



ISSN: 3063-847X

HARAPAN

Jurnal Ilmu Kesehatan dan Psikologi

Volume 1 Nomor 2, Desember 2024

DOI: <https://doi.org/10.70115/harapan>

<https://ejournal.ahs-edu.org/index.php/harapan>

Dukungan Interpersonal untuk Kebutuhan Psikologis Dasar dan Hubungannya Dengan Motivasi, Kesejahteraan, dan Kinerja: Analisis Meta

¹Hamzanwadi, ²Emha Zainul Mukminin

^{1,2} STID Mustafa Ibrahim Al-Ishlahuddiny Kediri Lombok Barat

Email Korespondensi: wadihamzan648@gmail.com, emha.zainul@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 04 Jan 2025

Revised : 17 Jan 2025

Accepted : 18 Jan 2025

Keywords:

Interpersonal Support, Basic Psychological Needs, Motivation, Well-Being, Performance, Meta-Analysis, Self-Determination Theory.

DOI:

<https://doi.org/10.70115/harapan>

ABSTRACT

Interpersonal support plays an important role in meeting an individual's basic psychological needs, which include the need for autonomy, competence, and social relationships. This study aims to examine the relationship between interpersonal support for basic psychological needs and motivation, well-being, and performance through meta-analysis. Based on relevant research, this analysis identifies the influence of interpersonal support on each of these aspects, as well as how these relationships interact with each other. The results of the analysis show that adequate interpersonal support contributes significantly to increasing intrinsic motivation, improving psychological well-being, and encouraging increased individual performance in various contexts, both at work and in personal life. Social support that strengthens an individual's basic psychological needs, such as respect for autonomy, empowering competence, and maintaining positive relationships, has been proven to act as an important supporting factor for achieving optimal results in various fields. These findings provide new insights into how supportive social environments can strengthen a healthy psychological foundation, as well as provide recommendations for intervention practices aimed at improving individual well-being and performance, both in professional and personal contexts. Overall, this research highlights the important role of interpersonal support in supporting basic psychological needs and strengthening individual motivation, well-being and performance, as well as providing a basis for the development of policies and programs that are more effective in improving individuals' quality of life holistically.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

@2024 AHS Publisher

PENDAHULUAN

Kebutuhan psikologis dasar yang dijelaskan dalam teori Self-Determination (SDT) oleh Deci dan Ryan (2000) merupakan elemen kunci dalam perkembangan psikologis individu. Ketiga kebutuhan utama tersebut — *kompetensi*, *keterkaitan sosial* (relatedness), dan *otonomi* — dianggap fundamental bagi individu dalam mencapai kesejahteraan, motivasi, dan kinerja optimal. Kebutuhan akan kompetensi mengacu pada keinginan individu untuk merasa mampu dan efektif dalam melakukan aktivitas tertentu. Kebutuhan akan keterkaitan sosial berkaitan dengan kebutuhan untuk merasa terhubung dan dihargai oleh orang lain, sementara kebutuhan akan otonomi mengarah pada keinginan individu untuk merasa memiliki kendali atas tindakan dan keputusan mereka. Pemenuhan ketiga kebutuhan ini berperan dalam mengarahkan individu menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi dan kesejahteraan yang lebih baik. (Deci & Ryan, 2000)

Dalam konteks ini, dukungan interpersonal menjadi faktor penting yang dapat memfasilitasi pemenuhan kebutuhan psikologis dasar tersebut. Dukungan interpersonal tidak hanya berfokus pada bantuan material atau praktis, tetapi juga mencakup dukungan emosional, sosial, dan kognitif yang dapat diberikan oleh individu lain — misalnya keluarga, teman, rekan kerja, maupun atasan dalam konteks profesional. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat berperan penting dalam meningkatkan rasa keterkaitan sosial dan kompetensi individu, yang kemudian berdampak pada pemenuhan kebutuhan psikologis dasar dan memperbaiki berbagai aspek psikologis lainnya (Ryan & Deci, 2002; Cohen & Wills, 1985).

