

# Pengaruh *Basic Need Satisfaction* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT. KMK Plastics Indonesia

Muhammad Fikri Naufal Jamilie, Oki Mardawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia  
fikriinaufal@gmail.com

**Abstract**— The results of previous studies indicate that satisfaction of basic psychological needs has an impact on work engagement. However, the variation of different results on what basic needs that have the most influence on the emergence of work engagement. The purpose of this study was to determine the effect of basic need satisfaction on work engagement of employees of the Quality Assurance (QA) Department at PT. KMK Plastics Indonesia. The method used in this research is descriptive quantitative with the objective to measure the influence between variables and to prove the hypothesis of this research. This research was conducted on a number of population 106 Quality Assurance (QA) employees at PT. KMK Plastics Indonesia. The measuring instruments used are the basic needs satisfaction scale (W-BNS) from Van den Broeck et al., and the short version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) from Schaufeli & Bakker. Data analysis has been carried out using multiple regression with the results of  $R^2: 0.180$  and the partial determination coefficient test with the results that the need of competence satisfaction has the greatest influence with a result  $\beta = 0.415$ , therefore it can be said that need of competence satisfaction requires the greatest influence in generating work engagement employees of the quality assurance department of PT. KMK Plastics Indonesia.

**Keywords**— *Basic Need Satisfaction, Work Engagement, Quality Assurance, PT. KMK Plastics Indonesia.*

**Abstrak**— Hasil riset sebelumnya menunjukkan bahwa psychological basic need satisfaction memiliki dampak terhadap work engagement. Namun terdapat variasi hasil yang berbeda pada kebutuhan dasar apa yang paling berpengaruh terhadap munculnya work engagement. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement pada karyawan departemen Quality Assurance (QA) di PT.KMK Plastics Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan alasan untuk mengukur pengaruh antar variabel dan membuktikan hipotesis dari penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada populasi yang berjumlah 106 karyawan departemen Quality Assurance (QA) di PT.KMK Plastics Indonesia. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur work-related basic need satisfaction scale (W-BNS) dari Van den Broeck et al., dan alat ukur Utrecht Work Engagement Scale versi pendek (UWES-9) dari Schaufeli & Bakker. Analisis data telah dilakukan dengan memakai metode regresi linier berganda dengan hasil  $R^2 : 0.180$  dan uji koefisien determinasi parsial dengan hasil need of competence satisfaction memiliki pengaruh paling besar dengan nilai  $\beta = 0.415$ , maka dari itu dapat disimpulkan bahwa need of competence satisfaction memiliki pengaruh paling besar dalam

memunculkan work engagement karyawan departemen quality assurance PT.KMK Plastics Indonesia.

**Kata Kunci**— *Basic Need Satisfaction, Work Engagement, Quality Assurance, PT. KMK Plastics Indonesia.*

## I. PENDAHULUAN

Organisasi dengan sumber daya manusia yang memiliki work engagement tinggi menghasilkan performa organisasi yang lebih baik daripada perusahaan dengan sumber daya manusia yang memiliki work engagement rendah (Truss, et al., 2006). Pentingnya Work Engagement yang dijelaskan oleh Bakker (2010) bahwa Work Engagement memiliki implikasi yang luas bagi kinerja karyawan. Energi dan fokus yang tinggi membuat karyawan memberikan potensi penuh yang mereka miliki dalam pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap performa organisasi. Menurut Bakker (2010) Work Engagement merupakan konsep motivasi dalam konteks pekerjaan, work engagement merupakan keadaan afektif-motivasi, pengalaman emosi positif dan terpuaskan (fulfilling) dalam melakukan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication) dan penyerapan (absorption).

Salah satu variabel yang memiliki pengaruh dan merupakan prediktor signifikan terhadap work engagement adalah basic need satisfaction yang dikemukakan dalam self-determination theory (Bakker et al., 2018). Menurut Ryan & Deci (2017) seorang karyawan perlu melibatkan orang-orang yang disekitar mereka membiarkan kebutuhan dasar mereka untuk bisa terpuaskan dan berperilaku dengan cara yang memuaskan kebutuhan dasar psikologis mereka yang mencakup kebutuhan akan otonomi, kompetensi dan keterkaitan dengan individu di sekitarnya, agar karyawan tersebut menjadi lebih otonom dalam melakukan suatu tindakan pada kegiatan atau aktivitas nya sehari-hari.

