



SELF-REGULATION AND SELF-EFFICACY ON FLOW/ OPTIMAL EXPERIENCE OF EARLY CHILDHOOD'S TEACHER

Linawati

Praktisi PAUD Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

linawati17lina@gmail.com

Oktarizal Drianus

IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, Indonesia

oktarizaldrianus@iainsasbabel.ac.id

Abstract: *This study aims was tested the Flow/ Optimal Experience in PAUD (early childhood) teachers based on Self-Regulation and Self-Efficacy in Wirobrajan sub-district of Yogyakarta. This study used a quantitative approach. Subjects were 110 of PAUD teachers. Data collection used three psychological scales, i.e. Flow Scale, SSRQ Scale, and Self-Efficacy Scale. Data analysis has used a multiple regression analysis. The results showed that 1). There was a very significantly contribution of Self-Regulation and Self-Efficacy simultaneously on the Flow of PAUD teachers in Wirobrajan sub-district of Yogyakarta. 2). There was a very significantly contribution of Self-Regulation on Flow in PAUD teachers in Wirobrajan sub-district of Yogyakarta, and 3). There was a significantly contribution of Self-Efficacy on Flow in PAUD teachers in Wirobrajan sub-district of Yogyakarta.*

Keywords; *Early Childhood Teacher, Flow/ Optimal Experience, Self-Regulation, Self-Efficacy, Multiple Regression Analysis.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji *Flow/ Optimal Experience* pada guru PAUD ditinjau dari *Self-Regulation* dan *Self-Efficacy* di kecamatan Wirobrajan kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 110 guru PAUD. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala Psikologi, yaitu skala *Flow*, skala *SSRQ*, dan skala *Self-Efficacy*. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Ada pengaruh yang sangat signifikan dari *self-regulation* dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap *flow* pada guru PAUD di kecamatan Wirobrajan kota Yogyakarta. 2). Ada pengaruh *self-regulation* sangat signifikan terhadap *flow* pada guru PAUD di kecamatan Wirobrajan kota Yogyakarta, dan 3). Ada pengaruh signifikan dari *self-efficacy* terhadap *flow* pada guru PAUD di kecamatan Wirobrajan kota Yogyakarta.

Kata kunci; *Flow/ Optimal Experience, Guru PAUD, Self-Regulation, Self-Efficacy, Analisis Regresi Berganda.*

Pendahuluan

Pada struktur dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu unsur yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar baik di jalur pendidikan formal dan non formal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, guru tidak dapat di lepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka.

Sistem pendidikan di Indonesia mendefinisikan guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No. 14 Tahun 2005). Kutipan Undang-undang tersebut menunjukkan bahwa pemahaman akan jati diri seorang guru pada setiap jenjang pendidikan menjadi kunci keberhasilan dalam mengajar. Mengajar yang efektif tidak dapat disederhanakan menjadi bentuk teknik-teknik mengajar belaka, namun bersumber dari pemahaman identitas dan integritas guru. Semua guru yang efektif menunjukkan satu karakteristik, yaitu pemahaman yang kuat akan identitas mereka menjadi bagian dalam mengajar dan dapat menggabungkan dirinya sendiri dengan pelajaran maupun siswa-siswanya dalam satu jalinan kehidupan (Palmer, 2007; Ashshiddiqi, 2013).

Berbincang tentang guru PAUD, tentu tidak terlepas dari siapa guru PAUD itu. Dalam pasal 24 Permendikbud No. 137 Tahun 2014 tentang Standar PAUD, guru

PAUD atau dalam bahasa regulasi pemerintah di sebut dengan pendidik PAUD adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik. Pengertian di atas menunjukkan bahwa seorang guru PAUD telah di posisikan mempunyai peran ganda bahkan multi fungsi. Mereka di tuntutan tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan tetapi sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didik. Bahkan tidak jarang, para guru dianggap sebagai orang kedua setelah orang tua.

Jumlah pendidik anak usia dini di Indonesia semakin meningkat. Peningkatan tersebut terjadi seiring dengan banyaknya jumlah anak yang harus dilayani (Direktorat PAUD, 2011). Menurut data dari bidang Litbang HIMPAUDI Pusat Tahun 2015 di Indonesia terdapat 40.000 guru PAUD, dan berdasarkan data dari bidang Litbang HIMPAUDI DIY Tahun 2016 terdapat 14.000 guru PAUD di DIY. Menjalarnya keberadaan PAUD merupakan implikasi di sahkannya UU Sisdiknas Tahun 2003. PAUD mulai dianggap sebagai sesuatu yang penting dan tidak bisa dtunda karena stimulasi terbaik ada pada 5 tahun pertama periode kehidupan manusia. Munculnya layanan PAUD tentu saja tidak terlepas dari peran guru PAUD itu sendiri. Berdasarkan Permendikbud No. 137 Tahun 2014 terdapat tiga tingkatan guru PAUD yaitu: Guru, Guru Pendamping, dan Guru Pendamping Muda. Salah satu persoalan terkait guru

PAUD adalah hanya 23,06 persen guru PAUD berpendidikan strata-1 (S1), padahal menurut Standar Nasional Pendidikan seharusnya guru PAUD baik formal maupun non formal minimal S1 PAUD, psikologi, atau kependidikan. Perlu ada upaya untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan untuk anak usia dini dengan cara meningkatkan kualitas para guru anak usia dini (Rizali, 2009). Permasalahan ini kemudian menjadi tantangan bagi kita semua bahwa penting untuk meningkatkan tenaga pendidik yang berkualitas sehingga memiliki kompetensi untuk menjadi pendidik PAUD.

Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan beragam fenomena, seperti guru yang tidak bahagia karena lelah dengan tuntutan administrasi, dan peningkatan kompetensi, tetapi juga terdapat fenomena guru yang terus bekerja secara profesional sebagai bentuk tanggung jawab sebagai guru. Fenomena yang terjadi di Afrika Selatan, dalam penelitian Myburgh dan Poggenpoel (2002) menunjukkan bahwa seorang guru merasakan kebahagiaan sebagai pribadi yang profesional terjadi dalam interaksi dengan peserta didik dan bekerja bersama sebagai sebuah tim dengan guru lain.

Observasi yang dilakukan peneliti sepanjang tahun 2013 sampai 2015 menunjukkan bahwa guru PAUD terus bertahan menjalankan tugas yang diberikan meskipun mereka hanya mendapat insentif dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Yogyakarta sebesar Rp. 1.500.000 bagi yang telah mengikuti Diklat Lanjut, dan Rp. 1.200.000 bagi yang telah mengikuti Diklat dasar yang diterima setiap semester sekali (Litbang HIMPAUDI Kota Yogyakarta).

