

DUKUNGAN ATASAN, HARGA DIRI DAN KEBUTUHAN DASAR PSIKOLOGIS KARYAWAN

Mardianti

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok, 16424, Jawa Barat
mardianti_psy@yahoo.com

Abstrak

Kebutuhan dasar psikologis karyawan kerap dikesampingkan dalam proses capaian pengembangan organisasi atau perusahaan, padahal pemenuhan kebutuhan dasar psikologis karyawan ini dianggap penting bagi kinerja karyawan. Dari beberapa predisposisi yang ada, dukungan atasan sebagai faktor eksternal dan harga diri sebagai faktor internal diduga memiliki pengaruh terhadap kebutuhan dasar psikologis karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengukur secara empiris pengaruh dukungan atasan dan harga diri terhadap pemenuhan kebutuhan dasar psikologis karyawan. Penelitian ini melibatkan 105 orang karyawan yang diperoleh dengan menggunakan teknik sampling purposif. Analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan analisis data. Temuan riset ini memperlihatkan bahwa dukungan atasan dan harga diri memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kebutuhan dasar karyawan. Secara lebih spesifik, pengaruh dukungan atasan sedikit lebih besar dibandingkan pengaruh harga diri.

Kata kunci: *kebutuhan dasar psikologis, dukungan atasan, harga diri, karyawan*

Abstract

The basic psychological needs of employees are often overlooked in the process of achieving organizational or company development achievements, even though meeting the basic psychological needs of employees is important for employee performance. From several existing predispositions, superiors support as an external factor and self-esteem as an internal factor are thought to have an influence on the employees' basic psychological needs. The purpose of this study was to measure the influence of superior support and self-esteem on the fulfilment of employees' psychological basic needs. This study involved 105 employees who were obtained using purposive sampling technique. Multiple regression analysis was used to perform data analysis. The findings of this research are evidence that superior support and self-esteem have a co-effect on employees' basic needs. More specifically, the influence of superior support is slightly greater than the effect of self-esteem.

Keywords: *basic psychological need, superior support, self-esteem, employee*

PENDAHULUAN

Bekerja selalu menjadi tantangan yang tidak mudah bagi banyak orang, termasuk bagi karyawan. Ada berbagai dinamika yang sifatnya cair dan tidak terprediksikan yang harus dihadapi. Bahkan, untuk aktivitas yang sudah biasa dijalankan sehari-hari juga rentan memunculkan hal-hal baru. Hal-hal ini rentan mengganggu kestabilan kinerja karyawan.

Persoalan klasik seperti konflik kerja, stres kerja, perasaan kurang dihargai, keinginan untuk berhenti dan pindah pekerjaan menjadi luaran dari dinamika hidup karyawan. Namun demikian, ketika kebutuhan dasar psikologis karyawan sudah terpenuhi, maka kecenderungan karyawan untuk merasakan keguncangan dari berbagai dinamika tersebut yang dapat berakibat pada penurunan kinerja dan berbagai

hal negatif lainnya dapat tereduksi.

Kebutuhan dasar psikologis penting artinya untuk dimiliki oleh karyawan. Pergeseran nilai-nilai pekerjaan dan globalisasi membuat topik mengenai kebutuhan dasar psikologis karyawan menjadi kian mendesak untuk ditelaah (Sanchez-Oliva, Morin, Teixeira, Carraca, Palmeira & Silva, 2017). Terpenuhinya kebutuhan dasar ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, keterikatan kerja (van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016), dan penurunan berbagai hal negatif seperti *burnout*, absensi karyawan, hingga intensi *turnover* (van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016). Beberapa riset menyebutkan ancaman-ancaman dalam berbagai hal yang terkait pekerjaan seperti stres kerja, ancaman keuangan, masa depan dan keberlangsungan pekerjaan serta berbagai konflik dalam pekerjaan dapat mengganggu kesehatan mental karyawan serta juga mengganggu terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis karyawan (Chen, van Assche, Vansteenkiste, Soenens, & Beyers, 2014; van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016).