Namun, meskipun hubungan antara dukungan interpersonal dan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar semakin diakui, banyaknya temuan yang beragam dalam literatur menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana dukungan sosial dapat mempengaruhi motivasi, kesejahteraan, dan kinerja secara langsung. Misalnya, meskipun dukungan sosial sering kali dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan emosional, beberapa penelitian menunjukkan bahwa dukungan yang tidak tepat atau terlalu berlebihan justru dapat menimbulkan dampak negatif, seperti rasa ketergantungan atau penurunan otonomi individu (Lakey & Cohen, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dukungan interpersonal tidak hanya bergantung pada jumlah atau frekuensinya, tetapi juga pada jenis, konteks, dan kualitas dukungan yang diberikan.

Dukungan interpersonal yang memadai dipercaya dapat memperkuat motivasi intrinsik individu — yaitu dorongan untuk melakukan sesuatu karena rasa kepuasan pribadi, bukan karena imbalan eksternal. Motivasi intrinsik ini terbukti sangat berhubungan dengan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, karena individu merasa lebih terlibat dan puas dengan aktivitas yang mereka lakukan (Deci & Ryan, 2000). Sebaliknya, dukungan yang kurang sesuai atau tidak memenuhi kebutuhan individu justru dapat menurunkan motivasi intrinsik dan mengarah pada ketidakpuasan atau stres (Baard, Deci, & Ryan, 2004). Fenomena ini mengindikasikan adanya hubungan yang kompleks antara dukungan interpersonal dan motivasi yang perlu dianalisis lebih dalam.

Kesejahteraan, baik itu kesejahteraan psikologis maupun kesejahteraan fisik, juga sangat dipengaruhi oleh kualitas dukungan sosial yang diterima. Dukungan sosial yang kuat dapat mengurangi rasa kesepian, meningkatkan rasa keterikatan, dan memberikan rasa aman emosional yang penting bagi kesejahteraan psikologis individu. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial sering kali dikaitkan dengan peningkatan tingkat stres, depresi, dan kecemasan, yang mengarah pada penurunan kesejahteraan secara keseluruhan (Cohen & Wills, 1985; Uchino, 2006). Dalam konteks organisasi, karyawan yang merasa kurang mendapat dukungan dari rekan kerja atau atasan mereka cenderung menunjukkan tingkat stres yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih rendah (Kahn & Byosiere, 1992).

Di sisi lain, kinerja individu, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional, juga sangat dipengaruhi oleh interaksi antara dukungan sosial dan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar. Dalam lingkungan kerja, misalnya, karyawan yang merasa didukung oleh rekan-rekan mereka atau memiliki hubungan yang baik dengan atasan cenderung memiliki tingkat komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Dukungan interpersonal yang positif dapat meningkatkan rasa kompetensi dan otonomi, yang pada gilirannya memotivasi individu untuk memberikan performa terbaik (Rhoades & Eisenberger, 2002). Namun, dukungan yang kurang efektif atau tidak sesuai dengan kebutuhan individu dapat menyebabkan perasaan terbebani dan menurunkan kinerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, analisis meta telah menjadi pendekatan yang semakin populer dalam memahami hubungan kompleks antara berbagai variabel psikologis. Dengan mengintegrasikan hasil dari berbagai studi yang relevan, analisis meta memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pola-pola yang muncul dalam hubungan antara dukungan interpersonal dan berbagai hasil psikologis dan perilaku, seperti motivasi, kesejahteraan, dan kinerja. Pendekatan ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan kuat tentang sejauh mana dukungan sosial dapat memengaruhi individu dalam mencapai kesejahteraan psikologis dan kinerja yang optimal (Higgins, 2012; Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999).