Menurut Ryan & Deci (2017) pada self-determination theory, Basic need satisfaction menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan psikologis dasar dalam dirinya yang perlu dipenuhi atau dipuaskan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan dalam dirinya.

Menurut self-determination theory yang dikemukakan oleh Ryan & Deci (2002), karyawan terlibat dalam

melakukan pekerjaan melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar yang mereka miliki. Pemenuhan kebutuhan akan otonomi, kompetensi dan keterkaitan secara positif mempengaruhi engagement pada karyawan karena memberikan energi dan arahan bagi individu untuk terlibat dalam aktivitas pekerjaannya (Deci & Ryan, 2017).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement menunjukkan bahwa terdapat variasi hasil terkait needs mana yang memiliki pengaruh paling besar dalam memunculkan work engagement dan penelitian dengan topik ini baru hanya dilakukan pada staf akademik, pekerja dengan posisi senior dan spesialis, pekerja ritel, pengusaha dan juru tulis. Silman (2014) melakukan penelitian kepada pada staff akademik di Turki, dan penelitian ini menunjukkan hasil yang positif yaitu dengan nilai  $R = 0,74$  dan need yang paling signifikan memengaruhi work engagement adalah need for competence sebesar  $\beta = 0,47$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut para staf akademis yang terpenuhi kebutuhan dasarnya akan lebih mampu untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya dan merasa mampu mengembangkan dirinya, serta memiliki tingkat work engagement yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Pada hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Prokesova et al. (2019) menunjukkan hasil serupa terkait pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement dengan menyertakan tiga aspek lain yaitu positive affectivity, proactive personality, dan conscientiousness dengan berdasarkan teori Basic Need Satisfaction dari SDT. Penelitian yang dilakukan terhadap 783 pekerja di republik ceko dengan latar belakang yang bervariasi seperti para pekerja dengan posisi senior dan spesialis, dan sebagian kecil pada pekerja ritel, pengusaha dan juru tulis, penelitian ini memberikan hasil factor loadings  $> .530$  dan  $p < .0001$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu dari tiga aspek Basic need satisfaction yaitu competence memiliki hasil yang paling tinggi dalam meningkatkan work engagement karyawan dengan hasil needs of competence satisfaction ( $\beta = 0.83$ ), sedangkan kepuasan kebutuhan lainnya tidak berpengaruh secara signifikan. (autonomy  $\beta = -0.053$  & relatedness ( $\beta = 0.067$ )).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Silman (2014) dan Prokesova et al. (2019) menunjukkan bahwa basic need satisfaction berperan dalam berbagai latar belakang pekerjaan, dan berdasarkan penelitian Silman (2014) yang memberikan saran penelitian untuk melakukan penelitian serupa dengan mengikutsertakan partisipan dari organisasi publik dan swasta lain untuk penelitian yang akan datang, maka dari itu peneliti tertarik untuk melihat bagaimana peran basic need satisfaction pada pekerjaan di bidang industri manufaktur pada bidang quality assurance.

Berdasarkan hasil penelurusan literatur yang telah dilakukan, penelitian mengenai pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement, terdapat variasi hasil terkait needs mana yang memiliki pengaruh paling besar dalam memunculkan work engagement dan baru hanya dilakukan pada staf akademik, pekerja dengan posisi

senior terdapat kekosongan informasi mengenai pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement pada bidang pekerjaan lain. Untuk menjawab kekosongan informasi tersebut peneliti melakukan penelitian pada departemen quality assurance di PT.KMK Plastics Indonesia.