Kebutuhan dasar psikologis merupakan konsep yang dikembangkan berdasarkan *self-determination theory* (Ryan & Deci, 2000). Perilaku individu, termasuk apa yang dirasakan oleh individu digerakan oleh motivasi internal dan keberadaan faktor lain yang mendorong dan mengakomodasi pentingnya nilai-nilai dari perilaku yang dirasakan

oleh individu (Deci & Ryan, 1985; van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016).

Self-determination theory sendiri menjelaskan bahwa kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh individu ada tiga, yaitu kebutuhan otonomi atau kebutuhan individu untuk merasakan kebebasan secara psikologis untuk berperilaku, lalu kebutuhan akan kompetensi atau kebutuhan individu untuk menguasai lingkungan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan baru, serta kebutuhan akan keterikatan atau kebutuhan untuk terkoneksi dengan orang lain, dan mendapatkan perhatian dari orang lain (Baumeister & Leary, 1985; Ryan & Deci, 2000). Ketiga hal inilah yang menjadi konsep dasar kebutuhan dasar psikologis yang digunakan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini.

Seorang karyawan dalam bekerja pada dasarnya melibatkan aktivitas bimbingan dan evaluasi dari pihak yang lebih berwenang, yaitu atasan. Dukungan sosial atasan dianggap memiliki pengaruh yang penting dalam pemenuhan kebutuhan dasar psikologis karyawan. Dukungan sosial ini menjadi berarti ketika diberikan oleh atasan sebagai figur otoritas yang memiliki kekuasaan dan wewenang di tempat kerja (Williams, Halvari, Niemiec, Sorebo, Olafsen, & Westbye, 2014). Dukungan atasan disebut sebagai derajat perhatian dari atasan kepada bawahannya dalam konteks pekerjaan (Tai, 2012). Studi van den Broeck, Ferris, Chang, dan Rosen (2016) menyebutkan bahwa atasan dianggap

memiliki peran yang penting dalam terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis karyawan. Hal ini dapat terjadi karena melalui gaya kepemimpinan tertentu, seorang atasan dapat memberikan dukungan secara psikologis secara personal maupun organisasional terhadap karyawannya (Bean, Harlow, & Kendellen, 2017; Kock, Mayfield, Mayfield, Sexton, & de la Garza, 2018). Atasan yang memahami kondisi psikologis dan kondisi kerja karyawannya dapat memberikan perlakuan yang pantas dan proporsional sesuai kebutuhan karyawannya untuk menjaga kinerja karyawannya tersebut.

Harga diri juga disebut sebagai hal lain selain dukungan atasan yang berperan dalam pemenuhan kebutuhan dasar psikologis karyawan. Harga diri adalah evaluasi positif individu secara keseluruhan terhadap dirinya sendiri (Rosenberg, 1965). Sementara itu, Abdel-Khalek (2016) menyebutkan harga diri sebagai evaluasi diri dan konseptualisasi deskriptif yang bersifat baik yang dibuat dan dipelihara oleh individu berkaitan dengan diri mereka sendiri.

Van den Broeck, Ferris, Chang, dan Rosen (2016) menyatakan bahwa harga diri merupakan salah satu faktor internal yang memengaruhi bagaimana individu mempersiapkan apakah kebutuhan-kebutuhan dasar psikologisnya sebagai karyawan sudah terpenuhi atau belum. Harga diri yang positif mendorong individu percaya dirinya mampu menampilkan perilaku yang positif dan performa yang maksimal sehingga dirinya

merasa bahwa kebutuhannya dasar psikologisnya untuk bisa berperilaku secara bebas, mengembangkan penguasaan lingkungan, dan relasi sosial terpenuhi (Fernández-Ozcorta, Almagro, & Saenz-Lopez, 2014; Ruvalcaba-Romero, Fernandez-Berrocal, Salazar-Estrada, & Gallegos-Guajardo, 2017).

Berdasarkan argumentasi yang telah dipaparkan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengukur secara empiris apakah dukungan atasan dan harga diri memang memiliki pengaruh terhadap kebutuhan dasar psikologis karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh dukungan atasan dan harga diri terhadap kebutuhan dasar psikologis karyawan.