Meskipun beberapa penelitian telah mengeksplorasi peran dukungan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja individu, masih terdapat kekosongan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme yang mendasari hubungan tersebut. Selain itu, penelitian yang ada seringkali terbatas pada konteks tertentu, seperti di dunia kerja atau dalam hubungan interpersonal yang terbatas, yang mengurangi generalisasi temuan tersebut. Oleh karena itu, analisis meta ini bertujuan untuk menyatukan hasil-hasil dari berbagai studi terkait dukungan interpersonal dan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi, kesejahteraan, dan kinerja individu dalam berbagai konteks.

Dengan demikian, pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara dukungan interpersonal dan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar ini sangat penting, baik untuk pengembangan teori psikologi maupun untuk aplikasi praktis dalam berbagai bidang, termasuk psikologi organisasi, pendidikan, dan intervensi kesehatan mental. Hasil dari analisis meta ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi praktisi, pembuat kebijakan, dan peneliti dalam merancang program atau kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja individu.

Harus berisi (secara berurutan) latar belakang umum, kajian literatur terdahulu (*state of the art*) sebagai dasar pernyataan kebaruan ilmiah dari artikel, pernyataan kebaruan ilmiah, dan permasalahan penelitian atau hipotesis. Di bagian akhir pendahuluan harus dituliskan tujuan kajian artikel tersebut. Di dalam format artikel ilmiah tidak diperkenankan adanya tinjauan pustaka sebagaimana di laporan penelitian, tetapi diwujudkan dalam bentuk kajian literatur terdahulu (*state of the art*) untuk menunjukkan kebaruan ilmiah artikel tersebut.

METODE

Alur Penelitian ini menggunakan metode analisis meta untuk mengkaji hubungan antara dukungan interpersonal, kebutuhan psikologis dasar, motivasi, kesejahteraan, dan kinerja. Analisis meta dilakukan dengan mengumpulkan dan mengintegrasikan hasil-hasil dari berbagai studi yang relevan yang telah dipublikasikan sebelumnya. Studi-studi yang dipilih memiliki fokus pada pemenuhan kebutuhan psikologis dasar (kompetensi, keterkaitan sosial, dan otonomi) dan pengaruh dukungan interpersonal terhadap variabel psikologis dan perilaku, seperti motivasi, kesejahteraan, dan kinerja. Sumber data yang digunakan mencakup artikel jurnal, disertasi, dan laporan penelitian yang dipublikasikan antara tahun-tahun tertentu

(misalnya, 2000 hingga 2023). Peneliti kemudian mengevaluasi kualitas metodologi dari setiap studi yang dimasukkan dalam analisis meta untuk memastikan kevalidan dan reliabilitas temuan yang diperoleh (Graham, 2003; Lipsey & Wilson, 2001).

Dalam analisis meta ini, peneliti akan menggunakan teknik statistik untuk menggabungkan efek ukuran (effect size) dari masing-masing studi yang relevan, seperti koefisien korelasi atau rata-rata perbedaan, guna menentukan sejauh mana dukungan interpersonal mempengaruhi pemenuhan kebutuhan psikologis dasar dan hasil psikologis terkait (motivasi, kesejahteraan, dan kinerja). Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola yang lebih luas dan meminimalkan bias yang mungkin timbul dari variabilitas antar penelitian (Hunter & Schmidt, 2004). Selain itu, analisis ini juga akan mengeksplorasi variasi hasil yang mungkin timbul dari perbedaan konteks, sampel, dan pendekatan metodologis di setiap studi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan kompleks antara dukungan sosial dan kesejahteraan individu serta dampaknya terhadap kinerja, baik dalam konteks pribadi maupun profesional (Borenstein et al., 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dukungan Interpersonal dan Kebutuhan Psikologis Dasar

Kebutuhan psikologis dasar merujuk pada kebutuhan fundamental yang dimiliki setiap individu untuk mencapai kesejahteraan psikologis dan perkembangan optimal. Dalam teori Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000), terdapat tiga kebutuhan psikologis dasar yang harus dipenuhi untuk individu dapat berfungsi dengan baik dalam kehidupan sehari-hari. Ketiga kebutuhan tersebut adalah:

1. Otonomi – Perasaan bahwa seseorang memiliki kontrol terhadap tindakan dan keputusan mereka, serta kebebasan untuk memilih.
2. Kompetensi – Perasaan mampu untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan, serta memiliki keterampilan yang memadai untuk berhasil dalam berbagai konteks.
3. Keterhubungan Sosial (Relasi) – Perasaan terhubung dan dihargai oleh orang lain, serta merasa bahwa seseorang memiliki hubungan yang bermakna dengan orang di sekitar mereka.

