

Pengaruh *Basic Need Satisfaction* terhadap *Work Engagement* pada Dosen Perguruan Tinggi di Bandung

Rera Anjani*, Temi Damayanti Djamhoer

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rera.anjani@gmail.com, temidamayanti@gmail.com

Abstract. Lecturers play an important role in the context of higher education, which includes delivering learning materials, academic guidance, and developing student skills. The role of lecturers is not just a provider of information, but also includes character building and the development of thinking skills in students. In addition to these tasks, lecturers are also involved in research and academic development activities to continuously improve the quality of education. Therefore, lecturer performance assessment does not only focus on the teaching aspect, but also involves their contribution in research and community service. This study aims to determine the effect of basic need satisfaction on work engagement conducted on college lecturers in Bandung. This research method uses a non-experimental quantitative approach, using multiple regression analysis tests. The number of samples in this study amounted to 99 lecturers at Bandung Universities. The measuring instrument used is the basic need satisfaction measuring instrument from Van den Broeck et.al, (2010) and the work engagement measuring instrument from Schaufeli & Bakker. The results of multiple regression tests state that there is a significant influence of basic need satisfaction on work engagement with a large influence of 0.255. And the need for competence aspect is the aspect that has the most dominant influence in shaping work engagement.

Keywords: *Basic Need Satisfaction, Work Engagement, Lecturers.*

Abstrak. Dosen memberikan peranan penting dalam konteks pendidikan tinggi, yang mencakup penyampaian materi pembelajaran, bimbingan akademik, dan pengembangan keterampilan mahasiswa. Peran dosen tidak hanya sekedar sebagai pemberi informasi, tetapi juga mencakup pembinaan karakter dan pengembangan kemampuan berpikir pada mahasiswa. Selain tugas-tugas tersebut, dosen juga terlibat dalam kegiatan penelitian dan pengembangan akademis guna terus meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penilaian kinerja dosen tidak hanya berfokus pada aspek pengajaran, tetapi juga melibatkan kontribusinya dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement yang dilakukan pada dosen perguruan tinggi di Bandung. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental, dengan menggunakan uji analisis regresi berganda. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 99 dosen di Perguruan Tinggi Bandung. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur basic need satisfaction dari Van den Broeck et.al, (2010) serta alat ukur work engagement dari Schaufeli & Bakker. Hasil Uji regresi berganda menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan basic need satisfaction terhadap work engagement dengan besar pengaruh 0.255. Serta aspek need for competence menjadi aspek yang memiliki pengaruh paling dominan dalam membentuk work engagement.

Kata Kunci: *Basic Need Satisfaction, Work Engagement, Dosen.*

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia menjadi aset penting dalam suatu organisasi, baik itu dalam skala besar maupun kecil. Sumber Daya Manusia merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perubahan zaman [1]. Dalam pengelolaan kualitas Sumber Daya Manusia, dibutuhkan hubungan yang baik antara organisasi dengan karyawannya sehingga karyawan tersebut akan merasa terikat dengan pekerjaannya. Karyawan dengan engagement yang tinggi akan terhindar dari risiko kelelahan kerja (*burnout*), karena engagement dianggap sebagai pendekatan proaktif yang mendasari kinerja dan kelangsungan organisasi.

Dijelaskan bahwa work engagement memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan [2]. Karyawan yang memiliki tingkat energi serta konsentrasi yang tinggi akan mampu memberikan kontribusi yang tinggi dalam pekerjaannya, sehingga dapat berdampak positif pada kinerja organisasi. Work Engagement dapat diartikan sebagai konsep motivasi dalam lingkup pekerjaan, yang mencakup keadaan afektif-motivasi, pengalaman emosi positif, serta kepuasan dalam melaksanakan tugas pekerjaan [2]. Work engagement meliputi tiga aspek yakni semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Work engagement yang meliputi tiga aspek tersebut pada gilirannya menghasilkan emosi positif sehingga terjadi keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan [3].

Faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement diantaranya adalah Job demands, Job resources, dan personal resource [4]. Dari ketiga faktor tersebut, job resources merupakan prediktor yang paling memengaruhi work engagement [5]. Job resources secara intrinsik memotivasi karena memenuhi kebutuhan dasar manusia akan kebutuhan autonomy, competence dan relatedness yang dijelaskan dalam self determination theory [6].

Self determination theory menyatakan bahwa karyawan menjadi engaged di lingkungan kerja melalui kepuasan kebutuhan psikologis dasar atau biasa disebut dengan basic need satisfaction [7]. Pemenuhan kebutuhan akan autonomy, competence dan relatedness secara positif memengaruhi work engagement, karena memberikan energi dan arahan kepada individu untuk terlibat secara aktif dalam tugas-tugas pekerjaan mereka [8]. Hasil identifikasi menyatakan bahwa need for autonomy, competence dan relatedness sebagai basic psychological needs [7]. Dalam self determination dinyatakan bahwa ketika perilaku didorong oleh kebutuhan akan autonomy, competence dan relatedness, individu akan termotivasi secara intrinsik.

