

Analisis Bibliometrik tentang Mindfulness, Stress Management, and Well-Being in HRM

Loso Judijanto¹, Dasa Rahardjo Soesanto²

¹ IPOSS Jakarta, Indonesia dan losojudijantobumn@gmail.com

² Universitas Utpadaka Swastika (UTPAS) dan dasaraharjo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan perkembangan ilmiah terkait mindfulness, stress management, dan well-being dalam konteks Human Resource Management (HRM) melalui analisis bibliometrik berbasis data Scopus. Dengan menggunakan perangkat lunak VOSviewer, penelitian ini menganalisis pola publikasi, jejaring kolaborasi penulis dan negara, afiliasi institusi, serta peta tematik kata kunci dari tahun 2000 hingga 2025. Hasilnya menunjukkan bahwa isu stres — terutama stress, mental stress, dan job stress — menjadi pusat perhatian dalam literatur global, dengan kontribusi kuat dari bidang biomedis melalui tema seperti oxidative stress, heart rate, dan protein expression. Kajian HRM muncul sebagai kluster tersendiri namun masih terhubung lemah dengan penelitian klinis, menandakan perlunya integrasi pendekatan manajerial dan fisiologis dalam memahami kesejahteraan kerja. Analisis jejaring mengungkap dominasi peneliti dan institusi dari Amerika Serikat dan Inggris, sementara negara berkembang berperan sebagai kolaborator yang semakin aktif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa topik mindfulness belum menjadi tema inti dalam jaringan ilmiah, sehingga tersedia ruang signifikan untuk penguatan riset interdisipliner yang menghubungkan mindfulness, stres, dan well-being dalam konteks organisasi. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori HRM modern serta implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan stres dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Kesadaran Penuh, Pengelolaan Stres, Kesejahteraan Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bibliometrik

ABSTRACT

This study aims to map scientific developments related to mindfulness, stress management, and well-being in the context of Human Resource Management (HRM) through bibliometric analysis based on Scopus data. Using VOSviewer software, this study analyzed publication patterns, author and country collaboration networks, institutional affiliations, and keyword thematic maps from 2000 to 2025. The results show that stress issues - particularly stress, mental stress, and job stress - take center stage in the global literature, with strong contributions from the biomedical field through themes such as oxidative stress, heart rate, and protein expression. HRM studies emerged as a cluster in its own right but is still weakly connected to clinical research, signaling the need for integration of managerial and physiological approaches in understanding occupational well-being. Network analysis reveals the dominance of researchers and institutions from the United States and the United Kingdom, while developing countries play an increasingly active role as collaborators. The study concludes that the topic of mindfulness is not yet a core theme in scientific networks, leaving significant room for strengthening interdisciplinary research linking mindfulness, stress and well-being in organizational contexts. The findings provide important contributions to the development of modern HRM theory as well as practical implications for organizations in designing strategies to manage stress and improve employee well-being.

Keywords: Mindfulness, Stress Management, Employee Well-Being, Human Resource Management, Bibliometrik

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern di era ekonomi digital telah membawa konsekuensi besar terhadap perubahan pola kerja, beban tugas, serta ekspektasi organisasi terhadap karyawan. Transformasi organisasi yang berlangsung cepat membuat individu harus beradaptasi dengan

tekanan kerja yang tinggi, kompleksitas peran, serta ketidakpastian lingkungan. Dalam konteks ini, isu stress kerja (work stress) dan well-being karyawan menjadi pusat perhatian karena berhubungan langsung dengan produktivitas, retensi, serta kualitas pengambilan keputusan. Sebagaimana dinyatakan oleh (Deci et al., 2001; Esfahani et al., 2013; Kowalski & Loretto, 2017; Rajappan et al., 2024), stres merupakan “respons adaptif individu terhadap tuntutan eksternal maupun internal yang menghasilkan deviasi dari fungsi normal.” Tekanan yang berlangsung secara berkelanjutan tanpa strategi pengelolaan yang tepat akan berdampak pada burnout, penurunan motivasi, hingga menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sejalan dengan meningkatnya perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja, konsep mindfulness menjadi salah satu pendekatan yang banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia (HRM). Mindfulness merujuk pada kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini, tanpa menghakimi dan dengan tingkat penerimaan yang tinggi. (Bishop et al., 2004; Holman et al., 2018) mendefinisikan mindfulness sebagai kemampuan individu memusatkan perhatian pada momen kini secara disengaja dan tanpa reaksi otomatis. Dalam HRM, mindfulness diaplikasikan sebagai strategi untuk mengurangi tekanan psikologis, meningkatkan fokus, dan membantu karyawan melakukan pengambilan keputusan secara lebih tenang dan reflektif. Penerapan mindfulness training di lingkungan kerja juga terbukti mampu memperbaiki respons emosional, memperkuat regulasi diri, dan menciptakan budaya kerja yang lebih sehat.

Tantangan lain yang berkembang dalam manajemen modern adalah meningkatnya gangguan psikologis akibat hiper-konektivitas dan multitasking berlebihan. Karyawan kini menghadapi tuntutan untuk selalu responsif terhadap pesan digital, pekerjaan jarak jauh yang tak mengenal batas waktu, dan ekspektasi kinerja yang semakin kompetitif. (Folkman & Lazarus, 1986) menegaskan bahwa stres merupakan hasil dari interaksi antara individu dan lingkungan, di mana situasi dianggap melebihi kemampuan coping seseorang. Di titik ini, perusahaan mulai menggunakan pendekatan stress management yang komprehensif, seperti intervensi berbasis konseling, pelatihan coping skills, manajemen waktu, dan mindfulness-based stress reduction (MBSR). Pendekatan-pendekatan tersebut bukan hanya bertujuan mengurangi stres, tetapi juga membangun ketahanan psikologis (resilience) yang mendukung kinerja jangka panjang.

Selain itu, perhatian global terhadap employee well-being kian meningkat sebagai bagian dari paradigma HRM modern. Well-being tidak lagi dipahami sebagai kondisi bebas dari stres, tetapi sebagai kondisi optimal yang memungkinkan individu berkembang secara psikologis, sosial, dan profesional. (Kowalski & Loretto, 2017; Poursalimi et al., 2022; Rajappan et al., 2024) membedakan well-being menjadi dua pendekatan utama: hedonic well-being (kepuasan hidup) dan eudaimonic well-being (aktualisasi diri). Dalam lingkungan kerja, konsep ini berkembang menjadi workplace well-being, yaitu kondisi di mana karyawan merasakan keterlibatan kerja, makna, dukungan organisasi, dan kesehatan mental yang stabil. Organisasi kini menyadari bahwa well-being adalah investasi strategis yang menghasilkan dampak positif terhadap kreativitas, loyalitas, dan kinerja.