Beberapa guru mengeluh lelah dengan administrasi dan tuntutan peningkatan kompetensi. Namun beberapa guru lainnya mampu melewati tuntutan tersebut. Mereka juga mampu melaksanakan kegiatan mengajar di kelas dan menyelesaikan tugas-tugas administrasi dengan perasaan yang nyaman, meskipun banyak tantangan. Csikszentmihaly (1975) mendefinisikan dinamika ini sebagai 'sensitivitas holistik yang dirasakan orang saat mereka bertindak dengan keterlibatan total'. *Flow* konsisten digambarkan sebagai keadaan mental yang benar-benar 'tenggelam' dan 'terserap' dalam aktivitas yang menyenangkan. Sesuai dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada dua guru PAUD di kecamatan Wirobrajan Kota Yogyakarta yang menyatakan bahwa:

"Saya suka dunia anak-anak. Kalau sudah bersama mereka rasanya nggak bisa diceritakan, walaupun kadang ada yang membuat ulah tetapi tetap saja saya merasa senang dengan dunia itu". (Susi Wahyuni Handayaningsih, 21/ 4/ 2017).

"Menjadi guru PAUD pilihan saya sendiri. Saya suka anak-anak. Mereka lucu dan polos. Kadang saya capek kalau harus membuat RPPH, he..he, tapi ya tetap saya buat. Saya dapat honor dari sekolah dan insentif dari pemerintah. Alhamdulillah, meskipun tidak terlalu besar. Saya yakin allah akan memberi saya rizki yang lain". (Fitri Handayani, 15/4/2017).

Flow Experience

Adapun tujuan menyeluruh psikologi positif adalah mengembangkan pemahaman ilmiah tentang apa yang membuat individu berkembang dan

hidup lebih memuaskan (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Oleh karena itu, tidak mengherankan bila konstruksi *flow* relevan dengan gerakan tersebut. Luthans (2002) menyebut penerapan psikologi positif ke tempat kerja dengan perilaku positif organisasi. Dia mendefinisikan perilaku ini sebagai 'studi dan penerapan kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positif dan peningkatan kinerja'. Definisi ini mencakup beberapa kriteria yang penting dalam menentukan potensi *flow* terkait kontribusinya tentang perilaku di tempat kerja. Secara khusus, setiap konsep perilaku positif organisasi seharusnya (a) positif, (b) terukur, (c) berguna untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, dan (d) mampu dikembangkan (Luthans, 2002).

Penelitian yang dilakukan oleh Bassi & Fave (2012) diperoleh data bahwa *Flow* atau *optimal experience* membutuhkan banyak atensi. *Flow* mencakup sesuatu yang positif, kompleks, dan pengalaman yang memuaskan yang dikarakterisasi oleh *deep concentration, absorption, enjoyment, control of situation clear feedback, clear goals, intrinsic motivation*, dan keseimbangan antara peluang tinggi yang diharapkan berupa *challenges* dan *skills*.

Masalah yang disorot dalam penelitian Bassi & Fave (2012) ini adalah rendahnya kebahagiaan dalam bekerja, menjalankan aktivitas sehari-hari, yang justru berbalikan arah dengan ketika menjalankan kegiatan olahraga dan hobi. Namun, di satu sisi, orang harus bekerja sebagai tanggung jawab baik ekonomi, maupun profesi.

Inilah yang disebut dengan *work paradox*. Hasil penelitian ini cukup menarik, *channel* yang paling tinggi pada

tahap 1 adalah level *optimal experience*. Hal ini dapat terjadi karena tugas mengajar dianggap sebagai aktivitas optimal, kualitas pengalaman yang diraih ketika mengajar disana juga tinggi, *self-determination* menjadi salah satu faktor yang mendukung dan mengarahkan kepada pengalaman optimal ini. Pada tahap 2, pengalaman mengajar dianggap sebagai *prominent opportunity*. Tingkat afektif pun tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar. Paradoks kerja yang dilahirkan dari sistem pendidikan di sana (Italia) ternyata mampu membuat guru merasa nyaman, tertantang, dan menganggap bahwa kegiatan mengajar bukan hanya sebagai pengisi waktu luang. Justru, di sana, mengajar merupakan ajang peraih pengalaman yang optimal.

Paradoks *flow* atau *optimal experience* di tempat kerja terdiri dari dua segi motivasi, yaitu mengejar tujuan semata dan keinginan untuk beraktivitas (fave, 2007; Delle Fave & Massimini, 2005; Haworth & Hill, 1992). *Flow* atau *optimal experience* yang terjadi sering digambarkan sebagai situasi yang memiliki motivasi intrinsik dan keadaan yang ditentukan sendiri (Keller & Bless, 2008) yang terganggu oleh peraturan dan kontrol eksternal. Namun pekerjaan terdiri dari kondisi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian telah menunjukkan bahwa terjadinya *flow* selama aktivitas kerja yang terus diperlukan apakah individu ingin melakukannya dan tidak ingin melakukan hal lain (Haworth & Hill, 1992). *Flow* atau *optimal experience* dapat dialami pada tugas yang sifatnya wajib dan diatur secara eksternal, jika individu merasa tugas itu bermakna dan untuk menantang

kemampuan profesional mereka (Bassi & Delle Fave, 2012a, 2012b).

Akibatnya, paradoks *flow* di tempat kerja tampaknya tidak sepenuhnya ditentukan oleh tingkat otonom peraturan yang disediakan oleh pekerjaan. *Flow* atau *optimal experience* di tempat kerja lebih banyak bergantung pada makna kerja dan kesempatan yang memberikan ekspresi dari keahlian personal dan profesional.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Coleman (2014) yang menyatakan bahwa seseorang dengan kualitas guru yang *being teacher*, menunjukkan bahwa guru tersebut mempunyai emosi yang *powerfull* dalam mengajar. Kualitas seperti ini mempunyai kesamaan dengan konstruk yang disebut dengan *optimal experience*. Seorang guru, dalam hal ini sangat *committed* untuk membuat suatu perubahan baik pada kelas anak-anak yang berbakat dan kelas reguler. Hal ini disebabkan oleh emosinya yang terikat kepada komitmennya untuk melakukan suatu perubahan. Seorang guru dalam penelitian ini mengalami *flow* yang dianggapnya sebagai bagian dari tuntutan praktis-profesionalnya. Selain itu, banyak hal yang mampu menciptakan pengalaman *flow* ini, diantaranya: lingkungan khusus, tujuan program, kurikulum yang benar-benar dibuat oleh guru yang profesional, konten yang fleksibel, adanya kelarutan dan ketidakterpisahan antara tujuan akademik dan *manage* perilaku siswanya. Semua dilakukannya dengan kontekstual.

Perasaan bahwa tuntutan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta kenyamanan yang dirasakan dalam teori psikologi positif dapat disebut sebagai *flow*

(Csikszentmihalyi, 1990). Individu yang mengalami *flow* akan menganggap aktivitas yang dikerjakan sangat berharga dan penting untuk dilakukan hingga merasa bahwa waktu cepat berlalu. Hal ini disebabkan karena adanya perasaan nyaman, dan konsentrasi penuh terhadap tugas yang sedang dikerjakan.

Flow adalah kondisi internal dalam bentuk kesenangan yang melibatkan pengalaman positif seseorang, sehingga orang tersebut dapat mengendalikan dirinya untuk tetap fokus pada saat mengerjakan sesuatu (Lee, 2005). Keadaan *Flow* meliputi gairah dan minat yang cukup intens untuk mengerjakan suatu tugas, mengarah kepada pengalaman yang menyenangkan, seseorang secara sadar dan aktif menggunakan semua kemampuannya untuk memenuhi tugas tersebut. Keseimbangan yang terjadi antara ketrampilan individu dan tantangan sering dilihat sebagai prasyarat suatu keadaan *flow* (Csikszentmihalyi, 1990).