Pada penelitian experimental conditioning mengenai Transformational leadership (TFL) dan performance yang dimediasi oleh basic need satisfaction dan work engagement pada 190 karyawan di sebuah perusahaan manufaktur, hasil penelitian menunjukkan bahwa need of competence dan need of relatedness membentuk work engagement. Sedangkan need of autonomy menunjukkan hasil yang tidak signifikan dalam membentuk work engagement [9].

Serta penelitian yang melibatkan 203 staf akademik universitas di Turki untuk menguji basic need satisfaction yang berkaitan dengan pekerjaan dan work engagement dalam konteks pendidikan pada kalangan akademisi di Turki. Penelitian ini menunjukkan bahwa basic need satisfaction yaitu need for competency, relatedness dan autonomy memberikan dampak positif dan signifikan terhadap work engagement, dengan pengaruh tertinggi yaitu aspek needs of competency [10].

Hasil penelitian lain menghasilkan temuan serupa terkait pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement. Penelitian ini melibatkan 783 pekerja di Republik Ceko dengan latar belakang pekerjaan yang beragam seperti para pekerja dengan posisi senior atau spesialis, serta sebagian kecil pada pekerja ritel, pengusaha, dan juru tulis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu dari tiga aspek Basic need satisfaction yaitu competence memiliki pengaruh yang paling tinggi dalam meningkatkan work engagement karyawan. Sementara itu, kepuasan kebutuhan lainnya tidak mempengaruhi secara signifikan [11].

Berdasarkan komparasi beberapa penelitian, ditemukan bahwa penelitian menghasilkan temuan yang cukup beragam mengenai aspek mana dari Basic Needs Satisfaction yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap work engagement.

Pada penelitian yang dilakukan kepada dosen memiliki keterbatasan pada ukuran sampel, dimana ukuran sampel relatif kecil [10]. Sumber daya yang menjadi kunci keberhasilan

perguruan tinggi adalah tenaga kependidikan dan dosen. Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 seorang dosen dianggap sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui kegiatan pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, peran dosen menjadi unsur yang sangat penting dalam perguruan tinggi karena dapat memengaruhi kualitas pembelajaran.

Adapun yang dinamakan Beban Kerja Dosen (BKD), Beban Kerja Dosen (BKD) merujuk pada kegiatan yang dibebankan kepada dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dalam jangka waktu tertentu. Tugas dan kewajiban tersebut meliputi pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, tugas tambahan, dan tugas penunjang. Setiap dosen memiliki kewajiban untuk menjalankan tri dharma perguruan tinggi yang mencakup pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja dosen ini harus dilaporkan secara berkala untuk mengetahui gambaran kinerja riil dosen dalam menjalankan tri dharma, dengan perhitungan SKS pada satu semester terakhir yang telah dijalani. Rentang SKS yang diwajibkan berkisar antara 12 hingga 16 SKS setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik masing-masing dosen. Dalam penilaian kinerja perguruan tinggi, dosen memiliki beberapa fungsi, yaitu sebagai educator (pendidik), peneliti, pengabdian kepada masyarakat, pembimbing mahasiswa (guidance), pemimpin (leader), inovator, dan motivator.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Basic Need Satisfaction Terhadap Work Engagement pada Dosen Perguruan Tinggi di Bandung”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement pada dosen perguruan tinggi di Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui bagaimanakah basic need satisfaction pada dosen perguruan tinggi di Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah work engagement pada dosen perguruan tinggi di Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement pada dosen perguruan tinggi di Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental. Populasi yang di pilih dalam penelitian ini yaitu dosen perguruan tinggi di Bandung. Karena terdapat keterbatasan dalam menentukan jumlah sampel, sehingga jumlah populasi sebanyak 3929.

Dalam penelitian ini jumlah sampel dicari menggunakan rumus Slovin. Merujuk dari hasil perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 98 responden. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu cluster random sampling sebanyak 99 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner secara online melalui aplikasi google form serta secara offline melalui paper and pencil. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas serta analisis deskriptif dengan menggunakan bantuan software aplikasi SPSS.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Basic Need Satisfaction* (X) terhadap *Work Engagement* (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner penelitian, didapatkan 99 responden dosen perguruan tinggi di Bandung. Responden penelitian ini digolongkan ke dalam kelompok karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, serta lamanya bekerja.

