkan *burnout* dan penurunan *well-being*, yang berdampak negatif terhadap *affective organizational commitment*. Jika organisasi gagal menyediakan sumber daya atau dukungan emosional, maka tekanan kerja akan meningkatkan risiko kehilangan tenaga kerja berkomitmen. Penelitian dalam klaster ini kerap menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) sebagai kerangka untuk menjelaskan dinamika saling memberi antara karyawan dan organisasi.

4. Klaster Ungu

Kata kunci: *Transformational leadership, Emotional intelligence, Leader-member exchange, Organizational culture, Quality of work life*

Klaster ini menjelaskan bagaimana *transformational leadership* dapat mempengaruhi komitmen dengan membangun koneksi emosional melalui *emotional intelligence*. Hubungan timbal balik dalam *leader-member exchange* (LMX) menghasilkan persepsi keadilan dan pengakuan. Budaya organisasi (*organizational culture*) yang mendukung dan *quality of work life* yang tinggi menjadi katalis dalam memperkuat keterikatan emosional dan komitmen jangka panjang. Ini berkaitan erat dengan teori transformasional dan model kecerdasan emosional Goleman.

5. Klaster Kuning

Kata kunci: *Performance, Empowerment, Organizational performance, Training, Role conflict*

Pemberdayaan (*empowerment*) dan pelatihan (*training*) diidentifikasi sebagai alat strategis untuk meningkatkan *performance* individu dan organisasi. Namun, dalam implementasinya, bisa timbul *role conflict* jika deskripsi kerja tidak jelas atau ekspektasi organisasi ambigu. Komitmen karyawan menjadi rentan jika mereka merasa tidak memiliki kendali terhadap tugasnya atau tidak cukup dibekali. *Leadership style* berperan penting sebagai pengatur ritme antara tantangan kerja dan dukungan yang diberikan. Klaster ini juga menggarisbawahi pentingnya *job design* dan *clarity* dalam pengelolaan SDM.

6. Klaster Coklat

Kata kunci: *Life satisfaction, Authentic leadership, Organizational effectiveness, Workplace spirituality, Employee satisfaction*

Komitmen tidak hanya lahir dari aspek struktural, tetapi juga dari makna kerja. *Authentic leadership* memungkinkan karyawan mengalami *workplace spirituality* dan *life satisfaction* karena merasa pekerjaan mereka bermakna. Hal ini berdampak langsung terhadap *organizational effectiveness*. Dalam klaster ini, komitmen diposisikan sebagai ekspresi keterhubungan eksistensial antara individu dengan tujuan organisasi. Konsep *meaningful work* dan *positive organizational scholarship* banyak digunakan sebagai fondasi teoritis.

7. Klaster Pink

Kata kunci: *Organizational climate, Affective commitment, Continuance commitment, Value, Gender*

Klaster ini mengangkat bagaimana *organizational climate* dan sistem nilai organisasi memengaruhi berbagai bentuk komitmen—baik *affective*, *continuance*, maupun *normative*. *Gender* sebagai kata kunci menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan bisa memiliki respon berbeda terhadap iklim organisasi yang sama. Teori *value congruence* sangat dominan, di mana komitmen meningkat ketika nilai personal selaras dengan nilai institusi.

8. Klaster Hijau Muda

Kata kunci: *Distributive justice, Interactional justice, Procedural justice, Trust, Organizational*

justice

Keadilan organisasi dalam tiga dimensinya (*distributive, procedural, dan interactional justice*) adalah pilar utama dalam membentuk *trust*. Kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi menjadi landasan munculnya *organizational commitment*. Klaster ini sangat relevan dengan teori keadilan Adams dan model kepercayaan Mayer et al. Komitmen lahir dari rasa yakin bahwa organisasi memperlakukan anggotanya secara adil dan transparan.

9. Klaster Oranye

Kata kunci: *Corporate social responsibility, Organizational identification, Employee performance, Ethical leadership, Organizational trust*

Ketika organisasi aktif dalam *corporate social responsibility (CSR)*, karyawan lebih mudah membangun *organizational identification*, yaitu merasa menjadi bagian dari organisasi. Hal ini memperkuat *organizational trust* dan memotivasi *employee performance* yang berorientasi pada misi sosial. *Ethical leadership* berperan sebagai jembatan antara nilai organisasi dan nilai pribadi karyawan. Penelitian dalam klaster ini banyak menggunakan pendekatan nilai-nilai bersama (*shared values*) dan integritas dalam struktur organisasi.