Flow relatif jarang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, namun hampir pada semua keadaan, seperti bekerja, belajar atau ritual keagamaan, mampu menghasilkan kondisi *flow* dengan syarat kondisi tertentu. *Pertama*, *flow* cenderung terjadi ketika aktivitas yang dilakukan melibatkan serangkaian tujuan yang jelas. Tujuan ini berfungsi untuk menambah arah dan tujuan berperilaku. *Kedua*, *flow* adalah keseimbangan antara tantangan yang dirasakan dan keterampilan yang dimiliki. Keseimbangan ini, bagaimanapun, secara intrinsik rapuh. Jika tantangan mulai melampaui keterampilan, seseorang menjadi waspada dan cemas; Jika keterampilan mulai melampaui tantangan, individu

terlebih dahulu rileks dan kemudian menjadi bosan. Mengalami kecemasan atau kebosanan membuat seseorang untuk menyesuaikan tingkat keterampilan dan/ atau tantangannya agar dapat melarikan diri dari keadaan yang tidak menyenangkan dan *flow* masuk kembali. Akhirnya, ketiga, *flow* bergantung pada adanya umpan balik yang jelas dan segera. Individu perlu menegosiasikan tuntutan lingkungan yang terus berubah yang merupakan bagian dari semua aktivitas yang melibatkan pengalaman yang dihayati (Csikszentmihalyi, 1990). Umpan balik segera menginformasikan individu seberapa baik dia sedang maju dalam aktivitas, dan menentukan apakah akan menyesuaikan atau mempertahankan tindakan saat ini. Ia meninggalkan individu dengan sedikit keraguan tentang apa yang harus dilakukan selanjutnya karena *flow* terjadi pada tingkat tantangan yang tinggi, umpan balik yang diterima seseorang selama suatu kegiatan pasti akan mencakup kinerja 'negatif'. Dari sudut pandang fenomenologis, umpan balik 'negatif' ini tentu tidak akan merugikan keterlibatan tugas. Asalkan individu merasa bahwa dia memiliki keterampilan untuk menghadapi tantangan aktivitas.

Selanjutnya, Bakker (2007), menyebutkan bahwa ada tiga ciri *flow*, yaitu, *absorption*, *enjoyment*, *intrinsic motivation*. *Absorption* merupakan kemampuan untuk berkonsentrasi pada hal yang sedang dikerjakan. *Enjoyment* adalah kenyamanan saat mengerjakan tugas tersebut. *Intrinsic motivation* adalah faktor penggerak atau yang lebih sering disebut dengan dorongan internal.

Apabila individu mengalami kondisi *flow* maka individu tersebut merasa mampu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Kondisi *flow* diperlukan dibidang pendidikan seperti guru agar fokus dan menikmati setiap tugas yang diberikan. Saat mengajar, guru tentu saja pernah mengalami suatu kondisi ketika merasa terlibat secara penuh dengan yang materi yang diajarkan (Csikszentmihalyi, 1990). Modal penting seorang guru dalam mengajar adalah memiliki konsentrasi, merasa nyaman, dan memiliki semangat pada saat menjalani kegiatan belajar mengajar.

Menurut Csikszentmihalyi (Bauman & Scheffer, 2010) terdapat dua faktor yang memengaruhi *flow* yaitu faktor dari individu dan faktor dari lingkungan. Faktor dari individu (*person factor*), yaitu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu aktivitas. Sedangkan faktor dari lingkungan (*environment factor*), yaitu terkait seberapa besar tantangan tugas yang diberikan kepada individu.

Self-Regulation

Self-Regulation merupakan hal yang penting bagi seorang guru dimana *Self-Regulation* berperan membantu guru dalam mengatur diri sehingga berbagai sisi kehidupannya dapat berjalan seimbang dan membuat guru tetap terjaga kondisi *flow*nya. Menurut Schunk (2012), dibandingkan dengan pengajaran-pengajaran reguler yang lazim, pengajaran *self regulation* meningkatkan kinerja siswa dalam mentransfer pengetahuan. Penelitian lain Schunk & Cox (2012), menunjukkan bahwa

mengajarkan strategi pada anak yang memiliki kesulitan belajar dan anak-anak yang menghadapi kesulitan mempelajari kemampuan matematika, akan meningkatkan efikasi-diri dan pencapaian. Variabel motivasi dan kemampuan *self regulation* dianggap sebagai penyebab dalam kinerja matematika (Schunk, 2012).

Selain itu, Reinberg & Engeser (2012), Bassi, Steca, & Monzani (2014), Chen dan Sun (2016) menjelaskan bahwa *self-regulation* memberikan sumbangsih yang relevan terhadap *flow* dan motivasi intrinsik. Temuan-temuan ini mempertegas bahwa hubungan antar variabel memiliki signifikansi positif dalam pola dinamika interaksinya.

Terkait dengan semangat mengajar, Coleman (2014) menyebutnya dengan *being teacher*. Fenomena ini hendak menjelaskan bahwa motivasi mengajar tidak hanya ditentukan oleh *skills and challenges balance*, akan tetapi Lovoll dan Vitterso, (2014) menyebutkan juga bahwa komitmen emosi, *goal*, dedikasi yang tinggi terhadap profesi merupakan faktor yang penting.

Aspek pengalaman tertentu dari *flow* (Csikszentmihalyi, 1997), mungkin akan terpengaruh oleh proses *self-regulation*. Secara khusus, *self-Regulation* membutuhkan pemantauan yang hati-hati terhadap perbedaan antara *Flow* dan keinginan (*goal*). Pemantauan tersebut memerlukan kesadaran tidak hanya pada kinerja tugas tetapi juga tujuan dan efek perilaku terhadap perubahan keadaan saat ini. Diperkuat oleh Jackson & Marsh (1996), yang menyatakan bahwa tiga dimensi *Flow* tampaknya memiliki implikasi pada kemampuan individu untuk terlibat dalam pengaturan diri yang

efektif. Hal ini adalah (1) penyatuan kesadaran, yang terjadi saat keterlibatan dalam tugas menjadi begitu dalam, bahwa kesadaran diri tidak terpisah dari tugas; (2) konsentrasi pada tugas di tangan, yang menghasilkan perasaan fokus yang total atau konsentrasi pada tugas; Dan (3) kehilangan kesadaran diri, yang bermanifestasi sebagai kehilangan perhatian terhadap diri sendiri, dan "menjadi satu dengan aktivitas".

Self-Efficacy

Individu yang memiliki keyakinan kemampuan diri mampu mengerjakan tugas akan lebih mudah berkonsentrasi pada aktivitas atau tugas yang sedang dikerjakan. Keyakinan pada kemampuan diri ini disebut dengan *self-efficacy*. Csikszentmihalyi (1990) mengatakan bahwa keyakinan kemampuan individu dalam mengerjakan suatu tugas atau aktivitas juga berperan penting untuk menentukan terjadinya kondisi *flow*. Selain itu keyakinan akan kemampuan diri tersebut membuat individu merasa nyaman dalam mengerjakannya. Sebaliknya, individu yang memiliki keyakinan diri yang rendah akan merasa cemas dan tidak dapat mencapai kondisi *flow*.