Di tengah perkembangan tersebut, jumlah publikasi ilmiah terkait mindfulness, stress management, dan well-being dalam konteks HRM meningkat dengan pesat dalam dua dekade terakhir. Namun, pertumbuhan literatur yang cepat ini justru memunculkan tantangan baru: fragmentasi tema, keragaman kata kunci, perbedaan pendekatan metodologis, dan tumpang tindih konsep antar bidang seperti psikologi, manajemen, kesehatan, dan ilmu perilaku. Pada titik ini, analisis bibliometrik menjadi metode yang relevan untuk memetakan perkembangan studi,

mengidentifikasi tren penelitian, memetakan kolaborasi peneliti, serta menentukan arah masa depan kajian. Menurut (Zupic & Čater, 2015), bibliometrik merupakan pendekatan sistematis untuk mengungkap struktur intelektual suatu bidang ilmu melalui analisis publikasi dan pola sitasi. Dalam konteks mindfulness dan well-being di HRM, bibliometrik mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai tema-tema dominan, penulis paling berpengaruh, serta evolusi topik dari waktu ke waktu.

Meskipun literatur mengenai mindfulness, stress management, dan employee well-being semakin berkembang, belum ada kajian bibliometrik komprehensif yang secara khusus memetakan bagaimana ketiga konsep ini berinteraksi, berkembang, dan digunakan dalam kajian HRM. Penelitian-penelitian sebelumnya masih bersifat terpisah, fokus pada satu variabel tertentu, atau tidak memetakan jaringan sitasi serta pola kolaborasi antar peneliti. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan pemahaman tentang arah perkembangan studi, tema-tema utama yang mendominasi, celah penelitian, serta bagaimana konsep-konsep tersebut terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia modern. Oleh karena itu, diperlukan pemetaan ilmiah yang lebih menyeluruh, sistematis, dan berbasis bibliometrik untuk memahami lanskap penelitian global mengenai mindfulness, stress management, dan well-being dalam konteks HRM. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis bibliometrik terhadap publikasi internasional terkait mindfulness, stress management, dan well-being dalam bidang Human Resource Management.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan bibliometrik untuk memetakan perkembangan ilmiah terkait mindfulness, stress management, dan well-being dalam konteks Human Resource Management (HRM). Data diambil dari database Scopus, karena memiliki cakupan publikasi internasional yang luas, metadata yang lengkap, serta kredibilitas tinggi dalam penelitian bibliometrik. Pencarian dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci seperti “mindfulness”, “stress management”, “employee well-being”, “HRM”, “workplace well-being”, dan istilah serupa yang relevan. Proses pencarian difokuskan pada rentang waktu 2000–2025, sehingga dapat menggambarkan perkembangan riset selama dua dekade terakhir. Filter tambahan seperti jenis dokumen (artikel jurnal), bahasa (Inggris), dan bidang ilmu (business, management, psychology) diterapkan untuk memastikan relevansi data dengan tujuan penelitian.

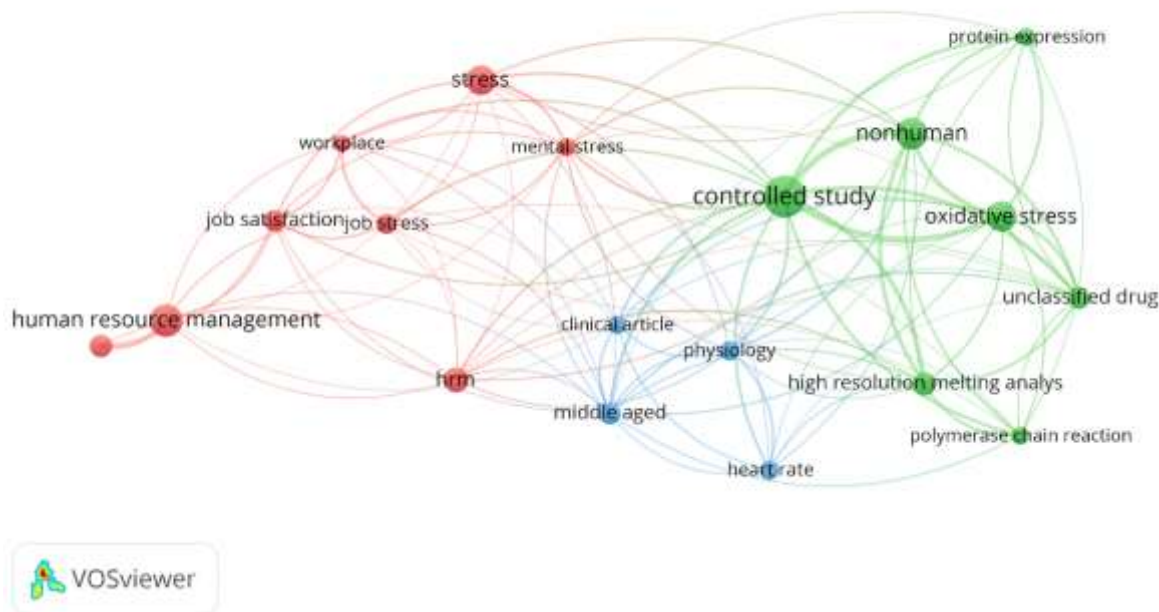
Dataset yang diperoleh selanjutnya diekspor dalam format CSV atau RIS, mencakup informasi bibliografis seperti nama penulis, judul artikel, tahun publikasi, jurnal, afiliasi institusi, kata kunci, serta daftar sitasi. Data mentah kemudian dibersihkan melalui proses data screening, termasuk penghapusan duplikasi, penyelarasan istilah kata kunci, dan normalisasi penulisan nama penulis maupun afiliasi. Prosedur ini penting untuk memastikan kualitas analisis, mengingat perbedaan kecil dalam penulisan (misalnya “well-being” vs “wellbeing”) dapat mempengaruhi struktur jaringan bibliometrik. Setelah proses kurasi selesai, data dianalisis menggunakan perangkat lunak VOSviewer, yang dirancang untuk memvisualisasikan dan mengolah jaringan bibliografi secara mudah dan akurat.