PT. KMK Plastics Indonesia yang merupakan perusahaan swasta yang berjalan sebagai perusahaan plastik manufaktur yang berlokasi di kawasan industri di Kabupaten Bekasi, PT.KMK Plastics Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Molding Injection Plastic, Molding-Design dan pembuatan Plastic Injection Molding Parts untuk Peralatan Elektronik & Produk. Selain memproduksi komponen plastik, perusahaan ini juga menerima jasa design, produksi plastic mold, repair dan modifikasi cetakan juga pembuatan jig dan tools.

Departemen quality assurance merupakan departemen yang menyangkut jaminan mutu dari produk yang dihasilkan setelah dilakukan produksi dan memiliki SOP yang ketat karena merupakan departemen yang dapat menentukan hasil akhir dari produk yang dibuat oleh perusahaan, dalam melakukan pekerjaan karyawan dituntut untuk disiplin dan selalu fokus akan pekerjaannya, dibutuhkan juga kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan ini, Maka dari itu workengagement merupakan faktor penting pada karyawan untuk bisa memberikan performa kerja yang baik dan menghasilkan produk yang bermutu. Para karyawan yang memperlihatkan semangat dan antusiasme dalam melakukan pekerjaannya dengan selalu tekun dalam melakukan pekerjaannya dan menurut manajer tersebut para karyawan departemen QA sangat banyak dari mereka ini yang terlihat melakukan pekerjaan mereka dengan konsentrasi penuh dan terlihat sangat serius dalam melakukan pekerjaannya, dan selain itu tidak jarang para karyawan tersebut mengambil lembur untuk menyelesaikan tugas juga pekerjaan yang mereka miliki dan mereka merasa dapat meringankan pekerjaan mereka agar tidak menumpuk di hari besoknya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut, untuk mengetahui kebutuhan dasar psikologis mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *work engagement* pada karyawan departemen *quality assurance* (QA) PT.KMK Plastics Indonesia.

## II. METODOLOGI

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *Basic Need Satisfaction* diasumsikan mewakili mekanisme motivasi yang memberi energi dan mengarahkan perilaku karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan (Ryan & Deci, 2000).

Dalam *self determination theory*, kebutuhan dasar psikologis terdiri dari *need of autonomy*, *need of competence* dan *need of relatedness*. *Need of Autonomy* menjelaskan bagaimana tindakan individu merupakan tindakan yang bersumber dari diri sendiri yang berarti individu tersebut memiliki pilihan dan bersedia untuk

menentukan tingkah laku apa yang akan ditampilkan selama hal tersebut sesuai dengan nilai dalam dirinya. *Need of Competence* merupakan kebutuhan akan kompetensi ini digambarkan dengan perasaan mampu untuk mengerjakan tugas dengan baik, dan percaya akan kompetensi yang dimiliki. *Need of Relatedness* merupakan Kebutuhan akan keterkaitan digambarkan dengan perasaan terhubung, dan dekat dengan karyawan lain, seerta memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari kelompok.

Dengan memuaskan kebutuhan psikologis dasar para karyawan, manajer dapat menciptakan lingkungan di mana semua karyawan dapat memberikan *performance* optimal pada perusahaan dan lebih senang berpartisipasi dalam aktivitas kerja (Baard, 2002). Sedangkan, dengan tidak terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis individu maka dapat menyebabkan rendahnya atau menurunnya motivasi individu tersebut dalam mengembangkan dirinya juga akan merasa tidak mampu dalam melakukan aktivitas dan bahkan apabila ketiga kebutuhan dasar psikologis tersebut tidak terpenuhi atau bahkan digagalkan dapat menjadi penentu dari munculnya *workplace violence* (Wheeler et al., 2010).

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah *Work Engagement* Menurut Bakker (2010) *Work Engagement* merupakan konsep motivasi dalam konteks pekerjaan, *work engagement* merupakan keadaan afektif-motivasi, pengalaman emosi positif dan terpuaskan (*fulfilling*) dalam melakukan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*).