Penelitian Locke & Latham (1990, 2002), menyatakan bahwa *self-efficacy* dalam konteks penetapan tujuan telah ditemukan secara konsisten untuk hubungan yang positif antara *self-efficacy* dan kemauan untuk menerima target yang menantang. Berkaitan dengan tugas, *self-efficacy* secara positif terkait dengan komitmen. Dengan memperluas tantangan, seseorang dengan *self-efficacy* yang dimiliki, maka memiliki potensi untuk meningkatkan keseimbangan

antara tantangan dan keterampilan. Dengan cara ini, *Self-efficacy* kemungkinan meningkatkan seseorang mengalami *flow* dalam mengerjakan berbagai tugas.

Menurut Gist & Mitchell (1992), pengalaman seseorang akan menjadi lebih sempurna ketika tugas yang diberikan meningkat dan persepsi tentang keyakinan dirinya lebih akurat. Dalam hal ini informasi tentang perkembangan tugas dan kinerjanya dilemahkan oleh pengetahuan yang didapat dari pengalaman sebelumnya. Dengan demikian, ketika pengalaman seseorang terakumulasi dan *self-efficacy* meningkat, kebutuhan yang dirasakan untuk umpan balik tugas eksternal akan berkurang. Dengan mengurangi kebutuhan yang dirasakan, prasyarat *flow* mengenai umpan balik kinerja tugas menjadi lebih mudah terpenuhi. Konsekuensinya, dengan pengalaman dan *self-efficacy* yang meningkat, maka kemunculan *flow* menjadi lebih mungkin terjadi.

Flow, di sisi lain, diharapkan dapat meningkatkan persepsi keefektifan sebagai fungsi dari karakteristiknya. Empat karakteristik *flow* yang mapan, konsisten dengan peningkatan *self-efficacy* yaitu: menggabungkan aksi dan kesadaran, rasa kontrol, konsentrasi dengan tugas yang intens, dan hilangnya 'kesadaran diri'. Keempat elemen ini konsisten dengan proses penguasaan tugas yang mendasari pengembangan *self-efficacy* (Bandura 1997),

Sifat positif timbal balik yang diusulkan dari *self-efficacy* dan kemunculan *flow* memiliki kesamaan dengan " *upward spiral* " yang dijelaskan dengan Teori memperluas dan membangun (Fredrickson, 2001).

Sementara memperluas dan membangun lebih difokuskan pada kontinuitas pengalaman emosional yang positif. Teori ini juga merinci peran akumulasi sumber daya pribadi sebagai mekanisme untuk bertahan menghadapi rintangan. *Self-efficacy* sendiri mungkin mewakili satu sumber daya pribadi semacam itu (Salanova, Bakker, & Llorens, 2006) yang dapat secara efektif menghambat stres dan meningkatkan kesejahteraan (Bandura, 1997). Dalam studi yang lebih luas mengenai hubungan antara *flow* dan ketersediaan sumber daya (baik organisasi maupun pribadi), Salanova, Bakker, & Llorens (2006) menemukan dukungan untuk timbal balik *flow* dan *self-efficacy*. Dari beberapa penelitian dan kajian-kajian mengenai *flow* dan faktor yang mempengaruhinya, maka peneliti merumuskan tujuan penelitian yaitu menguji *Flow/ Optimal Experience* Guru PAUD ditinjau dari *Self-Efficacy* dan *Self-Regulation*.

Dinamika Psikologis *Self-Regulation* dan *Self-Efficacy* terhadap *Flow/ Optimal Experience*

Nakamura dan Csikszentmihalyi (2002), Moneta (2012), Sartika & Husna (2014), Wilhemm (2015) menyatakan bahwa *flow* merupakan pengalaman mengenai kenikmatan, motivasi intrinsik dan penghayatan, yang mana terjadi dalam situasi yang melibatkan tantangan yang tinggi dan melibatkan kemampuan yang tinggi pula.

Reinberg & Engeser (2012), Bassi, Steca, Monzani (2014), Chen & Sun (2016) menunjukkan bahwa *self-regulation* memberikan sumbangsih yang relevan terhadap *flow* dan motivasi intrinsik. Jo,

Kim, dan Lim (2012) mempertegas bahwa prestasi yang bagus lebih mungkin diraih jika berada dalam kondisi *flow*. Gaglioli (2013) menunjukkan bahwa *flow* berbanding lurus dengan tingkat *eustress* dalam menjalankan aktivitas. Kim & Seo (2013) mempertegas dinamika relasional ini dengan menyebutkan bahwa variabel *flow* dan *self-regulation* memiliki signifikansi yang tinggi terhadap prestasi atau kinerja.

Terkait dengan motivasi mengajar, Coleman (2014) menyebutnya dengan *being teacher*, Bassi & Fave (2012) menyebutnya *work paradox*, seperti beban tugas yang begitu banyak dan kecilnya imbalan yang diterima justru membuat para guru tersebut mampu mengalami *flow* dalam kondisi *chaotic* tersebut. Paradoks *flow* di tempat kerja juga telah dijelaskan dari segi dua segi motivasi yang dijelaskan sebelumnya yaitu, tujuan mengejar keinginan dan aktivitas (Delle Fave, 2007; Delle Fave & Massimini, 2005; Haworth & Hill, 1992).

Fenomena ini hendak menjelaskan bahwa semangat mengajar tidak hanya ditentukan oleh *skills and challenges balance*, akan tetapi Lovoll & Vitterso (2014) menyebutkan juga bahwa komitmen emosi, *goal*, dedikasi yang tinggi terhadap profesi merupakan faktor yang penting. Aspek pengalaman tertentu dari *flow* (Csikszentmihalyi, 1997) mungkin akan saling memengaruhi proses *self-regulation*. Secara khusus, konstruk *self-regulation* membutuhkan pemantauan yang dilakukan dengan hati-hati terhadap perbedaan antara *flow* dan keinginan (*goal*). Pemantauan tersebut memerlukan kesadaran tidak hanya pada kinerja tugas tetapi juga pada keadaan, tujuan dan efek tugas terhadap perubahan keadaan saat

ini tiga dimensi *flow* tampaknya memiliki implikasi untuk kemampuan individu untuk terlibat dalam *self-regulation* yang efektif, yaitu (1) penyatuan kesadaran, yang terjadi saat keterlibatan terhadap tugas menjadi begitu dalam, seolah-olah kesadaran diri tidak terpisah dari tugas; (2) konsentrasi pada tugas di tangan, yang menghasilkan perasaan fokus atau konsentrasi total pada tugas; Dan (3) kehilangan kesadaran diri, yang bermanifestasi sebagai kehilangan perhatian terhadap diri sendiri, dan "menjadi satu dengan aktivitas" (Jackson & Marsh, 1996). Oleh karena itu, *flow* dan *self-regulation* saling berjalinkan dan saling memengaruhi secara positif dalam menjelaskan semangat mengajar ataupun melakukan aktivitas tertentu.