Analisis bibliometrik dalam penelitian ini melibatkan beberapa teknik visualisasi menggunakan VOSviewer, yaitu co-authorship analysis, co-occurrence of keywords, citation analysis, dan bibliographic coupling. Analisis co-authorship digunakan untuk mengidentifikasi kolaborasi antar penulis, institusi, dan negara. Sementara itu, analisis co-occurrence membantu mengidentifikasi tema-tema dominan dan kluster topik penelitian terkait mindfulness, stress

management, dan well-being dalam HRM. Selain itu, citation analysis dan bibliographic coupling digunakan untuk mengungkap struktur intelektual dan pengaruh akademik antar dokumen. Hasil visualisasi berupa peta jaringan dan density map dibandingkan dan ditafsirkan untuk menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai tren penelitian, pola kolaborasi ilmiah, serta arah pengembangan studi di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemetaan Jaringan Kata Kunci



Gambar 1. Visualisasi Jaringan

Sumber: Data Diolah, 2025

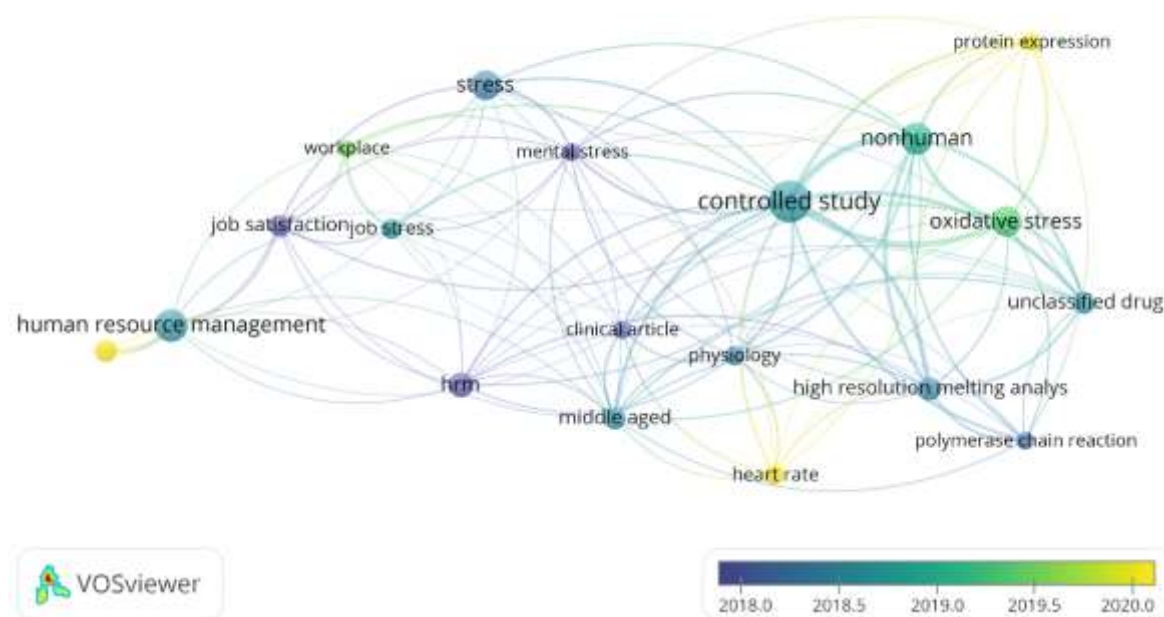
Gambar 1 Gambar network visualization tersebut menunjukkan tiga kluster utama yang membentuk struktur penelitian mengenai mindfulness, stress management, dan well-being dalam konteks HRM. Kluster pertama ditandai dengan warna merah, berfokus pada tema stres kerja dan psikologi organisasi, seperti “job stress,” “job satisfaction,” “workplace,” dan “human resource management.” Kluster ini menggambarkan dimensi perilaku dan organisasi yang menjadi fondasi dalam memahami bagaimana tekanan pekerjaan memengaruhi kesejahteraan karyawan. Tingginya keterhubungan antar-node menunjukkan bahwa isu stres di lingkungan kerja masih menjadi pusat perhatian dalam kajian HRM modern, terutama terkait faktor organisasi, hubungan interpersonal, dan beban kerja.

Kluster kedua ditandai dengan warna biru, yang berfokus pada konsep fisiologi dan karakteristik klinis, seperti “physiology,” “clinical article,” “middle aged,” dan “heart rate.” Kluster ini mengindikasikan bahwa penelitian mengenai stres tidak hanya berhenti pada aspek psikologis dan organisasional, tetapi juga masuk ke ranah kesehatan klinis. Hal ini memperlihatkan integrasi pendekatan biofisiologis dalam melihat respon tubuh terhadap stres, termasuk pengukuran detak

jantung dan parameter biologis lainnya. Keterhubungan yang kuat antara klaster biru dan klaster merah menunjukkan bahwa stres kerja dipahami tidak hanya sebagai fenomena psikologis, tetapi juga sebagai kondisi yang memicu respons biologis yang dapat diukur secara objektif.

Klaster ketiga, dengan warna hijau, menggambarkan pendekatan biomedis dan eksperimental seperti “oxidative stress,” “protein expression,” “polymerase chain reaction,” dan “unclassified drug.” Klaster ini menekankan bahwa penelitian terbaru tentang stres mulai mengarah pada eksplorasi mekanisme molekuler dan biologis, seperti stres oksidatif, ekspresi protein, dan reaksi berantai polimerase (PCR). Kehadiran node “controlled study” yang berukuran besar menunjukkan bahwa penelitian eksperimental memainkan peran penting dalam menguji hubungan sebab-akibat antara stres dan kondisi biologis. Hubungan klaster hijau dengan klaster merah dan biru memperlihatkan paradigma baru yang mengintegrasikan manajemen stres berbasis HRM dengan bukti klinis dan biomolekuler, sehingga membangun pemahaman yang lebih komprehensif tentang efek stres pada individu.