10. Klaster Merah Muda

Kata kunci: *Job satisfaction, Affective commitment, Normative commitment, Job stress, Continuance commitment*

Klaster ini mengaitkan stres kerja (*job stress*) dengan bentuk-bentuk komitmen yang berbeda. Sementara *job satisfaction* memperkuat *affective* dan *normative commitment*, tekanan kerja justru meningkatkan *continuance commitment*, yaitu komitmen yang didorong karena tidak adanya pilihan lain. Ini menunjukkan bahwa komitmen tidak selalu bersifat positif atau intrinsik. Model tiga komponen Meyer dan Allen sering digunakan untuk menginterpretasi klaster ini.

11. Klaster Biru Muda

Kata kunci: *Work-life balance, Psychological empowerment, Servant leadership, Social exchange, Ethical leadership*

Klaster ini berfokus pada hubungan antara *work-life balance* dan *psychological empowerment*, yang keduanya menjadi indikator penting dari lingkungan kerja yang sehat. *Servant leadership* dan *ethical leadership* muncul sebagai

gaya kepemimpinan yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas. Teori *social exchange* menjadi landasan, di mana perlakuan adil dan dukungan memicu komitmen balasan dari karyawan. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada keadilan persepsional dan peran pemimpin sebagai fasilitator pertumbuhan.

Dalam visualisasi kepadatan item, item diwakili oleh label mereka dengan cara yang sama seperti dalam visualisasi jaringan dan visualisasi overlay. Setiap titik dalam visualisasi densitas item memiliki warna yang mengindikasikan densitas item pada titik-titik tersebut. Secara default, warna-warna tersebut berkisar dari biru, hijau, hingga kuning. Semakin besar jumlah item di sekitar titik dan semakin tinggi bobot item di sekitarnya, semakin dekat warna titik tersebut dengan warna kuning. Sebaliknya, semakin kecil jumlah item di sekitar sebuah titik dan semakin rendah bobot item-item tetangganya, semakin dekat warna titik tersebut dengan warna biru. Visualisasi peta densitas dari ko-kemunculan perkembangan bidang komitmen organisasi dapat dilihat pada Gambar 4 berikut.



Gambar 5: Peta visualisasi kepadatan perkembangan penelitian di bidang komitmen organisasi

Di pusat visualisasi, kita menemukan istilah *organizational commitment* sebagai kata kunci utama, dikelilingi oleh topik-topik penting seperti *affective commitment, normative commitment, continuance commitment, job satisfaction, dan turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kajian mengenai komitmen organisasi sangat erat kaitannya dengan bentuk-bentuk komitmen emosional, normatif, dan instrumental, serta variabel penting seperti

kepuasan kerja dan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Ini mencerminkan dominasi teori tiga komponen komitmen dari Meyer dan Allen dalam literatur global.

Di sekitar pusat densitas, muncul topik-topik seperti *leadership*, *motivation*, dan *organizational culture* yang menandakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi internal menjadi pendorong utama terbentuknya komitmen organisasi. Berbagai model kepemimpinan, termasuk *transformational*, *ethical*, dan *authentic leadership*, sering dibahas sebagai variabel yang mampu memediasi hubungan antara individu dan organisasi melalui peningkatan motivasi, rasa memiliki, dan keselarasan nilai. *Organizational change* dan *empowerment* juga muncul sebagai faktor-faktor yang menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam perubahan serta pemberdayaan karyawan turut berperan dalam memperkuat loyalitas.

Selain itu, *employee commitment* dan *job performance* muncul dalam zona berwarna hijau, mengindikasikan peran komitmen dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Istilah *employee retention* turut memperkuat narasi bahwa komitmen bukan hanya menciptakan karyawan yang loyal, tetapi juga menghasilkan tenaga kerja yang lebih produktif dan tahan terhadap pergantian. Di bagian lain, muncul pula isu-isu terkait *work-family conflict*, *job stress*, dan *burnout*, yang berkontribusi dalam melemahkan komitmen karyawan bila tidak dikelola dengan baik. Dalam konteks ini, peran organisasi dalam menjaga *well-being* dan menciptakan *work-life balance* menjadi krusial.

Selanjutnya, istilah seperti *organizational trust*, *organizational justice*, dan *perceived organizational support* juga muncul dalam wilayah yang cukup padat, menandakan pentingnya keadilan, kepercayaan, dan dukungan dalam membentuk komitmen yang kokoh. Secara keseluruhan, visualisasi ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* merupakan topik multidimensional yang bersinggungan erat dengan kepemimpinan, motivasi, keadilan, budaya organisasi, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Pendekatan lintas disiplin dalam penelitian ini mencerminkan kompleksitas dan pentingnya komitmen sebagai fondasi keberlanjutan organisasi di berbagai konteks budaya dan industri.