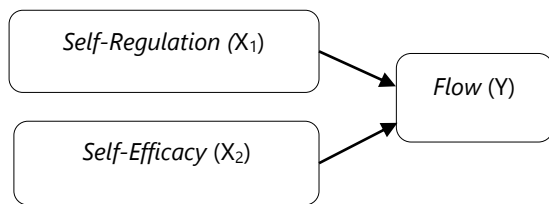
Csikszentmihalyi (1990) mengatakan bahwa keyakinan kemampuan individu dalam mengerjakan suatu tugas atau aktivitas juga berperan penting untuk menentukan terjadinya kondisi *flow*.

Penelitian Locke & Latham (1990, 2002), menyatakan bahwa *self-efficacy* dalam konteks penetapan tujuan telah ditemukan secara konsisten untuk hubungan yang positif antara *self-efficacy* dan kemauan untuk menerima target yang menantang. Berkaitan dengan tugas, *self-efficacy* secara positif terkait dengan komitmen. Dengan memperluas tantangan (*challenge*), seseorang dengan *self-efficacy* yang dimiliki, maka memiliki potensi untuk meningkatkan keseimbangan antara tantangan dan keterampilan. Dengan cara ini, *Self-efficacy* kemungkinan meningkatkan *flow/ optimal experience* seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas.

Salanova, Bakker, & Llorens (2006) menyatakan bahwa dalam studi yang

lebih luas mengenai hubungan antara *flow* dan ketersediaan sumber daya (baik organisasi maupun pribadi), menemukan dukungan timbal balik antara *flow* dan *self-efficacy*. Sementara itu *self-efficacy* memang memprediksi kemunculan *flow*, pengaruh *flow* pada *self-efficacy* masih lebih besar lagi. Untuk lebih jelasnya lihat gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Hipotesis

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari hipotesis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan dari *self-regulation* dan *self-efficacy* terhadap *flow* guru PAUD di kecamatan Wirobrajan Kota Yogyakarta
2. Ada pengaruh yang signifikan dari *self-regulation* terhadap *flow* guru PAUD di kecamatan Wirobrajan Kota Yogyakarta
3. Ada pengaruh yang signifikan dari *self-efficacy* terhadap *flow* guru PAUD di kecamatan Wirobrajan Kota Yogyakarta

Metodologi Penelitian

Definisi Operasional

Flow adalah kondisi dimana individu merasa nyaman, dapat berkonsentrasi, memiliki motivasi dalam diri, serta bergembira dalam melakukan aktivitas yang sedang dijalani. *Flow* didapat dari skor skala *flow*. Adapun indikator *flow* terdiri dari *clear goals, immediate and clear*

feedbacks, challenge skill balance, action awareness merging, concentration on task at hand, senses of control, lost of self consciousness, distortions of time, dan autotelic experience. Pengukuran menggunakan Skala *Flow* yang terdiri dari 26 aitem.

Self-Regulation yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah proses di mana seseorang menghasilkan pikiran, perasaan dan tindakan, merencanakan dan mengadaptasikannya secara terus-menerus untuk mencapai tujuan-tujuan personal. Adapun tahapan *self-regulation* itu terdiri dari *receiving* atau menerima informasi yang relevan, *evaluating* atau mengevaluasi informasi, *triggering* atau membuat suatu perubahan, *searching* atau mencari solusi, *formulating* atau merancang suatu perencanaan, *implementating* atau menerapkan rencana, dan *assesing* mengukur efektivitas dari rencana yang telah dibuat. Pengukuran menggunakan skala *SSRQ (Short Self Regulation Questionnaire)* yang terdiri dari 28 aitem.

Self-Efficacy yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. *Self-efficacy* didapat dari skor skala *self-efficacy*. Adapun dimensi dukungan teman sebaya itu terdiri dari dimensi *level/magnitude, generality, dan strenght*. Pengukuran variabel ini menggunakan Skala *Self-Efficacy* yang terdiri dari 27 aitem.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah guru Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA, dan Satuan PAUD Sejenis (SPS) di kecamatan Wirobrajan yang berjumlah 160 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling* dengan karakteristik sebagai berikut: mengajar di PAUD non formal kecamatan wirobrajan kota Yogyakarta, tidak berstatus PNS, dan mengajar lebih dari 2 tahun. Pengambilan sampel menggunakan tabel Kretjie-Morgan sehingga diperoleh sampel berjumlah 110 orang dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2010).

Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala Psikologi. Asumsi dasar menggunakan metode pengukuran skala adalah subyek merupakan orang yang paling tahu dirinya sendiri, sehingga semua jawaban subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, serta ada kesamaan antar interpretasi antara subyek dan peneliti (Azwar, 2012).

Tiga skala dalam penelitian ini yaitu: *Flow*, *Self-Regulation*, dan *Self-Efficacy* disusun dengan empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Sedangkan jenis pertanyaan atau pernyataan terdiri dari dua jenis antara lain: favorable (F) dan unfavorable (UF). Skor aitem yang digunakan adalah 1, 2, 3, 4. Pemberian skor untuk pertanyaan favorable, untuk jawaban STS diberi skor 1, jawaban TS diberi skor 2, jawaban S diberi skor 3, dan jawaban SS diberi skor 4. Begitu juga sebaliknya untuk

pertanyaan unfavorable jawaban STS diberi skor 4, jawaban TS diberi skor 3, jawaban S diberi skor 2, dan jawaban SS diberi skor 1.

Skala *Flow* terdiri dari 26 aitem dengan reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,939 dan validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (KMO MSA= 0,712; *Barlett's Test of Sphericity*= 610,450; Sig.=0.000). Skala SSRQ terdiri dari 28 aitem dengan reliabilitas *Cronbach's Alpha* 0,945 dan validitas *Confirmatory Factor Analysis* (KMO MSA= 0,675; *Barlett's Test of Sphericity*= 734,931; Sig.=0.000). Skala *Self-Efficacy* terdiri dari 27 aitem dengan reliabilitas *Cronbach's Alpha* 0,942 dan validitas *Confirmatory Factor Analysis* (KMO MSA= 0,652; *Barlett's Test of Sphericity*= 748,552; Sig.=0.000).

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi ganda (*Multiple Regression Analysis*) yang mencakup: analisis diskriptif, uji asumsi (uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas,) dan uji hipotesis (uji koefisien determinasi, uji pengaruh simultan dan uji signifikansi parameter individual).

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Kategori Flow

	Freq.	%	Cumulative Percent
rendah	18	16.4	16.4
sedang	72	65.5	81.8
tinggi	20	18.2	100.0
Total	110	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor *Flow* yang

mendapat kategori rendah sebanyak 18 orang (16,4%), kategori sedang sebanyak 72 orang (65,5%), dan kategori tinggi sebanyak 20 orang (18,2%). Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau lebih dari setengahnya (65,5%) mempunyai tingkat *Flow* dalam mengajar dengan kategori sedang.