B. Analisis Tren Penelitian



Gambar 2. Visualisasi *Overlay*

Sumber: Data Diolah, 2025

Gambar 2 menampilkan evolusi temporal kata kunci dalam penelitian mengenai stres, kesehatan, dan manajemen sumber daya manusia (HRM). Warna pada node menunjukkan tahun kemunculan dominan dari setiap kata kunci, dengan spektrum mulai dari biru (lebih lama, sekitar 2018) hingga kuning (lebih baru, sekitar 2020). Dari visualisasi terlihat bahwa konsep seperti “human resource management”, “job satisfaction”, dan “job stress” muncul lebih awal (warna biru-hijau tua), menandakan bahwa fokus awal penelitian lebih banyak membahas isu-isu psikologis dan perilaku kerja dalam konteks organisasi. Tema-tema awal ini berkaitan erat dengan dinamika

pekerjaan, burnout, dan kepuasan kerja, yang menjadi landasan teoritis penelitian stres dalam lingkungan kerja.

Memasuki periode 2019, terlihat pergeseran fokus riset menuju konsep-konsep seperti “stress”, “mental stress”, “controlled study”, dan “physiology”, yang ditunjukkan dengan warna hijau dan hijau muda. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mulai berorientasi pada pendekatan yang lebih empiris dan eksperimental, dengan penggunaan metode fisiologis dan klinis untuk memahami mekanisme stres pada manusia. Kata kunci seperti “middle aged” dan “clinical article” mengindikasikan bahwa subjek penelitian diperluas ke populasi lebih spesifik, sementara keterhubungan antarkata kunci dalam cluster besar menunjukkan integrasi antara pendekatan psikologis dan biologis. Peralihan ini memperlihatkan bagaimana riset stres berkembang dari sekadar isu perilaku dan pekerjaan menjadi isu multidisipliner yang memadukan sains klinis, laboratorium, dan kesehatan masyarakat.

Menjelang tahun 2020, penelitian semakin bergerak ke arah tema-tema biomedis dan molekuler, yang ditandai dengan node berwarna kuning seperti “protein expression”, “heart rate”, “oxidative stress”, “polymerase chain reaction”, dan “high-resolution melting analysis”. Kata kunci ini menunjukkan intensifikasi penggunaan pendekatan laboratorium, biomarker biologis, dan teknologi diagnostik untuk mengevaluasi stres dan dampaknya pada tubuh. Adanya cluster kuning di sisi kanan peta menunjukkan bahwa tren terbaru penelitian tidak lagi hanya membahas stres dalam konteks HRM, tetapi telah meluas ke studi eksperimental mengenai respons seluler, ekspresi protein, stres oksidatif, dan mekanisme molekuler lainnya. Dengan demikian, visualisasi ini mengungkap adanya perjalanan riset dari isu organisasi menuju isu kesehatan biologis yang lebih mendalam, menunjukkan pergeseran paradigma dari psikososial ke biofisiologis dalam studi stres modern.

C. Top Cited Literature

Studi bibliometrik mengenai mindfulness, stress management, dan well-being dalam HRM menunjukkan bahwa hanya sedikit artikel yang memiliki pengaruh besar dalam membentuk arah perkembangan literatur, terutama karena menawarkan pendekatan baru dari aspek biologis, psikologis, dan organisasional. Berdasarkan sitasi Scopus hingga 2025, sepuluh publikasi paling berpengaruh dalam tabel menggambarkan keragaman fokus penelitian, mulai dari emosi di tempat kerja, keadilan organisasional dalam meningkatkan well-being, pengaruh stresor pelanggan, penggunaan teknologi wearable untuk mengukur stres fisiologis, hingga perilaku hijau karyawan. Kombinasi tema tersebut menegaskan bahwa kesejahteraan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh sistem kerja, hubungan sosial, budaya organisasi, serta mekanisme biologis, sehingga penelitian modern di bidang HRM semakin bergerak menuju pendekatan komprehensif dan multidisipliner.

Tabel 1. Literatur yang Paling Berpengaruh

Referensi	Penulis dan Tahun	Judul
872	Bruderer, R., Bernhardt, O.M., Gandhi, T., ... Rinner, O., Reiter, L. (2015)	Extending the limits of quantitative proteome profiling with data-independent acquisition and application to acetaminophen-treated three-dimensional liver microtissues
332	<u>Fineman, S. (2003)</u>	Understanding emotion at work

Referensi	Penulis dan Tahun	Judul
197	Heffernan, M., Dundon, T. (2016)	Cross-level effects of high-performance work systems (HPWS) and employee well-being: The mediating effect of organisational justice
176	Choi, C.H., Kim, T.T., Lee, G., Lee, S.K. (2014)	Testing the stressor-strain-outcome model of customer-related social stressors in predicting emotional exhaustion, customer orientation and service recovery performance
168	Hernando, D., Roca, S., Sancho, J., Alesanco, Á., Bailón, R. (2018)	Validation of the apple watch for heart rate variability measurements during relax and mental stress in healthy subjects
162	Bohdanowicz, P., Zientara, P. (2008)	Corporate social responsibility in hospitality: Issues and implications. A case study of Scandic
151	Ogbonnaya, C., Messersmith, J. (2019)	Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes?
151	<u>Atamna, H. (2004)</u>	Heme, iron, and the mitochondrial decay of ageing
140	Liang, D., Moutinho, J.L., Golan, R., ... Russell, A.G., Sarnat, J.A. (2018)	Use of high-resolution metabolomics for the identification of metabolic signals associated with traffic-related air pollution
125	Unsworth, K.L., Davis, M.C., Russell, S.V., Bretter, C. (2021)	Employee green behaviour: How organizations can help the environment