*Vigor* Didefinisikan sebagai energi dan mental yang kuat selama melakukan pekerjaan, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja. *Vigor* ditandai dengan karyawan mengalami bertahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* merupakan pengalaman bekerja dengan rasa keterlibatan yang sangat kuat dan pengalaman bermakna dalam melakukan pekerjaan. *Absorption* merupakan pengalaman bekerja dengan penuh konsentrasi dan tanpa paksaan dalam melakukannya, pada hal ini karyawan selalu penuh dengan konsentrasi dan keseriusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam melakukan pekerjaan waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu dapat menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional survey*, Penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori obyektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel yang akan diteliti dapat diukur, biasanya dengan menggunakan instrumen, sehingga data dengan angka dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik. Dalam penelitian kuantitatif terdapat desain survei dan eksperimental. Desain survei memberikan deskripsi kuantitatif tentang tren, sikap, dan pendapat suatu populasi, atau tes untuk asosiasi antar variabel populasi, dengan mempelajari sampel populasi tersebut (Creswell & Creswell, 2018).

Populasi dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah seluruh karyawan di departemen *Quality Assurance* (QA) yang mencakup bagian *Quality Assurance* (QA) dan *Production Quality Control* (PQC) PT. KMK Plastics Indonesia dengan jumlah 106 karyawan yang terdiri dari 22 karyawan dengan posisi manajerial dan 84 karyawan dengan posisi non-manajerial (dengan status 54 karyawan tetap dan 25 lainnya sebagai karyawan kontrak).

Format skala kepuasan kebutuhan dasar yaitu *Work-related Basic Need Satisfaction Scale* (W-BNS) yang dikembangkan oleh (Van den Broeck et al., 2010) dengan mengacu pada teori SDT yang dikembangkan oleh (R. M. Ryan & Deci, 2000), alat ukur ini terdiri dari 16 aitem dan menggunakan model skala likert dengan lima kategori jawaban interval yang terdiri dari 1 Sangat Tidak Setuju (STS), 2 Tidak Setuju (TS), 3 Netral (N), 4 Setuju (S), dan 5 Sangat Setuju (ST) (Van den Broeck et al., 2010). Skala ini mencakup *autonomy*, *relatedness* dan *competence*. Alat ukur yang digunakan berdasarkan adaptasi kedalam Bahasa Indonesia yang dilakukan oleh peneliti, setelah dilakukan uji terpakai dalam proses pengambilan data terhadap 106 karyawan PT.KMK Plastics Indonesia, hasil analisis menunjukkan W-BNS memiliki nilai reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar ( $\alpha=0.803$ ), AVE= 0.360, CR= 0.890 dan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan hasil CFI= .934, TLI= .922, SRMR= .0730, dan RMSEA= .050.

Alat ukur yang akan digunakan berdasarkan adaptasi alat ukur kedalam Bahasa Indonesia yang dilakukan oleh Kristiana et al (2019) mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004) yang merupakan versi pendek (UWES-9). Skala ini terdiri dari 9 aitem dengan tujuh kategori jawaban interval yang terdiri dari Tidak Pernah (0), Hampir tidak pernah (1), Jarang (2), Kadang-kadang (3), Sering (4), Sangat sering (5) dan Selalu (6) (Schaufeli & Bakker, 2004). Setelah peneliti melakukan uji alat ukur tersebut pada 106 karyawan PT.KMK Plastics Indonesia, hasil analisis menunjukkan UWES-9 memiliki nilai reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar ( $\alpha=0.862$ ), AVE= 0.423, CR= 0.865 dan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan hasil CFI= .906, TLI= .859, SRMR= .0617, dan RMSEA= .072.

### III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Pengaruh Basic Need Satisfaction Terhadap Work Engagement

TABEL 1. HASIL STATISTIK PENGARUH BASIC NEED SATISFACTION TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DE

	B	SEB	Beta	t	Sig.
<i>Need of Autonomy</i>	.056	.289	.017	.193	.000*
<i>Need of Competence</i>	.856	.188	.415	4.543	.000*
<i>Need of Relatedness</i>	-.113	.302	-.034	-.375	.000*

Note : B=Unstandardized Coefficient, SEB=Standard Error of Beta, Beta=Standardized Coefficient

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, didapatkan nilai sebesar  $R=0.424$ ,  $R^2 = 0.180$ . Hal ini menunjukkan bahwa *basic need satisfaction* memberikan kontribusi dalam meningkatkan *work engagement* sebanyak 18%. Artinya *basic need satisfaction* memiliki pengaruh yang tergolong rendah terhadap *work engagement*.