Tabel 2. Kategori *Self-Regulation*

	Freq.	%	Cumulative Percent
rendah	12	10.9	10.9
sedang	87	79.1	90.0
tinggi	11	10.0	100.0
Total	110	100.0	

Tabel di atas menginformasikan bahwa sebanyak 12 responden berada pada kategori rendah (10,9%), 87 responden berada pada kategori sedang, dan sebanyak 11 responden (10%) berada pada kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (79,1%) mempunyai tingkat *self-regulation* dengan kategori sedang.

Tabel 3. Kategori *Self-Efficacy*

	Freq.	%	Cumulative Percent
rendah	17	15.5	15.5
sedang	72	65.5	80.9
tinggi	21	19.1	100.0
Total	110	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat *Self-Efficacy* rendah sebanyak 17 orang (15,5%), responden dengan kategori sedang sebanyak 72 orang (65,5%), dan responden dengan kategori tinggi sebanyak 21 orang (19,1%). Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau lebih dari setengahnya (65,5%) mempunyai tingkat *self-efficacy* yang sedang.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
N	110
Test Statistic	.057
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,57 dengan taraf signifikansi 0,200. Oleh karena $p > 0,05$, maka disimpulkan tidak signifikan. Hal tersebut berarti data terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 5. ANOVA Uji Linearitas *Flow* dan *Self-Regulation*

	F	Sig.
Linearity	45.013	.000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh signifikansi *linearity* dari dua variabel *Flow* dan *Self-Regulation* adalah 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa signifikansi *linearity* $< 0,05$. Sehingga hubungan antara kedua variabel ini dikatakan mempunyai hubungan yang linier secara signifikan. Berikutnya disajikan tabel hasil uji linieritas antara variabel *Flow* dengan *Self-Efficacy* sebagai berikut:

Tabel 6. ANOVA Uji Linearitas *Flow* dan *Self-Efficacy*

	F	Sig.
Linearity	18.657	.000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh signifikansi *linearity* dari dua variabel *Flow* dan *Self-Efficacy* adalah 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa signifikansi *linearity* $< 0,05$. Sehingga hubungan antara kedua variabel ini dikatakan mempunyai hubungan yang linier secara signifikan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Coefficient Correlation dengan *Flow* sebagai variabel *Dependen*

	Self-Efficacy	Self-Regulation
Self-Efficacy	1.000	-.431
Self-Regulation	-.431	1.000

Berdasarkan tabel di atas, hasil besaran korelasi antar variabel independen sebesar -0,431 atau sekitar 43,1%. Ghozali (2011) menyatakan bahwa korelasi yang masih di bawah 95% dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas yang serius. Selain itu, multikolinieritas juga dapat dilihat pada nilai *Tolerance*.

Tabel 8. Coefficient^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Self-Regulation	.815	1.228
Self-Efficacy	.815	1.228

Berdasarkan data diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Tolerance* dari variabel *Self-Regulation* dan *Self-Efficacy* sebesar 0,815. Nilai ini menunjukkan *Tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas atau tidak ada korelasi antar variabel bebas.

Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel *self-regulation* dan *self-efficacy* yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 9. Nilai Durbin-Watson

Model	Durbin-Watson
1	1.525

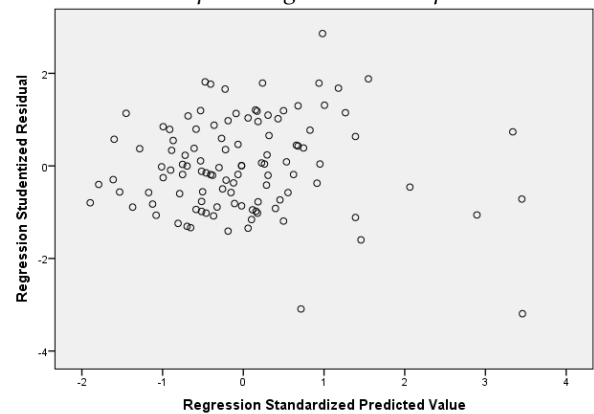
Sarwono (2012) menyebutkan bahwa terjadi autokorelasi jika angka *Durbin-Watson* sebesar <1 dan >3. Berdasarkan tabel di atas, Nilai DW sebesar 1.525. Nilai

1,525 > 1 dan < 3, dengan demikian tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian ada tidaknya heteskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2011).

Gambar 2. Scatterplot dengan varibel dependen: Flow



Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi *flow* berdasarkan variabel independen *Self-regulation* dan *Self-Efficacy*.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Nilai R Square

R	R Square	Std. Error of the Estimate
.536 ^a	.287	4.638

a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Self-Regulation

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai *R Square* 0,287 yang berarti variabilitas variabel dependen *Flow* dapat dijelaskan oleh variabel *Self-Regulation*

dan *Self-Efficacy* sebesar 28,7%. Sedangkan sisanya 71,3% (100%-28,7%) harus dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi.

Standar Error of the estimate (SEE) variabel *Flow* sebesar 4,638. Jika angka tersebut dibandingkan dengan angka Standar Deviasi (STD), sebesar 5,443, maka angka SEE ini lebih kecil (SEE < STD). Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin baik dalam memprediksi variabel *Flow*.

Uji Pengaruh Simultan (*F test*)

Tabel 11. Uji Simultan

Model		F	Sig.
1	Regression	21.549	.000

Pada bagian ini diperoleh nilai *F test* sebesar 21,549 dan signifikan pada 0,000 ($p < 0,05$, sangat signifikan). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Self-Regulation* dan *Self-Efficacy* secara simultan atau bersama-sama sangat signifikan memengaruhi variabel dependen *Flow*.

Uji Signifikansi Parameter Individual (*t test*)

Tabel 12. Uji Parameter Individual

	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	34.538	7.742	.000
Self-Regulation	.361	.075	.000
Self-Efficacy	.198	.100	.045

Berdasarkan tabel di atas, dari dua variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi, variabel independen *Self-Regulation* berpengaruh sangat signifikan. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat angka signifikansinya sebesar 0,000 ($p < 0,01$, sangat signifikan). Sedangkan variabel independen *Self-Efficacy* juga berpengaruh signifikan jika

melihat angka signifikansinya sebesar 0,045 ($p < 0,05$, signifikan). Kesimpulan dari hasil di atas bahwa variabel *Flow* dipengaruhi secara positif oleh *Self-Regulation* dan *Self-Efficacy*.

Sumbangan efektif masing-masing variabel independen terhadap *Flow* dari perhitungan diperoleh hasil:

1. Sumbangan variabel independen *Self-Regulation* terhadap variabel dependen *Flow* sebesar 0,2218 atau 22,18%
2. Sumbangan variabel independen *Self-Efficacy* terhadap variabel dependen *Flow* adalah 0,0655 atau 6,55%
3. Sehingga diperoleh $0,2218 + 0,0655 = 0,287$ (*R Square*) atau 28,7% *Flow* dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen *Self-Regulation* dan *Self-Efficacy*.

Pembahasan

Pembuktian hipotesis yang pertama yaitu ada pengaruh signifikan dari *Self-Regulation* dan *Self-Efficacy* terhadap *Flow* pada guru PAUD di kecamatan Wirobrajan kota Yogyakarta digunakan hasil uji signifikansi simultan atau *F test*. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi *Flow*. Hal ini berarti variabel independen *Self-Regulation* dan *Self-Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Flow*.