		Hasil Data	
		Frekuensi	Persentase
Usia	25 – 44 Tahun	59	59.6%
	45 – 64 Tahun	40	40.4%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	45	45.5%
	Perempuan	54	54.5%
Pendidikan Terakhir	Lulus S2	81	81.8%
	Lulus S3	18	18.2%
Lamanya Bekerja	1 – 8 Tahun	60	60.6%
	9 – 16 Tahun	10	10.1%
	17 – 24 Tahun	12	12.1%
	25 – 32 Tahun	8	8.1%
	33 – 40 Tahun	9	9.1%

Berdasarkan data hasil penelitian dari 99 responden, di ketahui bahwa pada karakteristik berdasarkan usia, sebagian besar responden didominasi oleh dosen yang berusia 25 hingga 44 tahun yaitu sebanyak 59 responden (59.6%). Karakteristik berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 54 responden (54.5%). Selanjutnya pada karakteristik pendidikan terakhir, responden sebagian besar lulusan S2 dengan jumlah 81 responden (81.8%). Serta pada karakteristik lamanya bekerja sebagian besar responden didominasi dengan rentang lama bekerja 1 hingga 8 tahun sebanyak 60 responden (60.6%).

Berikut adalah analisis deskriptif mengenai variabel *basic need satisfaction* dan variabel *work engagement*. Hasil analisis deskriptif dijelaskan pada tabel 1 dan 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif (X)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	18 – 53	3	3%
2.	Tinggi	54 – 90	96	97%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif (Y)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	17 – 67	33	33.3%
2.	Tinggi	68 - 119	66	66.7%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *basic need satisfaction* terhadap *work engagement*, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 3, 4, dan 5.

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.137	9.614		3.759	.000
	Autonomy	-.732	.390	-.199	-1.879	.063
	Competence	1.851	.389	.535	4.764	.000
	Relatedness	.300	.412	.078	.728	.468

 a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel koefisien maka model regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = 36.137 - 0.732 X_1 + 1.851 X_2 + 0.300 X_3$$

Tabel 5. Hasil Uji hipotesis menggunakan Uji F/Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3643.620	3	1214.540	10.835	.000 ^b
	Residual	10648.925	95	112.094		
	Total	14292.545	98			

 a. Dependent Variable: Work Engagement

 b. Predictors: (Constant), Relatedness, Autonomy, Competence

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari hasil Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa aspek *need for autonomy*, *need for competence*, dan *need for relatedness* bersama-sama memengaruhi *work engagement* pada dosen perguruan tinggi di Bandung, maka kita dapat menyatakan bahwa aspek *basic need satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Tabel 6. Pengaruh Basic Need Satisfaction (X) terhadap Work Engagement (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.231	10.587

 a. Predictors: (Constant), Relatedness, Autonomy, Competence

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil Tabel 5 diketahui besar pengaruh dari aspek *need for autonomy*, *need for competence*, dan *need for relatedness* dari variabel *basic need satisfaction* memiliki nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0.255. Besarnya angka koefisien determinasi sebesar 0.255 mengandung arti bahwa 25.5% *work engagement* dapat dijelaskan oleh aspek *need for autonomy*, *need for competence*, dan *need for relatedness* dari variabel *basic need satisfaction*. Sedangkan sisanya sebesar 74.5% dijelaskan oleh pengaruh dari variabel lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Diskusi

Hasil dari penelitian yang dilakukan pada 99 dosen perguruan tinggi di Bandung berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil bahwa dosen yang memiliki *basic need satisfaction* rendah terdapat 3 responden dengan persentase 3%. Dan sebanyak 96 responden dengan persentase 97% dosen memiliki *basic need satisfaction* tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki *basic need satisfaction* yang tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar dosen perguruan tinggi di Bandung merasa terpenuhi dengan kebutuhan dasarnya. faktor penunjang terciptanya keadaan *basic need satisfaction* yang tinggi pada dosen perguruan tinggi di Bandung yaitu karena faktor lingkungan sosial, hal ini menyangkut cara-cara di mana rekan kerja menciptakan kondisi tempat kerja yang merupakan penentu penting dalam membentuk motivasi, *performance*, dan *wellness* [12].

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pengukuran *work engagement* pada 99 dosen perguruan tinggi di Bandung pada tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat 33 responden dengan persentase 33.3% memiliki kategori *work engagement* rendah, dan sebanyak 66 responden dengan persentase 66.7% memiliki kategori *work engagement* tinggi. Dari hasil pengukuran, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dosen menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi. Hal ini tercipta dikarenakan adanya faktor usia, sesuai dengan pernyataan bahwa semakin tua usia karyawan maka akan semakin berpeluang untuk memiliki *work engagement* [13]. Lalu pada faktor lamanya bekerja, sesuai dengan pernyataan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin tinggi *work engagement* seseorang [14].