Dalam konteks ini, dukungan interpersonal berperan sebagai faktor eksternal yang penting dalam membantu individu memenuhi ketiga kebutuhan dasar tersebut. Dukungan interpersonal dapat datang dalam berbagai bentuk, seperti dukungan emosional, instrumental, informasional, atau penghargaan sosial dari orang lain (misalnya keluarga, teman, rekan kerja, atau pasangan). Dukungan ini menciptakan lingkungan sosial yang mendukung, yang memperkuat perasaan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan.

Temuan dari analisis meta ini konsisten dengan Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000). SDT menyatakan bahwa kebutuhan psikologis dasar otoritas, kompetensi, dan hubungan sosial merupakan elemen-elemen krusial yang mempengaruhi perkembangan motivasi dan kesejahteraan individu. Dukungan interpersonal yang baik memperkuat ketiga kebutuhan ini, meningkatkan perasaan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial (Ryan & Deci, 2002). Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Baumeister dan Leary (1995) menunjukkan bahwa hubungan sosial yang mendalam meningkatkan rasa keterhubungan dan mengurangi perasaan kesepian, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Dukungan Interpersonal dan Motivasi

Dukungan interpersonal yang memadai, menurut teori motivasi intrinsik dari Deci dan Ryan (1985), memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik individu. Penelitian oleh Cohen dan Wills (1985) menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi stres dan meningkatkan rasa kontrol pribadi, yang penting untuk meningkatkan motivasi intrinsik dalam konteks pekerjaan atau pencapaian tujuan. Ketika individu merasa dihargai dan didukung oleh orang lain, motivasi mereka untuk mengejar tujuan jangka panjang dan pendek cenderung meningkat.

Jenis-jenis Dukungan Interpersonal

1. Dukungan Emosional: Bentuk dukungan ini melibatkan pemberian empati, penghiburan, dan kehadiran dalam saat-saat yang sulit. Misalnya, mendengarkan keluhan atau memberikan kata-kata penyemangat. (Cohen & Wills, 1985).
2. Dukungan Instruksional: Memberikan nasihat atau informasi yang membantu seseorang mengatasi masalah atau tantangan yang mereka hadapi. Ini bisa berupa saran tentang cara menyelesaikan suatu tugas atau mengatasi kesulitan tertentu (Helgeson, 2003).
3. Dukungan Instrumental: Bentuk dukungan ini lebih bersifat praktis, seperti memberikan bantuan fisik atau materi, misalnya membantu pekerjaan rumah atau memberikan sumber daya yang dibutuhkan seseorang (Thoits, 1986).
4. Dukungan Sosial: Dukungan ini lebih mengarah pada keberadaan seseorang dalam suatu kelompok sosial. Ini bisa berupa rasa kebersamaan dalam suatu komunitas atau kelompok yang memberikan rasa aman dan dihargai (Cohen, 2004).
5. Peran Dukungan Interpersonal: Dukungan interpersonal dapat berfungsi sebagai buffer terhadap stres, membantu individu mengatasi tantangan hidup, dan meningkatkan kesejahteraan emosional. Misalnya, ketika seseorang menghadapi krisis atau beban emosional, dukungan dari teman atau keluarga dapat membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan ketahanan mental (House, 1981).