Hipotesis yang pertama juga dapat dijelaskan berdasarkan hasil analisis data nilai *R Square* yang besarnya adalah 0,287. Berdasarkan hasil ini, variasi dari kedua variabel independen *self-regulation* dan *self-efficacy* sebesar 28,7% terhadap *Flow*, sedangkan sisanya 71,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar model regresi.

Hipotesis kedua dan ketiga dijelaskan dengan uji signifikansi parameter individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel, baik *Self-Regulation* maupun *Self-Efficacy*. Berdasarkan hasil uji, disimpulkan bahwa masing-masing kedua variabel independen ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Flow*. Temuan empiris ini memperkuat keyakinan teoretis bahwa *Flow* tidak sekedar menjajaki aspek kognitif saja, namun lebih perwujudan keseluruhan pengalaman, perasaan, kognisi, tindakan yang tertuang pada *motivational state* yang dinamis (Csikszentmihalyi (1975; Fritz & Avsec, 2007).

Self-Regulation dapat berpengaruh signifikan dapat dijelaskan karena *self-regulation* merupakan hasil dari *sense of human agency*, dimana kemampuan mengatur untuk dirinya agar bertanggungjawab atas segala usaha dan proses pencapaian hasil (Woolfolk, 2010). Pengalaman *flow/ optimal experience* ini, meningkatkan kesadaran individu dan keterlibatan dalam tugas, akan memudahkan *self-regulation*. Tentunya, bila aspek *flow* ini hadir maka bisa diharapkan bahwa status kinerja tugas saat ini akan menjadi yang terdepan dalam kesadaran akan individu. Namun, kesadaran tugas hanyalah satu aspek dari proses *self-regulation*. Bisa jadi kalau dalam mengalami *flow* orang menjadi kurang sadar akan kendala situasional, seperti gagal memantau tujuan, akan sama dengan saran Waples, Knight, & Fullagar (2013), mungkin akan memusatkan perhatian pada kendala eksternal, sehingga berfungsi untuk mengalihkan perhatian pada tugas dan rintangan.

Salah satu aspek *self-regulation* yang telah ditemukan terkait dengan kedua motivasi tersebut adalah tingkat dimana perbedaan tujuan berkurang. Penurunan yang cepat dalam ketidaksesuaian tujuan telah ditemukan terkait dengan beberapa hasil positif, termasuk *mood* positif (Lawrence, Carver, & Scheier, 2002), harapan dan kepuasan kinerja yang lebih tinggi (Chang, Johnson, & Lord, 2010), fokus lebih besar dan mengurangi revisi tujuan (Elicker, Lord, Ash, Kohari, Hruska, McConnell, & Medvedeff, 2010).

Demikian juga halnya dengan *self-efficacy* yang mengacu pada keyakinan (*beliefs*) tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk pencapaian hasil (Bandura, 1977). Bahkan, Condari, Jang, & McKenna (2014) menyebutkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor personal yang mempengaruhi *flow*.

Kemampuan mengatur diri dan keyakinan yang kuat termanifestasi dalam tindakan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, dalam hal ini mengajar. Csikszentmihalyi (1997) memetakan salah satu komponen *Flow* yaitu, *challenge-skill balance*. Seperti penelitian Locke & Latham (1990, 2002) tentang *self-efficacy*, telah ditemukan secara konsisten hubungan positif antara *self-efficacy* dan kemauan untuk menerima tugas yang menantang. Untuk keberhasilan mencapai tujuan, terkait tugas yang diemban dan komitmen yang dimiliki, individu dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih berpeluang mencapainya daripada individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah. Dengan memperluas tantangan seseorang dalam jangkauan tingkat keterampilan individu, *self-efficacy* memiliki potensi untuk

meningkatkan jangkauan tugas dimana terdapat keseimbangan antara tantangan dan keterampilan. Dengan cara ini, *Self-efficacy* meningkatkan peluang seseorang mengalami *flow* ketika melakukan berbagai tugas.

Pengalaman dengan tugas meningkat dan persepsi lebih disempurnakan secara akurat, perlunya berbagai informasi tambahan tentang kemajuan tugas dan kinerja, dilemahkan oleh pengetahuan yang didapat dari pengalaman sebelumnya (Gist & Mitchell, 1992). Dengan demikian, pengalaman terakumulasi dan *self-efficacy* meningkat, kebutuhan yang dirasakan untuk umpan balik tugas eksternal akan berkurang. Dengan mengurangi kebutuhan akan umpan balik kinerja, prasyarat *flow* terkait kemauan menerima tugas menjadi lebih mudah terpenuhi. Konsekuensinya, kemunculan *flow* menjadi lebih mungkin.

Flow, di sisi lain, diharapkan dapat meningkatkan persepsi keefektifan sebagai fungsi dari karakteristiknya. Empat karakteristik *flow* konsisten dengan peningkatan *self-efficacy*, yaitu penggabungan aksi-kesadaran, rasa kontrol, Konsentrasi intens dengan tugas, dan hilangnya 'kesadaran diri'. Keempat karakteristik ini Konsisten dengan proses penguasaan tugas yang mendasari pengembangan *self-efficacy* (Bandura, 1997).

Keharmonisan antara tantangan dan kemampuan ini membutuhkan *self-regulation* sebagai kontrol terhadap diri sendiri untuk menghadapi tantangan serta *self-efficacy* sebagai keyakinan diri bahwa diri sendiri mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Variasi 71,3% yang berasal dari luar model regresi *Flow* dapat ditinjau dari landasan teoretis yang ada dan beberapa penelitian mengenai *Flow*. Tingkat variasi sebesar 28,7% tidak mengherankan apabila berdasarkan data deskriptif tingkat *flow* guru-guru yang sebagian besar berada pada level sedang (65,5%). Bassi dan Fave (2012) menyebutkan *self-determination* merupakan faktor kuat yang mendukung dan mengarahkan kepada perolehan kondisi *flow*. Selain itu, Gaglioli, dkk (2013) juga menyebutkan bahwa fisik yang optimal dan prima dapat menjauhkan diri dari stres dan depresi, dimana stres dan depresi dapat menghambat mengantarkan seseorang menuju kondisi *flow*. Fisik yang optimal dan prima merupakan *proximal condition* bagi tercapainya *flow*.

Sartika dan Husna (2014) juga menyebutkan bahwa dukungan lingkungan dan peristiwa kehidupan merupakan faktor yang signifikan untuk membantu seseorang menemukan *flow*. Berkaitan dengan kondisi guru PAUD, lingkungan sekolah, dukungan orang-orang terdekat, dukungan institusional, baik tempat bekerja maupun keluarga (sosial) menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi pencapaian kondisi *flow* ketika beraktivitas mengajar.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh yang sangat signifikan dari *self-regulation* dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap *flow* pada guru PAUD di Kota Yogyakarta.



2. Ada pengaruh *self-regulation* sangat signifikan terhadap *flow* pada guru-guru PAUD di kota Yogyakarta.
3. Ada pengaruh signifikan dari *self-efficacy* terhadap *flow* pada guru-guru PAUD di kota Yogyakarta.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas dapat penulis sarankan sebagai berikut:

1. Bagi guru PAUD, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bahwa kondisi *Flow* dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya tercipta semangat untuk menjalankan aktivitas dengan bahagia, bersemangat, serta tertantang untuk selalu meningkatkan kemampuan dalam mengajar.