Kontribusi bagi Peneliti di Masa Depan

Penelitian ini menghasilkan 11 klaster utama berdasarkan kata kunci yang sering muncul bersama, yang memberikan pemahaman mendalam terhadap topik-topik dominan, hubungan antar konsep, dan arah perkembangan kajian ke depan. Beberapa variabel yang muncul dalam klaster tetapi belum banyak dikaji secara empiris atau interdisipliner dan potensial menjadi novelty ke depan adalah:

1. Workplace Spirituality (Klaster Coklat)
Dapat diintegrasikan dengan komitmen normatif dan affective dalam konteks pekerjaan bermakna.
2. Generational Differences (Klaster Pink & Merah Muda)
Eksplorasi pengaruh perbedaan generasi (Gen Z vs Millennial vs Baby Boomers) terhadap bentuk komitmen organisasi.
3. Ethical dan Servant Leadership (Klaster Oranye & Biru Muda)
Mengembangkan model hubungan baru antara kepemimpinan etis, trust, dan psychological empowerment.
4. Organizational Silence (Klaster Biru Muda)
Variabel ini belum banyak digali sebagai faktor yang menekan atau memperlemah affective commitment.
5. Life Satisfaction & Telecommuting (Klaster Coklat & Pink)
Peran keseimbangan hidup dalam konteks kerja jarak jauh dan komitmen organisasi pasca-pandemi.
6. Justice Perception (Interactional, Procedural, Distributive) (Klaster Hijau Muda)
Potensi untuk menguji secara simultan dan komparatif dampak tiga bentuk keadilan terhadap berbagai bentuk komitmen.
7. Organizational Climate & Safety Culture (Klaster Pink & Biru Muda)
Relevan untuk riset pada sektor kesehatan dan industri berisiko tinggi dalam menjaga komitmen karyawan.
8. Correctional Staff / Volunteerism / Emotional Labor (Klaster Hijau Muda)
Konteks khusus (profesi berisiko tinggi, sektor sosial) sebagai medan baru untuk riset komitmen organisasi yang belum dieksplorasi luas.

Selain dari aspek variabel yang diteliti, Komparasi lintas budaya atau negara masih dibutuhkan mengingat kontribusi artikel dari

berbagai wilayah dunia berbeda, dan persepsi terhadap komitmen organisasi kemungkinan dipengaruhi oleh nilai budaya. Dengan mencoba kolaborasi dengan universitas atau penulis yang belum dominan menghasilkan topik komitmen organisasi bisa menghasilkan temuan baru nantinya.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tren dan dinamika perkembangan penelitian mengenai komitmen organisasi mengalami peningkatan yang signifikan dalam kurun waktu 1964 hingga 2024, terutama sejak tahun 2005 yang menandai lonjakan jumlah publikasi di database Scopus. Peningkatan ini mencerminkan tingginya relevansi topik komitmen organisasi dalam berbagai konteks manajerial dan organisasi kontemporer. Dari sisi produktivitas, distribusi publikasi menunjukkan bahwa jurnal *International Journal of Human Resource Management* menjadi media utama publikasi, diikuti oleh jurnal-jurnal seperti *Journal of Vocational Behavior* dan *Journal of Applied Psychology*. Institusi yang paling aktif berkontribusi adalah Wayne State University dan University of Haifa, sedangkan peneliti paling produktif adalah Lambert, E.G dan Vandenberghe, C. Temuan ini menandakan adanya pusat-pusat riset yang berperan penting dalam membentuk perkembangan ilmu di bidang ini.

Adapun perkembangan keilmuannya ditunjukkan melalui pemetaan 11 klaster tematik hasil visualisasi VOSviewer yang mencakup isu-isu seperti kepemimpinan, keadilan organisasi, work-life balance, psychological empowerment, burnout, hingga workplace spirituality. Klaster-klaster ini memperlihatkan bahwa kajian komitmen organisasi telah bergerak dari pendekatan klasik menuju pendekatan yang lebih multidimensi dan kontekstual, mencerminkan perluasan cakupan konseptual dan metodologis dalam menjawab tantangan organisasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Aghaei Chadegani, A., Salehi, H., Md Yunus, M. M., Farhadi, H., Fooladi, M., Farhadi, M., & Ale Ebrahim, N. (2013). A comparison between two main academic literature collections: Web of science and scopus databases. *Asian Social Science*, 9(5), 18–26. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n5p18>
- Asiri, S. A., Rohrer, W. W., Al-Surimi, K., Da'ar, O. O., & Ahmed, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0161-7>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *Am. J. Sociol*, 66, 350–360. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda The Components of Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27(February 2005), 645–663.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(10).
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Pereira Costa, S., Doden, W., & Chang, C. (2019). Psychological Contracts: Past, Present, and Future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(October), 145–169. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015212>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Das, A. K. (2015). In *Introduction to Research Evaluation Metrics and Related Indicators*, (B. K. Sen). UNESCO.
- Donovan, J. J. (2001). Work motivation. *Handb. Indust. Work Organ. Psychol*, 2, 53–76. <https://doi.org/10.4135/9781848608368.n4>
- Fellnhöfer, K. (2019). Toward a taxonomy of entrepreneurship education research literature: A bibliometric mapping and visualization. *Educational Research Review*, 27(October 2016), 28–55. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.10.002>
- Franceschini, F., Maisano, D., & Mastrogiacomo, L. (2016). Empirical analysis and classification of database errors in Scopus and Web of Science. *Journal of Informetrics*, 10(4), 933–953. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2016.07.003>
- Fulmer, I. S., & Ployhart, R. E. (2014). “Our Most