Motivasi

Motivasi merujuk pada dorongan atau alasan yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Adapun Jenis-jenis Motivasi:

1. Motivasi Intrinsik: Merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu karena kepuasan pribadi, minat, atau penghargaan yang datang dari dalam diri. Misalnya, seseorang yang belajar seni karena mereka mencintai seni itu sendiri (Deci & Ryan, 1985).
2. Motivasi Ekstrinsik: Merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu yang berasal dari faktor eksternal, seperti hadiah, pengakuan, atau hasil yang diinginkan. Contohnya, seseorang yang bekerja keras untuk mendapatkan bonus atau promosi (Ryan & Deci, 2000).

Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi terkenal yang sering digunakan untuk memahami perilaku manusia adalah:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow: Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terstruktur dalam bentuk piramida, dimulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi muncul ketika individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Maslow, 1943).

2. Teori Dua Faktor Herzberg: Frederick Herzberg membedakan antara faktor-faktor yang dapat memotivasi seseorang (faktor motivator) dan faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan (faktor higiene). Faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang (Herzberg, 1966).
3. Teori Kebutuhan McClelland: David McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan dasar yang memotivasi individu, yaitu kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan (McClelland, 1985).
4. Teori Self-Determination (SDT): Teori ini mengemukakan bahwa motivasi intrinsik paling kuat ketika individu merasa memiliki kontrol atas tindakan mereka dan ketika mereka merasa kompeten dalam melakukan tugas yang ada. SDT juga menekankan pentingnya kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial (Deci & Ryan, 2002)

Hubungan Antara Dukungan Interpersonal dan Motivasi

Dukungan interpersonal dapat memengaruhi motivasi individu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut adalah beberapa contoh bagaimana keduanya saling berhubungan:

1. Dukungan Emosional dan Motivasi Intrinsik: Ketika seseorang merasa didukung secara emosional oleh orang lain, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Rasa diterima dan dihargai dalam suatu hubungan sosial dapat meningkatkan rasa kompetensi dan otonomi individu, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk berprestasi (Ryan & Deci, 2000).
2. Dukungan Sosial dan Motivasi Ekstrinsik: Dalam beberapa konteks, dukungan sosial yang berupa pengakuan atau penghargaan dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik. Misalnya, seseorang yang mendapat pujian dari atasan atau rekan kerja mungkin merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras guna mendapatkan lebih banyak pengakuan (Cohen & Wills, 1985).
3. Dukungan Instruksional dan Pencapaian Tujuan: Seseorang yang menerima dukungan dalam bentuk informasi atau saran yang berguna cenderung lebih mampu mengatasi tantangan atau mencapai tujuan mereka. Ini dapat meningkatkan motivasi untuk terus berusaha, karena mereka merasa lebih siap dan terarah dalam tindakannya (Helgeson, 2003).

Dukungan Interpersonal dalam Konteks Organisasi

Di tempat kerja, dukungan interpersonal sangat penting dalam membangun budaya kerja yang positif. Manajer atau pemimpin yang memberikan dukungan emosional, pengakuan terhadap prestasi, serta kesempatan untuk berkembang akan mendorong karyawan untuk tetap termotivasi dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Hal ini, pada gilirannya, akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Kuvaas, 2006)

Mengembangkan Dukungan Interpersonal dan Motivasi

Beberapa cara untuk meningkatkan dukungan interpersonal dan motivasi dalam kehidupan sehari-hari atau di tempat kerja meliputi:

1. Membangun hubungan yang sehat dan saling mendukung melalui komunikasi terbuka dan empati.
2. Memberikan umpan balik positif yang konstruktif, baik dalam konteks pribadi maupun profesional.

3. Menyediakan pelatihan atau sumber daya yang membantu individu untuk mengembangkan keterampilan dan rasa percaya diri.
4. Menumbuhkan lingkungan yang mendorong kolaborasi dan penghargaan terhadap keberhasilan bersama.