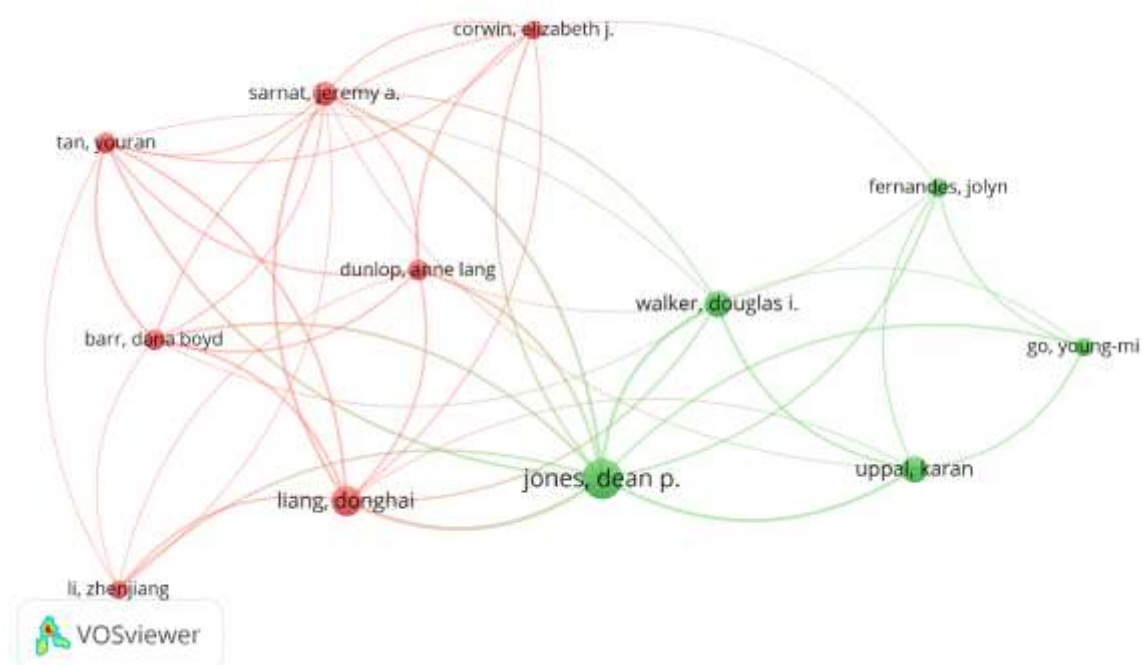
Source: Scopus, 2025

Tabel di atas menampilkan sepuluh publikasi yang paling berpengaruh dalam penelitian mengenai stres, well-being, dan manajemen sumber daya manusia, ditunjukkan melalui jumlah sitasi yang tinggi. Artikel dengan sitasi tertinggi berasal dari Bruderer et al. (2015) dengan 872 sitasi, yang meskipun berada dalam ranah biomedis, memberikan kontribusi besar dalam memahami respon biologis terhadap stres melalui analisis proteomik tingkat lanjut. Studi ini menegaskan bahwa pemahaman mengenai stres tidak hanya berasal dari perspektif psikologis, tetapi juga mekanisme biologis yang mendasarinya. Posisi berikutnya ditempati oleh karya Fineman (2003) dengan 332 sitasi yang menyoroti peran emosi di tempat kerja, menegaskan bahwa dinamika emosional merupakan aspek fundamental dalam memahami kesejahteraan dan respons stres karyawan.

Selanjutnya, beberapa publikasi dengan sitasi menengah—seperti Heffernan & Dundon (2016), Choi et al. (2014), dan Hernando et al. (2018) menggambarkan beragam pendekatan dalam meneliti stres dan kesejahteraan. Heffernan & Dundon menekankan pentingnya sistem kerja berperforma tinggi (HPWS) dan keadilan organisasi dalam meningkatkan well-being karyawan, sementara Choi et al. mengeksplorasi bagaimana stresor pelanggan dapat memicu emotional exhaustion dan memengaruhi kinerja layanan. Di sisi lain, Hernando et al. memperkenalkan penggunaan teknologi wearable seperti Apple Watch untuk mengukur variabilitas detak jantung sebagai indikator stres, menandai integrasi teknologi dan fisiologi dalam riset stres modern. Artikel Bohdanowicz et al. (2008) menambah dimensi keberlanjutan dengan menunjukkan bagaimana CSR dalam industri perhotelan berhubungan dengan lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Publikasi lainnya, seperti Ogbonnaya et al. (2017), Atamna (2004), Liang et al. (2016), dan Unsworth et al. (2021), memperlihatkan perluasan kajian stres ke lintas disiplin. Ogbonnaya et al. menyoroti hubungan antara praktik HRM, kesejahteraan, dan produktivitas, menegaskan bahwa well-being merupakan pendorong kinerja organisasi. Atamna dan Liang berkontribusi dari sisi biomedis melalui riset tentang penuaan serta metabolomik sebagai biomarker stres. Sementara itu, Unsworth et al. memperluas pembahasan hingga perilaku prolingkungan, menunjukkan bahwa employee well-being juga dapat berdampak pada kontribusi karyawan terhadap keberlanjutan organisasi. Secara keseluruhan, tabel ini menunjukkan bahwa literatur paling berpengaruh dalam bidang ini bersifat multidisipliner menggabungkan perspektif biologis, psikologis, organisasi, dan keberlanjutan yang bersama-sama membentuk pemahaman komprehensif tentang stres dan kesejahteraan dalam konteks HRM modern.