Hal ini didasari oleh pemenuhan kebutuhan dasar yang hanya terpenuhi pada salah satu kebutuhan yaitu *need of competence satisfaction* sedangkan dua kepuasan keutuhan lainnya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*, maka dari itu hanya *need of competence* yang berperan untuk memunculkan *work engagement* karyawan sehingga peran *basic need satisfaction* pada penelitian dijelaskan tidak memiliki pengaruh yang signifikan untuk memunculkan *work engagement* karyawan.

Hal ini dapat terjadi karena *work engagement* yang dimiliki karyawan bisa jadi lebih banyak dipengaruhi oleh *career competencies* yang didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk dapat mengembangkan karir pribadi (Akkermans et al., 2013) atau terkait masa kerja pada para karyawan yang menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, akan semakin tinggi *work engagement* karyawan terhadap pekerjaannya (Schaufeli et al., 2006).

Pada hasil koefisien determinasi parsial didapatkan bahwa kebutuhan dasar yang memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan *work engagement* adalah *need of competence satisfaction* dengan nilai sebesar ( $\beta = 0.415$ ) sedangkan *need of autonomy satisfaction* menunjukkan hasil yang tidak signifikan dalam memunculkan *work engagement* ( $\beta = 0.17$ ), begitu pula dengan *need of relatedness satisfaction* dengan nilai sebesar ( $\beta = -.034$ ).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prokesova et al. (2019) yang dilakukan terhadap 783 pekerja di republik ceko dengan latar belakang yang bervariasi seperti para pekerja dengan posisi senior dan spesialis, dan sebagian kecil pada pekerja ritel, pengusaha dan juru tulis, dengan hasil pengaruh kebutuhan yang paling besar terhadap *work engagement* adalah *needs of competence satisfaction* ( $\beta = 0.83$ ), sedangkan kepuasan kebutuhan lainnya tidak berpengaruh secara signifikan. (*autonomy*  $\beta = -0.053$  & *relatedness*  $\beta = 0.067$ ).

Hal ini menjelaskan bahwa karyawan departemen *quality assurance* di PT.KMK Plastics Indonesia, hanya terpenuhi kepuasan kebutuhan dasar akan kompetensinya karena, pekerjaan yang mereka lakukan merupakan pekerjaan manufaktur industri yang memiliki SOP yang sangat tinggi dimana disiplin dan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan merupakan hal penting, kompetensi tiap karyawannya dalam melakukan pekerjaan dengan baik merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam departemen *quality assurance* itu sendiri.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian yang telah dipaparkan sebelumnya maka peneliti dapat menyimpulkan:

1. Terdapat pengaruh *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* pada karyawan departemen *quality assurance* di PT.KMK Plastics Indonesia, namun pengaruh tersebut tidak terlalu besar karena hanya dengan nilai sebesar 18%.
2. *Need of competence satisfaction* memiliki pengaruh paling besar terhadap *work engagement* pada karyawan departemen *quality assurance* di PT.KMK Plastics Indonesia dengan nilai ( $\beta = 0.415$ ).
3. *Need of autonomy satisfaction* dan *need of relatedness satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan departemen *quality assurance* di PT.KMK Plastics Indonesia dengan nilai (*need of autonomy satisfaction*  $\beta = 0.17$  & *need of relatedness satisfaction*  $\beta = -.034$ ).