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian adalah karyawan sejumlah 105 orang yang terdiri dari 62 karyawan wanita dan 43 karyawan pria. Rerata usia partisipan dalam penelitian ini adalah 30.4 tahun ($SD = 3.20$). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling purposif di mana kriteria inklusi yang ditetapkan adalah sudah bekerja selama minimal 1 tahun dan merupakan karyawan swasta.

Kebutuhan dasar psikologis dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala milik Brien, Forest, Mageau, Boudrias, Desrumaux, Brunet, dan Morin (2012). Skala ini memiliki tiga dimensi, yaitu kebutuhan untuk otonomi, kebutuhan untuk kompetensi,

dan kebutuhan untuk keterkaitan. Skala ini memiliki item sejumlah 12 butir dengan contoh item “Pekerjaan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk mengambil keputusan dalam organisasi”. Kategori respons dalam skala ini mulai dari Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai dengan rentang skor 1 hingga 5. Reliabilitas skala ini adalah $\alpha = 0.875$.

Dukungan atasan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala milik May, Gilson, & Harter (2004). Skala ini memiliki lima aspek, yaitu *behavioral consistency*, *behavioral integrity*, *sharing and delegation of control*, *communication*, dan *demonstration of concern*. Skala ini memiliki item sejumlah 11 butir. Diawali dengan pernyataan “Atasan saya...”, maka contoh item dalam skala ini adalah “Memperlakukan kami para karyawan dengan adil”. Kategori respons dalam skala ini adalah Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai dengan rentang skor mulai dari 1 hingga 5. Reliabilitas skala ini adalah $\alpha = 0.891$. Harga diri dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala milik Rosenberg (1965). Skala ini memiliki 10 buah item dengan contoh item “Saya mengambil sikap positif terhadap diri

sendiri”. Skala ini memiliki kategori respons mulai dari Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai dengan rentang skor mulai dari 1 hingga 5. Reliabilitas skala ini adalah sebesar $\alpha = 0.812$.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi ganda. Regresi ganda digunakan untuk mengukur pengaruh dukungan atasan dan harga diri sebagai variabel prediktor terhadap kebutuhan dasar psikologis sebagai variabel kriterium.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada Tabel 1 dan Tabel 2 memperlihatkan bahwa pengaruh dukungan atasan terhadap kebutuhan dasar psikologis sebesar $\beta = 0.261$ ($p < .05$). Sementara itu, pengaruh harga diri terhadap kebutuhan dasar psikologis sebesar $\beta = 0.207$ ($p < .05$). Adapun pengaruh bersama-sama dari dukungan atasan dan harga diri terhadap kebutuhan dasar psikologis adalah sebesar $R^2 = 0.164$ dengan $F = 10.032$ ($p < .01$). Artinya hasil penelitian ini menjawab hipotesis yang telah dikemukakan yaitu terdapat pengaruh dukungan atasan dan harga diri terhadap kebutuhan dasar psikologis pada karyawan.

Tabel 1. Regresi Ganda Dukungan Atasan dan Harga Diri terhadap Kebutuhan Dasar Psikologis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.148	3.081

Tabel 2. Deskripsi Pengaruh Masing-masing Variabel Prediktor terhadap Variabel Kriteria

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	26.704	4.578		5.833	.000
	DA	.254	.101	.261	2.515	.013
	HD	.233	.117	.207	1.991	.049

a. Dependent Variable: KDP

Keterangan: DA = dukungan atasan, HD = harga diri, KDP = kebutuhan dasar psikologis

Pengaruh dukungan atasan terhadap pemenuhan kebutuhan dasar psikologis karyawan dapat dipahami sebagai perilaku yang diperlihatkan untuk menstimulasi berbagai sisi positif karyawan. Dukungan atasan ini merupakan bentuk pemberdayaan karyawan (Li, Sajjad, Wang, Ali, Khaqan, & Amina, 2019; Pieterse, van Knippenberg, Schippers, & Stam, 2010). Pemberdayaan di tempat kerja, merupakan perpaduan kepercayaan dan kesempatan bagi karyawan untuk bisa berkembang. Pemberdayaan di tempat kerja yang dilakukan pihak otoritas memunculkan kenyamanan karyawan dalam bekerja yang salah satunya terjadi karena adanya kesempatan untuk melakukan otonomi kerja (Liu, Zhang, Wang, & Lee, 2011; Williams dkk., 2014).