D. Analisis Kolaborasi Penulis



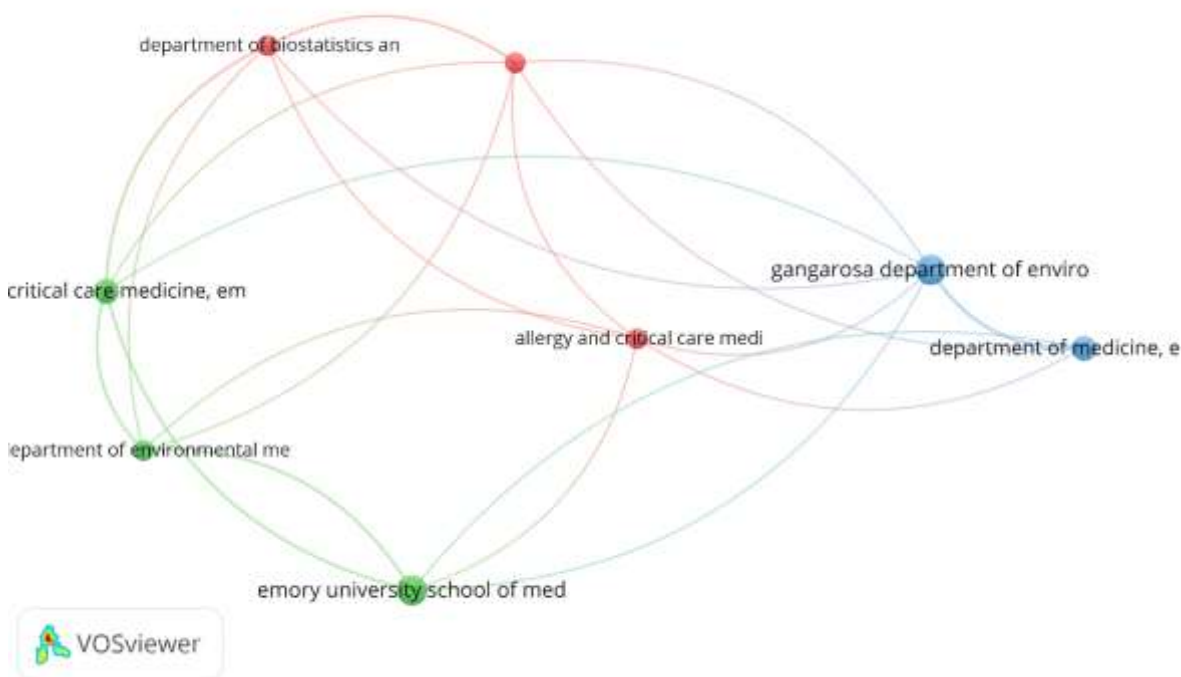
Gambar 3. Analisis Kolaborasi Penulis

Sumber: Data Diolah, 2025

Gambar 3 menunjukkan peta kolaborasi penulis dalam penelitian terkait stres, kesehatan lingkungan, dan biomarker fisiologis. Terlihat bahwa jaringan penelitian terbagi menjadi dua kluster utama. Kluster pertama (ditandai warna merah) terdiri dari penulis seperti Sarnat, Jeremy A., Corwin, Elizabeth J., Tan, Youran, Barr, Dana Boyd, dan Li, Zhenjiang. Penulis-penulis dalam kluster ini saling terhubung erat, mencerminkan adanya intensitas kolaborasi yang tinggi, terutama dalam penelitian yang berfokus pada kualitas lingkungan, paparan polutan, serta implikasinya terhadap stres fisiologis. Hubungan yang padat dalam kluster ini menunjukkan bahwa komunitas ilmiah tersebut sering bekerja bersama dalam proyek riset multidisipliner yang menggabungkan epidemiologi, biostatistik, dan kesehatan lingkungan.

Klaster kedua (ditandai warna hijau) berpusat pada Jones, Dean P., yang tampak sebagai penulis paling berpengaruh karena memiliki ukuran node terbesar dan konektivitas paling banyak. Penulis-penulis seperti Walker, Douglas I., Fernandes, Jolyn, Uppal, Karan, dan Go, Young-mi merupakan bagian dari jejaring ini. Klaster ini merepresentasikan kelompok riset yang berfokus pada metabolomik, biomarker stres oksidatif, serta pendekatan biokimia untuk memahami mekanisme stres pada manusia. Kolaborasi erat antar penulis dalam cluster hijau menunjukkan adanya fokus pada metode laboratorium dan analisis molekuler, yang menjadi fondasi penting dalam studi tentang stres dan kesehatan biologis.

Menariknya, kedua klaster ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling terhubung melalui sejumlah penulis yang menjadi "jembatan" kolaborasi, misalnya Liang, Donghai dan Dunlop, Anne Lang, yang memiliki garis konektivitas ke kedua klaster. Hal ini mengindikasikan adanya integrasi antara pendekatan biomedis dan pendekatan lingkungan dalam riset stres modern. Dengan kata lain, penelitian tidak hanya menyoroti stres sebagai fenomena biologis, tetapi juga sebagai hasil interaksi antara kondisi lingkungan, perilaku manusia, dan faktor-faktor organisasi. Jaringan kolaborasi seperti ini memperlihatkan bahwa bidang stres dan kesehatan berkembang melalui kerja sama lintas disiplin, menggabungkan ilmu lingkungan, metabolomik, dan kesehatan masyarakat untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan stres pada populasi.

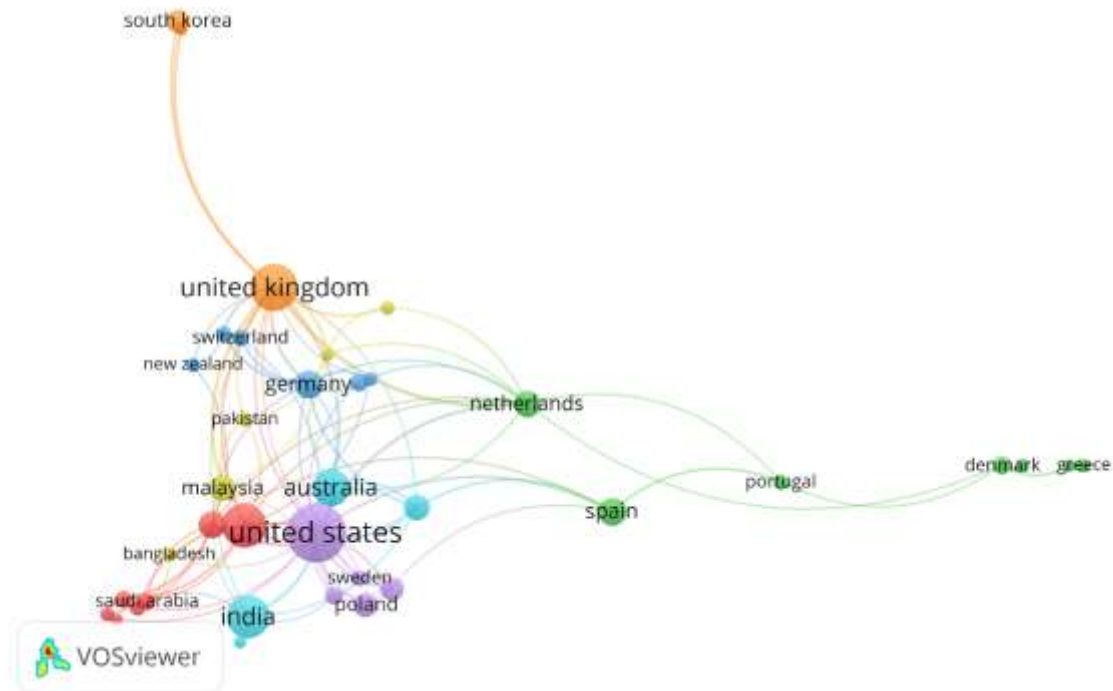


Gambar 4. Analisis Kolaborasi Institusi

Sumber: Data Diolah, 2025

Gambar 4 menunjukkan peta kolaborasi institusi berdasarkan afiliasi penulis dalam penelitian mengenai stres, kesehatan, dan lingkungan. Terlihat bahwa beberapa institusi membentuk jaringan kerja sama yang kuat, terutama Gangarosa Department of Environmental Health dan Department of Medicine, yang berperan sebagai pusat kolaborasi karena memiliki banyak koneksi dengan institusi lain. Kelompok institusi lain seperti Department of Biostatistics,