- Important Asset”: A Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice. In *Journal of Management* (Vol. 40, Issue 1). <https://doi.org/10.1177/0149206313511271>
- González, T. F., & Guillén, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of “normative commitment.” *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401–414. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9333-9>
- Gracia, F. J., Silla, I., Peiró, J. M., & Fortes-Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18(2), 256–262.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Upper Saddle River.
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Kokol, P., Saranto, K., & Blažun Vošner, H. (2018). eHealth and health informatics competences: A systemic analysis of literature production based on bibliometrics. *Kybernetes*, 47(5), 1018–1030. <https://doi.org/10.1108/K-09-2017-0338>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lester, S. W., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M., & Bolino, M. C. (2003). Not seeing eye to eye: Differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 39–56. <https://doi.org/10.1002/job.126>
- Llanos-Herrera, G. R., & Merigo, J. M. (2019). Overview of brand personality research with bibliometric indicators. *Kybernetes*, 48(3), 546–569. <https://doi.org/10.1108/K-02-2018-0051>
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organ. Behav. Hum. Perform.*, 3, 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychol. Rev*, 50, 370.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- McCabe, T. J., & Sambrook, S. (2013). Psychological contracts and commitment amongst nurses and nurse managers: A discourse analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 50(7), 954–967. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.012>
- Md Khudzari, J., Kurian, J., Tartakovsky, B., & Raghavan, G. S. V. (2018). Bibliometric analysis of global research trends on microbial fuel cells using Scopus database. *Biochemical Engineering Journal*, 136, 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.bej.2018.05.002>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, John P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Millar, C. C. J. M., Chen, S., & Waller, L. (2017). Leadership, knowledge and people in knowledge-intensive organisations: implications for HRM theory and practice. *International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 261–275. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244919>
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18–35. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.008>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *J. Vocat. Behav*, 14, 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1965). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative*

- Science Quarterly, 41(4), 574–599.
<https://doi.org/10.2307/2393868>
- Shah, S. H. H., Lei, S., Ali, M., Doronin, D., & Hussain, S. T. (2020). Prosumption: bibliometric analysis using HistCite and VOSviewer. *Kybernetes*, 49(3), 1020–1045.
<https://doi.org/10.1108/K-12-2018-0696>
- The, S., Journal, M., Dec, N., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (2014). On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Author (s): James P . Curry , Douglas S . Wakefield , James L . Price and Charles W . Mueller Published by : Academy of Management ON THE CAUSAL ORDERING OF JOB SATISFACTION AND OR. 29(4), 847–858.
- Tiwari, V., & Singh, S. K. (2014). Moderation effect of Job Involvement on the relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *SAGE Open*, 4(2).
<https://doi.org/10.1177/2158244014533554>
- van der Smissen, S., Schalk, R., & Freese, C. (2013). Organizational change and the psychological contract: How change influences the perceived fulfillment of obligations. *Journal of Organizational Change Management*, 26(6), 1071–1090.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2012-0118>
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2013). {VOSviewer} manual. Leiden: Univeriteit Leiden, July.
http://www.vosviewer.com/documentation/Manual_VOSviewer_1.6.1.pdf
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación en el compromiso organizacional. *Diálogos de La Comunicación*, 35(8).
- Vroom, V. H. (n.d.). *Work and Motivation*. In Wiley.
- Zhou, M., Wang, R., Cheng, S., Xu, Y., Luo, S., Zhang, Y., & Kong, L. (2021). Bibliometrics and visualization analysis regarding research on the development of microplastics. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(8), 8953–8967.
<https://doi.org/10.1007/s11356-021-12366-2>