Dukungan atasan terhadap karyawan dapat muncul dalam bentuk pemberian kesempatan untuk turut aktif berkontribusi dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Di dalam banyak hal, hal-hal seperti ini membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya dalam pekerjaan (Putra, 2013), sehingga merasa bahwa kebutuhan untuk otonomi dan kompetensi terpenuhi. Hal ini semakin maksimal ketika

sesama karyawan yang mendapat dukungan atasan juga saling mendukung satu sama lain dalam otonomi kerja (Havermans, Boot, Brouwers, Anema, & van der Beek, 2017).

Atasan dapat mengeluarkan berbagai kebijakan yang pada dasarnya mendukung kinerja karyawan melalui pemenuhan berbagai kebutuhan yang sifatnya kontekstual di lapangan terutama untuk mereduksi kebosanan kerja pada karyawan-karyawan yang memiliki masa kerja lama (Kim, Liu, Ishikawa, & Park, 2019; Lee, Nie, & Bai, 2020). Keputusan-keputusan yang sifatnya dikeluarkan melalui pertimbangan personal maupun berlandaskan keputusan perusahaan atau organisasi dapat dipandang sebagai bentuk dukungan pro karyawan. Salah satu bentuk dukungan atasan yang terkait dengan kebutuhan akan kompetensi misalnya saja adalah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan melalui berbagai pelatihan atau pengayaan kerja (Agustina, Soedjatmiko, & Zainab, 2019; Joo, Park, & Lee, 2020).

Dukungan sosial yang diberikan akan memunculkan perasaan nyaman serta mereduksi tekanan yang dirasakan oleh individu (Ibarra-Rovillard, & Kuiper, 2011)

sehingga tidak mengancam pemenuhan kebutuhan dasar psikologisnya. Dukungan sosial terutama dari atasan juga dapat memunculkan optimisme. Optimisme juga berkorelasi positif dengan kebutuhan dasar psikologis karyawan (Brien dkk., 2012). Optimisme adalah emosi positif yang memberikan ketenangan sekaligus juga kepercayaan bahwa individu mampu bekerja secara maksimal sehingga terpenuhi kebutuhan dasar psikologisnya (Gassman, 2019). Beberapa studi sebelumnya telah menegaskan temuan riset ini di mana terdapat peran dukungan atasan terhadap pemenuhan kebutuhan dasar psikologis karyawan yang memperlihatkan semakin kuat dan besar dukungan sosial diberikan atasan maka akan merasa terpenuhi kebutuhan dasar psikologis karyawan (Bean, Harlow, & Kendellen, 2017; van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016; Wu & Yan, 2012). Sementara itu temuan riset ini juga memperlihatkan pengaruh harga diri terhadap terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis karyawan. Hal ini dapat terjadi karena individu dengan harga diri yang positif cenderung lebih mudah percaya bahwa dirinya memang mampu menampilkan kinerja yang juga positif dan maksimal. Dengan demikian, individu akan merasa bahwa pekerjaan yang ditekuninya adalah sesuatu yang baik dan memberinya banyak kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri (Ummet, 2015).

Deci dan Ryan (1995) juga menjelaskan bahwa individu dengan harga

diri yang positif akan merancang tujuan dan aspirasi hidupnya dengan baik dan terfokus. Individu juga akan berusaha mewujudkannya dalam hasrat perilaku kemandirian dalam berbagai hal, serta keinginan untuk mengaplikasikan perasaan mampu dalam mengerjakan sesuatu. Harga diri membantu individu membangun keyakinan positif bahwa dirinya mampu bekerja secara baik (Fadilah, Siswanto, Nora, Juariyah, & Syihabudin, 2018; Saragih, Yustina, & Santosa, 2020). Sebagai konsekuensinya, individu bukan hanya terpenuhi kebutuhan untuk otonominya, tetapi juga dapat menampilkan dalam perilaku kerja yang nyata (Dysvik & Kuvaas, 2011; van Scotter & van Scotter, 2018).