Allergy and Critical Care Medicine, serta Critical Care Medicine juga terhubung erat satu sama lain, mencerminkan kolaborasi lintas disiplin antara biostatistik, kesehatan lingkungan, dan kedokteran kritis. Sementara itu, institusi seperti Emory University School of Medicine dan Department of Environmental Medicine tampak menjadi penghubung antara klaster kedokteran klinis dan klaster kesehatan lingkungan. Secara keseluruhan, visualisasi ini menegaskan bahwa penelitian tentang stres dan kesehatan bersifat multidisipliner dan memerlukan kolaborasi intensif antar departemen, khususnya antara bidang biostatistik, kesehatan lingkungan, dan kedokteran kritis untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap isu-isu kesehatan modern.

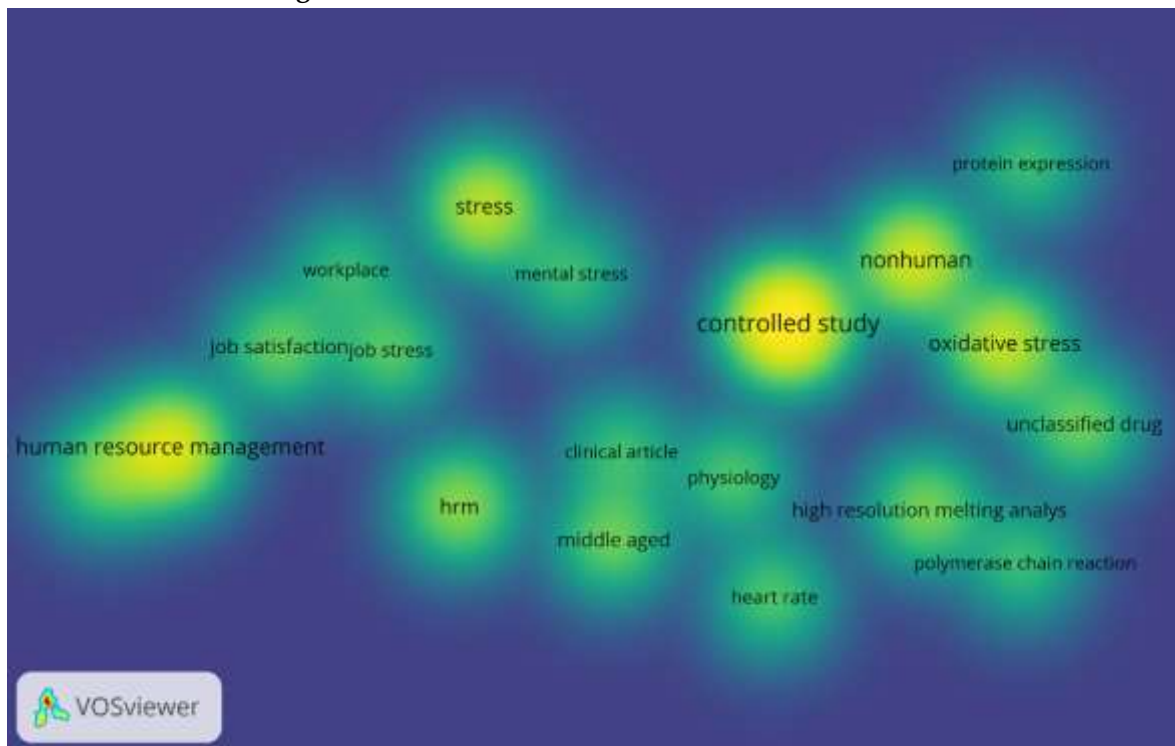


Gambar 5. Analisis Kolaborasi Negara

Sumber: Data Diolah, 2025

Gambar 5 menunjukkan peta kolaborasi negara dalam penelitian mengenai stres, well-being, dan Human Resource Management (HRM). Node berukuran besar seperti United Kingdom dan United States menandakan bahwa kedua negara ini merupakan pusat aktivitas penelitian dan kolaborasi internasional yang paling dominan, terlihat dari banyaknya garis koneksi menuju berbagai negara lain. Negara seperti Germany, Netherlands, Australia, dan Malaysia juga tampak aktif berkolaborasi, membentuk jaringan penelitian yang saling terhubung dan memperkuat pertukaran pengetahuan lintas disiplin. Di sisi lain, beberapa negara seperti South Korea, Greece, dan Denmark memiliki koneksi lebih terbatas, tetapi tetap terhubung melalui jalur kolaborasi dengan negara-negara Eropa Barat. Visualisasi ini menunjukkan bahwa riset mengenai stres dan HRM didominasi oleh negara maju dengan tradisi penelitian kuat, namun semakin membuka ruang bagi kolaborasi global, termasuk kontribusi dari negara Asia seperti India, Pakistan, dan Saudi Arabia. Peta ini menggambarkan semakin menguatnya ekosistem penelitian internasional yang terintegrasi, di mana kolaborasi lintas negara berperan penting dalam memperkaya perspektif dan memperluas dampak ilmiah dalam bidang stres dan kesejahteraan kerja.