Pada penelitian ini diajukan hipotesis “*Basic Needs Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement* pada dosen perguruan tinggi di Bandung”. Hasil uji hipotesis menggunakan Anova dapat disimpulkan bahwa aspek *need for autonomy*, *need for competence*, dan *need for relatedness* bersama-sama memengaruhi *work engagement* pada dosen perguruan tinggi di Bandung, maka kita dapat menyatakan bahwa aspek *basic need satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 99 dosen perguruan tinggi di Bandung, hasil analisis regresi berganda pada tabel 5 menghasilkan nilai R sebesar 0.505 dan R *square* sebesar 0.255. Besarnya angka koefisien determinasi sebesar 0.255 menunjukkan bahwa 25.5% dari variabel *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *basic need satisfaction*. Sementara itu, 74.5% sisanya dijelaskan oleh pengaruh dari variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kontribusi *basic need satisfaction* dalam meningkatkan tingkat *work engagement* sebanyak 25.5%.

Dalam tabel 3, menunjukkan hasil hipotesis secara parsial mengenai dimensi *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* dapat dijabarkan sebagai berikut. Pada aspek *need for autonomy*, menghasilkan nilai t hitung sebesar -1.879 dengan *p-value* sebesar 0.063, menunjukkan hasil yang tidak signifikan dalam memunculkan *work engagement*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *need for autonomy* tidak memberikan pengaruh terhadap *work engagement*. Sementara pada aspek *need for competence*, terdapat nilai t hitung sebesar 4.764 dengan *p-value* sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa pada aspek *need for competence* memiliki pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan *work engagement*. Selanjutnya, pada aspek *need for relatedness*, hasil menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.728 dengan *p-value* sebesar 0.468. Sama halnya dengan *need for autonomy*, bahwa *need for relatedness* juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa *need for relatedness* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*.

Dari ketiga aspek *basic need satisfaction*, hanya satu aspek yang terpenuhi, yaitu aspek *need for competence*. Sementara dua aspek lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini kemungkinan dapat disebabkan karena *work engagement* yang dimiliki oleh dosen lebih banyak dipengaruhi oleh *career competences*, yang didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk mengembangkan karir pribadi, atau terkait dengan masa kerja seseorang [15]. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang, semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki terhadap pekerjaannya [14].

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian pada 783 pekerja di Republik Ceko yang memiliki beragam latar belakang, seperti para pekerja dengan posisi senior dan spesialis, sebagian kecil pada pekerja ritel, pengusaha, dan juru tulis. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan yang paling berpengaruh terhadap *work engagement*

adalah *needs for competence*, sementara aspek *basic need satisfaction* lainnya tidak memiliki pengaruh yang signifikan [11].

Hal ini menjelaskan bahwa pada dosen perguruan tinggi di Bandung, hanya aspek *need for competence* yang terpenuhi. Sebab, dosen memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi. Setiap dosen diharapkan memiliki kompetensi yang tinggi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, *need for competence* pada dosen terpenuhi sehingga dosen merasa mampu dan efektif ketika melaksanakan tugas-tugasnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran umum *basic need satisfaction* pada dosen perguruan tinggi di Bandung diketahui bahwa mayoritas dosen perguruan tinggi di Bandung dalam penelitian ini terpenuhi *basic need satisfaction* dengan kategori tinggi.
2. Gambaran umum *work engagement* pada dosen perguruan tinggi di Bandung diketahui bahwa mayoritas dosen perguruan tinggi dalam penelitian ini memiliki tingkat *work engagement* dengan kategori tinggi.
3. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* pada dosen perguruan tinggi di Bandung dengan pengaruh hanya sebesar 25.5%. dengan aspek *basic need satisfaction* yang paling dominan memengaruhi *work engagement* pada dosen perguruan tinggi di Bandung yaitu *need for competence*.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada Temi Damayanti Djamhoer, S.Psi., M.A., Psikolog. selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan skripsi. Ucapan terima kasih juga kepada para dosen perguruan tinggi di Bandung serta jajarannya, karena telah mengizinkan dan menyempatkan waktu untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Selain itu juga, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang turut serta dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*.
- [2] Bakker, A. B. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Canada: Psychology press.
- [3] Wilmar B. Schaufeli, M. S. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*.
- [4] Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- [5] Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- [6] 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>
- [7] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. <https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104>
- [8] Markland, D., & Tobin, V. J. (2010). Need support and behavioural regulations for exercise among exercise referral scheme clients: The mediating role of psychological

- need satisfaction. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(2), 91–99. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.07.001>
- [9] 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>
- [10] 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>
- [11] 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>
- [12] Olafsen, A. H., & Deci, E. L. (2020). Self-Determination Theory and Its Relation to Organizations. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, May, 1–24. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.112>
- [13] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- [14] 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. [1]
- [15] 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>
- [16] N. S. Salsabila and A. Budiman, “Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 55–60, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2058.
- [17] N. H. Fadila and D. Rosiana, “Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas 12 SMK di Kota Serang,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.
- [18] S. A. Darmawan and D. Dwarawati, “Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 131–138, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2952.