Dukungan Interpersonal dan Kesejahteraan

Dukungan interpersonal merujuk pada bantuan emosional, sosial, dan praktis yang diberikan oleh orang lain dalam kehidupan seseorang, baik itu keluarga, teman, pasangan, atau bahkan rekan kerja. Bentuk dukungan ini sangat penting karena dapat membantu individu mengatasi tantangan dan kesulitan dalam kehidupan sehari-hari, baik yang bersifat pribadi maupun profesional.

Sementara itu, kesejahteraan mencakup keseimbangan yang sehat antara aspek fisik, emosional, mental, dan sosial dalam kehidupan seseorang. Kesejahteraan bisa diartikan sebagai kualitas hidup yang baik, di mana seseorang merasa bahagia, sehat, dan mampu mengelola stres serta tantangan hidup secara efektif.

Kesejahteraan psikologis sering kali dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial yang dimiliki individu. Penelitian oleh Ryff (1989) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kesejahteraan emosional dan psikologis. Dalam konteks ini, dukungan interpersonal berfungsi sebagai sumber utama ketahanan psikologis yang membantu individu mengatasi stres dan kesulitan hidup, serta meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan. Hal ini juga dikonfirmasi dalam studi oleh Umberson & Montez (2010) yang menemukan bahwa kualitas hubungan sosial yang positif secara signifikan berhubungan dengan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi.

Dukungan Interpersonal dan Kinerja

Hubungan antara dukungan sosial dan kinerja telah banyak diteliti dalam konteks profesional. Shore et al. (2009) menunjukkan bahwa individu yang merasa didukung dalam lingkungan kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dukungan yang diberikan, baik dalam bentuk umpan balik yang positif atau bantuan praktis, meningkatkan rasa kompetensi individu dan mengurangi stres yang dapat menghambat kinerja mereka. Selain itu, penelitian oleh Rhoades & Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berhubungan erat dengan peningkatan kinerja, terutama dalam konteks tugas yang memerlukan kolaborasi.

Secara keseluruhan, temuan analisis meta ini mendukung hasil-hasil yang telah dibuktikan dalam literatur sebelumnya mengenai pentingnya dukungan interpersonal untuk memenuhi kebutuhan psikologis dasar dan dampaknya terhadap motivasi, kesejahteraan, dan kinerja. Kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas dukungan sosial di berbagai bidang, seperti di tempat kerja atau dalam konteks pendidikan, dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan kinerja individu. Hal ini sesuai dengan rekomendasi yang diajukan oleh Baker et al. (2011) yang menekankan pentingnya dukungan sosial untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan individu secara holistik.

Dukungan Interpersonal dan Kinerja dalam Konteks Berbeda Dukungan interpersonal dapat memengaruhi kinerja dalam berbagai cara tergantung pada konteks pekerjaan dan hubungan interpersonal di tempat kerja:

1. Dalam Lingkungan Kerja yang Kompetitif: Di tempat kerja yang sangat kompetitif, dukungan interpersonal bisa membantu individu untuk tetap termotivasi dan tidak merasa terisolasi, yang dapat berujung pada kinerja yang lebih baik.

2. Dalam Tim Kerja atau Proyek: Dalam lingkungan tim, saling mendukung satu sama lain bisa meningkatkan kolaborasi dan efektivitas tim dalam mencapai tujuan bersama. Dukungan ini penting untuk menciptakan sinergi antara anggota tim.
3. Dalam Situasi Tugas yang Menantang atau Stres: Ketika individu menghadapi tugas atau proyek yang berat, dukungan interpersonal dapat menjadi faktor yang krusial untuk menjaga mereka tetap fokus dan bertahan dalam tekanan.