E. Analisis Peluang Penelitian



Gambar 6. Visualisasi Densitas

Sumber: Data Diolah, 2025

Gambar 6 menunjukkan kepadatan kata kunci yang paling sering muncul dalam penelitian mengenai stres, well-being, dan Human Resource Management (HRM). Area berwarna kuning memperlihatkan kata kunci dengan frekuensi tinggi, seperti “controlled study,” “stress,” “human resource management,” dan “nonhuman,” yang menandakan bahwa riset pada topik ini banyak didominasi oleh studi eksperimental dan pendekatan fisiologis. Kluster di sisi kanan menggambarkan fokus kuat pada aspek biomedis, ditunjukkan oleh kata kunci seperti “oxidative stress,” “protein expression,” “heart rate,” dan “polymerase chain reaction,” yang menunjukkan bahwa pengukuran stres sering dilakukan melalui biomarker dan pendekatan laboratorium. Sementara itu, bagian kiri peta memperlihatkan kluster penelitian yang lebih dekat dengan konteks organisasi, seperti “job stress,” “job satisfaction,” “workplace,” dan “mental stress,” yang mengindikasikan perhatian terhadap dinamika stres dalam lingkungan kerja dan praktik HRM. Secara keseluruhan, visualisasi ini memperlihatkan bahwa penelitian mengenai stres bersifat multidisipliner, memadukan pendekatan biomedis dan manajemen organisasi, sehingga memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana stres dipahami baik sebagai fenomena biologis maupun sebagai isu penting dalam pengelolaan tenaga kerja.

F. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi praktisi HRM dan organisasi. Pertama, meningkatnya perhatian terhadap stres kerja dan kesejahteraan karyawan menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang lebih komprehensif untuk mendukung kesehatan mental. Hal ini termasuk menyediakan program intervensi berbasis mindfulness, pelatihan coping skill, konseling psikologis, serta kebijakan fleksibilitas kerja. Kedua, hasil

visualisasi menunjukkan bahwa stres tidak hanya merupakan isu psikologis, tetapi juga biologis. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertimbangkan penggunaan teknologi sederhana seperti heart-rate monitoring atau aplikasi well-being untuk membantu memantau kondisi karyawan secara real-time. Ketiga, analisis kata kunci “job satisfaction,” “workplace,” dan “HRM” menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang baik, serta budaya organisasi positif dapat mengurangi stres secara signifikan. Praktisi HR harus memanfaatkan temuan tersebut untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik, mencakup aspek psikologis, sosial, dan fisiologis.

G. Kontribusi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu HRM, psikologi organisasi, dan studi tentang well-being. Pertama, hasil pemetaan bibliometrik menunjukkan adanya kesenjangan antara pendekatan biomedis dan pendekatan organisasi dalam memahami stres. Dengan demikian, penelitian ini mendukung perlunya integrasi konsep lintas disiplin, misalnya menggabungkan teori-teori fisiologis stres (misalnya HPA-axis activation) dengan teori-teori HRM seperti job demands-resources (JD-R Model) atau psychological capital (PsyCap). Kedua, penelitian ini memperlihatkan bahwa model well-being kontemporer perlu memasukkan aspek biologis sebagai komponen penting, bukan hanya aspek afektif dan kognitif. Ketiga, temuan bahwa mindfulness belum menjadi pusat jaringan literatur menunjukkan bahwa teori mindfulness dalam konteks kerja masih memerlukan penyempurnaan, termasuk pengembangan model teoretis baru tentang bagaimana kesadaran penuh mempengaruhi stres dan performa kerja melalui mekanisme biopsikososial.

H. Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan metodologis. Pertama, penggunaan database Scopus sebagai satu-satunya sumber data dapat menyebabkan bias karena tidak semua jurnal HRM atau psikologi organisasi terindeks di Scopus. Kedua, analisis bibliometrik bersifat kuantitatif dan tidak mampu menggali kedalaman makna teoretis dari masing-masing publikasi secara detail. Ketiga, pemetaan kata kunci bergantung pada metadata yang disediakan penulis, sehingga inkonsistensi istilah dapat memengaruhi hasil visualisasi jaringan. Keempat, penelitian ini hanya menggambarkan hubungan tematik dan kolaboratif, bukan kualitas metodologi atau validitas temuan empiris. Dengan demikian, studi lanjutan dapat menggabungkan bibliometrik dengan systematic literature review (SLR) untuk menghasilkan pemahaman yang lebih holistik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kajian mengenai mindfulness, stress management, dan well-being dalam konteks Human Resource Management (HRM) berkembang secara dinamis dan bersifat multidisipliner, dengan kontribusi kuat dari bidang biomedis, psikologi, dan ilmu manajemen. Hasil bibliometrik mengungkapkan bahwa topik-topik terkait stres—seperti stress, mental stress, job stress, dan human resource management—menjadi pusat perhatian dalam literatur global, sementara pendekatan biomedis seperti oxidative stress, heart rate, dan protein expression masih mendominasi pengukuran dan landasan teoretis. Jaringan kolaborasi penulis dan institusi memperlihatkan bahwa penelitian mengenai stres dipimpin oleh negara-negara maju,

terutama Amerika Serikat dan Inggris, sementara negara-negara Asia dan Timur Tengah berperan sebagai mitra kolaboratif yang semakin aktif. Temuan ini juga menyoroti bahwa meskipun mindfulness semakin banyak dibahas, konsep tersebut belum menjadi tema inti dalam jaringan penelitian, menandakan adanya peluang besar untuk memperdalam integrasi mindfulness ke dalam studi HRM. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan interdisipliner dalam memahami stres dan well-being, serta perlunya sinergi antara riset fisiologis dan manajerial untuk menghasilkan strategi pengelolaan karyawan yang lebih komprehensif, berbasis bukti ilmiah, dan relevan dengan kebutuhan organisasi modern.

REFERENSI

- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., & Velting, D. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again. *Review of Educational Research*, 71(1), 1–27.
- Esfahani, A. N., Forghani, M. H., & Ghafari, M. (2013). Studying the Justice from Management Perspective. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(7), 246.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1986). Stress processes and depressive symptomatology. *Journal of Abnormal Psychology*, 95(2), 107.
- Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. In *Handbook of well-being*. DEF publishers.
- Kowalski, T. H. P., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. In *The International Journal of Human Resource Management* (Vol. 28, Issue 16, pp. 2229–2255). Taylor & Francis.
- Poursalimi, M., Torghabeh, M. K., & Kouhjani, S. (2022). *The Benefits of Health-Related Human Resource Management, Positive Stress Mindsets, Collective Well-Being and Employee Performance*.
- Rajappan, D., Mailerum Perumal, A., Santhi, I. V., & Narayanan, R. (2024). Analyzing the stress management intervention impacting the mindfulness and well-being of employees. *Work*, 77(2), 561–571.
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472.