Individu dengan harga diri yang positif juga mampu memaknai kebutuhan akan relasi sosial dengan lebih jernih. Individu dengan harga diri positif melihat relasi sosial secara sehat. Artinya bahwa ada kebutuhan untuk dimengerti, didengar, dipahami, didukung dan menjalin pertemanan dalam lingkup pekerjaan, namun kebutuhan tersebut dapat dipenuhi tanpa mengesampingkan kinerja itu sendiri. Hal ini dapat terjadi karena harga diri yang positif akan mereduksi afek negatif yang dirasakan (Adekiya, 2018; Juth, Smyth, & Santuzzi, 2008), sehingga menjaga individu tetap jernih.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dukungan atasan dan

harga diri memiliki pengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan dasar psikologis karyawan di mana sebagai faktor eksternal, dukungan atasan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan harga diri. Temuan ini dapat dimaknai sebagai pentingnya posisi atasan sebagai figur yang diandalkan oleh karyawannya dalam banyak hal terkait pekerjaan.

Sementara itu, melihat besaran angka pengaruh dari dukungan atasan dan harga diri maka peneliti lain dapat mempertimbangkan berbagai faktor eksternal dan internal lain yang juga diduga memiliki pengaruh terhadap kebutuhan dasar psikologis karyawan. Beberapa variabel demografis seperti jenis kelamin, jenis pekerjaan, dan lama bekerja juga dapat dipertimbangkan untuk diikutsertakan dalam penelitian-penelitian mengenai kebutuhan dasar psikologis karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdel-Khalek, A. M. (2016). Introduction to the psychology of self-esteem. Dalam F. Holloway (Ed.), *Self-esteem* (pp. 1-29). New York: Nova Science Publisher.
- Adekiya, A. A. (2018). Effect of self-esteem on perceived job insecurity: The moderating role of self-efficacy and gender. *Naše Gospodarstvo / Our Economy*, 64(4), 10-22. doi: 10.2478/ngoe-2018-0019
- Agustina, R., Soedjatmiko, & Zainab. (2019). Pengaruh dukungan atasan, pelatihan dan sumber daya manusia terhadap kegunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah pada SKPD di Pemerintahan Kota Banjarmasin. *Dinamika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 375-389.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. doi: 10.1037/0033-2909.117.3.497
- Bean, C., Harlow, M., & Kendellen, K. (2017). Strategies for fostering basic psychological needs support in high quality youth leadership programs. *Evaluation and Program Planning*, 61, 76-85. doi: 10.1016/j.evalprogplan.2016.12.003
- Brien, M., Forest, J., Mageau, G.A., Boudrias, J.S., Desrumaux, P., Brunet, L., & Morin, E.M. (2012). The basic psychological needs at work scale: Measurement invariance between Canada and France. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 4, 167-187. doi: 10.1111/j.1758-0854.2012.01067.x
- Chen, B., van Assche, J., Vansteenkiste, M., Soenens, B., & Beyers, W. (2014). Does psychological need satisfaction matter when environmental

- or financial safety are at risk? *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 745-766. doi: 10.1007/s10902-014-9532-5
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. Dalam M. H. Kernis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (pp. 31-49). New York: Springer.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367-387. doi: 10.1080/13594321003590630
- Fadilah, M. F., Siswanto, E., Nora, E., Juariyah, L., & Syihabudin. (2018). The effect of self-efficacy and self-esteem towards the PT Garuda Food Indonesia employee's job satisfaction. *KnE Social Sciences*, 79-90. doi: 10.18502/kss.v3i3.1875
- Fernández-Ozcorta, E. J., Almagro, B. J., & Saenz-Lopez, P. (2014). Explanatory model of psychological well-being in the university athletic context. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 132, 255-261. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.04.307
- Gassman, S. M. (2019). *The effects of optimism, basic psychological needs, and motivation type on exercise engagement*. Unpublished dissertation. Lincoln: University of Nebraska.
- Havermans, B. M., Boot, C. R. L., Brouwers, E. P. M., Anema, J. R., & van der Beek, A. J. (2017). The role of autonomy and social support in the relation between psychosocial safety climate and stress in health care workers. *BMC Public Health*, 17, 558. doi: 10.1186/s12889-017-4484-4
- Ibarra-Rovillard, M. S., & Kuiper, N. A. (2011). Social support and social negativity findings in depression: Perceived responsiveness to basic psychological needs. *Clinical Psychology Review*, 31(3), 342-352. doi: 10.1016/j.cpr.2011.01.005
- Joo, B. K., Park, S., & Lee, S. (2020). Personal growth initiative: The effects of person-organization fit, work empowerment and authentic leadership. *International Journal of Manpower*. Doi: 10.1108/IJM-02-2020-0056
- Juth, V., Smyth, J. M., & Santuzzi, A. M. (2008). How do you feel? Self-esteem predicts affect, stress, social interaction, and symptom severity during daily life in patients with chronic illness. *Journal of Health Psychology*, 13(7), 884-894. doi: 10.1177/1359105308095062
- Kim, B., Liu, L., Ishikawa, H., & Park, S. H. (2019). Relationships between social support, job autonomy, job satisfaction,