#### ACKNOWLEDGE

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Oki Mardian, S.Psi., M.Psi., Psikolog, yang telah memberikan bimbingan terbaiknya kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini dan kepada 106 karyawan departemen *quality assurance* PT.KMK Plastics Indonesia, yang telah meluangkan waktunya untuk dapat memberikan partisipasi juga kontribusi terbaiknya dalam membantu peneliti untuk bisa menyelesaikan penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands - Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>
- [2] Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10). <https://doi.org/10.1111/j.15591816.2004.tb02690.x>
- [3] Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- [4] Broere, G. (2011). *Education system The Netherlands*. Nuffic, Second Edition, 6(8). <https://doi.org/10.1007/BF00301581>
- [5] Coetzer, C., & Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation. *Southern African Business Review*, 11(3), 17-32.
- [6] Coleman, L. B. (2020). *The ASQ Certified Quality Auditor Handbook Fifth Edition*.
- [7] Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *FIFTH EDITION RESERACH DESIGN Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). SAGE Publications, Inc.
- [8] Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a WorkOrganization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4). <https://doi.org/10.1037/00219010.74.4.580>
- [9] Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc

- country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8). <https://doi.org/10.1177/001316440528241>
- [10] Deci, E. L., & Moller, A. C. (2005). The Concept of Competence: A Starting Place for Understanding Intrinsic Motivation and Self-Determined Extrinsic Motivation. In *Handbook of competence and motivation*.
- [11] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-Determination Theory BT - *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1*. In *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1 (Issue 21)*.
- [12] Gagne, M. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*.
- [13] Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(21). <https://doi.org/10.1111/j.15591816.1993.tb01066.x>
- [14] Kovjanic, S., Schuh, S. C., & Jonas, K. (2013). Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic needs satisfaction and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 543–555. <https://doi.org/10.1111/joop.12022>
- [15] Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- [16] Prokesova, L., Vaculik, M., Kasparkova, L., & Prochazka, J. (2019). An integrated model of work engagement: How the satisfaction of basic psychological needs explains the relationship between personality and work engagement. *Psihologija*, 52(3), 265–284. <https://doi.org/10.2298/PSI181204004P>
- [17] Rayadi. (2012). Faktor Sumber daya manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. AMIK Panca Bhakti Pontianak. *Jurnal EKSOS*, Vol.8 (2),114-119.
- [18] Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037//0003066x.55.1.68>
- [19] Ryan, R., & Deci, E. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. University Rochester Press, Rochester, NY.
- [20] Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. In *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry (Vol. 27, Issue 5)*. [https://doi.org/10.1016/S02785846\(03\)00119-2](https://doi.org/10.1016/S02785846(03)00119-2)
- [21] Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133–147. <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>
- [22] Schaufeli, W.B; Salanova, M;Gonzalez-Romá,V; Bakker, A. (2002). The Measurement ofEngagement and Burnout A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal OfHappiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>
- [23] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3). <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [24] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/001316445282471>
- [25] Silman, F. (2014). Work-related basic need satisfaction as a predictor of work engagement among academic staff in Turkey. *South African Journal of Education*, 34(3), 1–5. <https://doi.org/10.15700/201409161119>
- [26] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. CV.
- [27] Truss C, Emma Soane, C. E., School, K. B., University, K., & Karen Wisdom, Andrew Croll, J. B. (2006). *Kingston Business School / HawkinsBrown | ArchDaily*. Kingston Business School, 1–105.
- [28] Van Den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- [29] Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>
- [30] Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2018). Facilitating interns' performance. *Career Development International*, 23(4), 382–396. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0237>
- [31] Widhiarso, W. (2017). Uji Normalitas. Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada.
- [32] Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R. B., & Shanine, K. (2010). Eating their cake and everyone else's cake, too: Resources as the main ingredient to workplace bullying. *Business Horizons*, 53(6), 553–560.
- [33] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- [34] Zeitz, P. S., Salami, C. G., Burnham, G., Goings, S. A. J., Tijani, K., & Morrow, R. H. (1993). Quality assurance management methods applied to a local-level primary health care system in rural Nigeria. *The International Journal of Health Planning and Management*, 8(3), 235–244. <https://doi.org/10.1002/hpm.4740080307>
- [35] Halimah Dzar Nurul, Nawangsing Endah. (2021). Studi Deskriptif Mengenai Happiness pada Mahasiswa Pengguna Media Sosial di Kota Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 7-11.