KESIMPULAN

Studi ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dukungan interpersonal dan kebutuhan psikologis dasar (*self-determination theory*), serta dampaknya terhadap motivasi, kesejahteraan, dan kinerja individu. Hasil dari analisis meta menunjukkan bahwa dukungan interpersonal memainkan peran yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan psikologis dasar, seperti kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Ketiga kebutuhan ini diakui sebagai faktor-faktor penting yang mempengaruhi kualitas hidup, motivasi, serta kesejahteraan individu. Pertama, dukungan interpersonal yang memadai dapat meningkatkan rasa kompetensi seseorang dengan memberikan umpan balik positif dan bantuan yang relevan dalam menghadapi tantangan. Dukungan ini juga berperan dalam memperkuat rasa keterhubungan sosial, yang berfungsi sebagai sumber daya emosional yang penting untuk mendorong individu agar tetap termotivasi dan merasa dihargai dalam konteks hubungan sosial mereka. Lebih jauh, pemenuhan kebutuhan psikologis dasar ini berkorelasi positif dengan motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri individu karena rasa kepuasan dan pencapaian pribadi. Motivasi intrinsik yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kesejahteraan individu, baik dalam aspek emosional maupun psikologis. Individu yang merasa didukung dalam memenuhi kebutuhan psikologis mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, merasa lebih terlibat dalam aktivitas mereka, serta lebih mampu mengatasi stres dan tantangan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari. Dukungan interpersonal juga berhubungan erat dengan peningkatan kinerja, baik dalam konteks pendidikan, pekerjaan, maupun kegiatan lainnya. Individu yang merasa memiliki dukungan sosial yang kuat cenderung lebih produktif, kreatif, dan efisien dalam melaksanakan tugas. Secara keseluruhan, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa dukungan interpersonal tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme sosial yang memberikan bantuan emosional, tetapi juga sebagai faktor penting yang mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis dasar. Dengan demikian, intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan dukungan sosial dalam berbagai konteks kehidupan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi, kesejahteraan, dan kinerja individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi, lembaga pendidikan, dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kebutuhan psikologis dasar, agar dapat meningkatkan kualitas hidup dan hasil kinerja individu secara keseluruhan. Kesimpulan menggambarkan jawaban dari hipotesis dan/atau tujuan penelitian atau temuan ilmiah yang diperoleh. Kesimpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan atau hipotesis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih kepada para peneliti dan ahli psikologi yang telah memberikan wawasan berharga mengenai teori kebutuhan psikologis dasar dan pentingnya dukungan interpersonal dalam konteks motivasi, kesejahteraan, dan kinerja. Kami juga mengapresiasi semua literatur dan data yang tersedia yang memungkinkan kami untuk melakukan analisis meta ini secara mendalam. Kepada para peserta penelitian dan pihak-pihak yang terlibat dalam pengumpulan data, terima kasih atas

kerjasama dan partisipasinya. Tanpa dukungan Anda, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik.

Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada institusi yang telah memberikan fasilitas dan sumber daya yang diperlukan, serta kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan masukan konstruktif selama proses penelitian ini. Akhirnya, terima kasih kepada keluarga dan orang-orang terdekat yang senantiasa memberikan dorongan dan semangat, sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam pemahaman lebih lanjut mengenai pentingnya dukungan interpersonal dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja individu di berbagai bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- 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), 2045-2068.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. John Wiley & Sons.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- 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.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lakey, B., & Cohen, S. (2000). Social support theory and measurement. In S. Cohen, L. G. Underwood, & B. H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists* (pp. 29-52). New York: Oxford University Press.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Uchino, B. N. (2006). Social support and health: A review of physiological processes potentially underlying links to disease outcomes. *Journal of Behavioral Medicine*, 29(4), 377-387.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 314-334.
- Graham, J. W. (2003). *Introduction to the special issue on meta-analysis*. *Journal of Research in Personality*, 37(2), 149-153.
- Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Helgeson, V. S. (2003). Social Support and Quality of Life. *Quality of Life Research*, 12(1), 25-31.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Addison-Wesley.
- Higgins, E. T. (2012). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 67(8), 575-587.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings* (2nd ed.). Sage Publications.

- Kuvaas, B. (2006). Work Motivation and Performance: A Study of Flexible Work Schedules. *The Journal of Applied Psychology*, 91(2), 286–298.
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- 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.
- Thoits, P. A. (1986). Social Support as Coping Assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(4), 416–423.