- and burnout among care workers in long-term care facilities in Hawaii. *Educational Gerontology*, 1-12. doi: 10.1080/03601277.2019.1580938
- Kock, N., Mayfield, M., Mayfield, J., Sexton, S., & de la Garza, L. M. (2018). Empathetic leadership: How leader emotional support and understanding influences follower performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(2), 217-236. doi: 10.1177/1548051818806290
- Lee, A. N., Nie, Y., & Bai, B. (2020). Perceived principal's learning support and its relationships with psychological needs satisfaction, organizational commitment and change-oriented work behavior: A Self-Determination Theory perspective. *Teaching and Teacher Education*, 93, 103076. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103076>
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability*, 11(6), 1594. doi: 10.3390/su11061594
- Liu, D., Zhang, S., Wang, L., & Lee, T. W. (2011). The effects of autonomy and empowerment on employee turnover: Test of a multilevel model in teams. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1305-1316. doi: 10.1037/a0024518
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit of work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 17, 11-37.
- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 609-623. doi: 10.1002/job.650
- Putra, D. S. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT En Seval Putera Megatrading Divisi Transportasi cabang Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 61-75.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. New Jersey: Princeton University Press.
- Ruvalcaba-Romero, N. A., Fernández-Berrocal, P., Salazar-Estrada, J. G., & Gallegos-Guajardo, J. (2017). Positive emotions, self-esteem, interpersonal relationships and social support as mediators between emotional intelligence and life satisfaction.

- Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9(1), 1-6. doi: 10.1016/j.jbhsi.2017.08.001
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Sanchez-Oliva, D., Morin, A. J. S., Teixeira, P. J., Carraca, E. V., Palmeira, A. L., & Silva, M. N. (2017). A bifactor exploratory structural equation modeling representation of the structure of the basic psychological needs at work scale. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 173-187. doi: 10.1016/j.jvb.2016.12.001
- Saragih, M., Yustina, A. I., & Santosa, S. (2020). Mediating influence of self-esteem on relationship between ethical leadership and job performance. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(1), 1-18.
- Tai, C. L. (2012). The relationships among leader social support, team social support, team stressors and team performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 404-411. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1204
- Ummet, D. (2015). Self-esteem among college students: A study of satisfaction of basic psychological needs and some variables. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 1623-1629. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.813
- van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of Self-Determination Theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. doi: 10.1177/01492063166632058
- van Scotter, J. R. II, & van Scotter, J. R. (2018). Does autonomy moderate the relationships of task performance and interpersonal facilitation, with overall effectiveness? *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22. doi: 10.1080/09585192.2018.1542607
- Williams, G. C., Halvari, H., Niemiec, C. P., Sorebo, O., Olafsen, A. H., & Westbye, C. (2014). Managerial support for basic psychological needs, somatic symptom burden and work-related correlates: A self-determination theory perspective. *Work & Stress*, 28(4), 404-419. doi: 10.1080/02678373.2014.971920
- Wu, J. Q., & Yan, D. (2012). Social support, psychological need satisfaction and work-family balance: An empirical research on IT knowledge employees. *Prosiding International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering*, 249-253.