Daftar Pustaka

- Anna-Carin Fagerlind, Maria Gustavsson, Gun Johansson & Kerstin Ekberg. (2013). Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job resources? *Journal of Vocational Behavior*, 83 (2), 161-170.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400–414.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Basrawy, I. F. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi intrinsik terhadap perilaku inovatif Guru Sekolah Dasar. (*Unpublished Magister Thesis*). Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Bassi, M., Ferrario, N., Ba, G., Delle Fave, A., & Viganò, C. (2012). Quality of experience during psychosocial rehabilitation: A real-time investigation with experience sampling method. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 35, 447–453.
- Bassi, M. & Fave, D.A. (2012). Optimal experience among teachers: New insights into the work paradox. *The Journal of Psychology*, 146(5), 533–557.
- Bassi, M., Steca, P., & Monzani, D. (2014). Personality and optimal experience in adolescence: Implications for well-being and development. *Journal of Happiness Studies*, 15, 829-843.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (2000). On the structure of behavioral self-regulation. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.). *Handbook of self-regulation*. San Diego: Academic Press.
- Chang, C.-H., Johnson, R. E., & Lord, R. G. (2010). Moving beyond discrepancies: The importance of velocity as a predictor of job satisfaction and motivation. *Human Performance*, 23, 58–80.
- Conradi, K., Jang, B.G., & McKenna, M.C. (2014). Motivation terminology in reading research: A conceptual review. *Educational Psychology Review*, 26(1), 127–164.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: BasicBooks.
- _____. (1975/2000). *Beyond boredom and anxiety. Experiencing flow in work and play*. San Francisco: Jossey-Bass.
- _____. (1990). *Flow. The psychology of optimal experience*. New York : Harper Collins
- _____. (2014a). *Flow and the foundations of positive psychology: The collected work of Mihaly Csikszentmihalyi*. New York: Springer.
- _____. (2014b). *Applications of flow in human development and education: The collected work of Mihaly Csikszentmihalyi*. New York: Springer.
- _____. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: HarperCollins Publishers.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum Press.
- Delle Fave, A. (2007). Individual development and community empowerment: Suggestions from studies on optimal experience. In J. Haworth & G. Hart (Eds.), *Well-being: Individual, community, and societal perspectives* (pp. 41–56). London: Palgrave MacMillan.
- Delle Fave, A., & Bassi, M. (2000). The quality of experience in adolescents' daily lives: Developmental perspectives. *Genetic*,



- Social and General Psychology Monographs*, 126, 347–367.
- Delle Fave, A., & Massimini, F. (2004). Parenthood and the quality of experience in daily life: A longitudinal study. *Social Indicators Research*, 67, 75–106.
- Delle Fave, A., & Massimini, F. (2005). The investigation of optimal experience and apathy: Developmental and psychosocial implications. *European Psychologist*, 10, 264–274.
- Delle Fave, A., Bassi, M., & Massimini, F. (2003). Quality of experience and risk perception in high-altitude rock climbing. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 82–99.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior*, 26, 755–775.
- Elicker, J. D., Lord, R. G., Ash, S. R., Kohari, N. E., Hruska, B. J., McConnell, N. L., & Medvedeff, M. E. (2010). Velocity as a predictor of performance satisfaction, mental focus, and goal revision. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 495–514.
- Engeser, S., & Rheinberg, F. (2008). Flow performance and moderators of challenge-skill balance. *Motivation & Emotion*, 32, 158–172.
- Esenger, S. (ed). (2012). *Advances in flow research*. New York: Springer.
- Finkel, E.J., Fitzsimons, G.M., & Van Dellen, M.R. (2016). Self-Regulation as a transactive process. In Vohs, K.D & Baumeister, R. F (ed). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (3th ed.). New York: Guilford Press.
- Fredrickson, B. L., & Levenson, R. W. (1998). Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions. *Cognition and Emotion*, 12, 191–220.
- Fullagar, C. J., Knight, P. A., & Sovern, H. S. (2013). Challenge/skill balance, flow, and performance anxiety. *Applied Psychology: An International Review*, 62, 236–259.
- Gaglioli, et.al. (2013). psychophysiological correlates of flow during daily activities. *Annual Review of Cybertherapy and Telemedicine*. DOI:10.3233/978-1-61499-282-0-65.
- Ghani, J. A., & Deshpande, S. P. (1994). Task characteristics and the experience of optimal flow in human-computer interaction. *The Journal of Psychology*, 128, 381–391.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariante dengan program IBM SPSS 19* (Edisi 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183.
- Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A mediational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 657–689.
- Haworth, J., & Evans, S. (1995). Challenge, skill and positive subjective status in the daily life of a sample of YTS students. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 109–121.
- Hektner, J., & Asakawa, K. (2000). Learning to like challenges. In M. Csikszentmihalyi & B. Schneider (Eds.), *Becoming adult: How teenagers prepare for the world of work* (pp. 95–112). New York: Basic Books.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Keller, J., & Bless, H. (2008). Flow and regulatory compatibility: An experimental approach to the flow model of intrinsic motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 196–209.
- Keysers, V. dan Barling, J. (1981). Determinants of children's self-efficacy from a



- crosscultural perspective. In *International Journal of Psychology*, No. 39, 205-230.
- Klassen, R.M., Krawchuck, L.L., Rajani, S. (2007). *Academic procrastination of undergraduates : Low self-efficacy to self-regulate predict higher level of procrastination*. Edmonton, AB, Canada: Department of educational Psychology, University of Alberta.
- Lawrence, J. W., Carver, C. S., Scheier, M. F. (2002). Velocity toward goal attainment in immediate experience as a determinant of affect. *Journal of Applied Social Psychology*, 32 , 788– 802.
- Liftiah. (2013). *Psikologi kesehatan*. Semarang: Deepublish.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- _____. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35- year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705– 717.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive* , 16 (1), 57– 72.
- Lutz, R. J., & Guiry, M. (1994). *Intense consumption experiences: Peaks, performances and flow* .Paper presented at the Winter Marketing Educators' Conference, St. Petersburg, FL.
- Mäkikangas, A., Bakker, A. B., Aunola, K., & Demerouti, E. (2010). Job resources and flow at work: Modeling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 83, 795– 814.
- Massimini, F., & Carli, M. (1988). The systematic assessment of flow in daily life. In M. Csikszentmihalyi & I. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp. 266– 287). New York: Cambridge University Press.
- Massimini, F., Csikszentmihalyi, M., & Carli, M. (1987). The monitoring of optimal experience: A tool for psychiatric rehabilitation. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 175(9), 545– 549.
- Maurifiyah, I. (2015). *Motivasi berprestasi guru ditinjau dari efikasi-diri guru, komitmen terhadap profesi, dan status sertifikasi*. (Unpublished Magister Thesis). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- McCullough, M. E. & Willoughby, B. L. B. (2009). Religion, self-regulation, and self-control: Associations, explanations, and implications. *Psychological Bulletin*, 135 (1), 69-93.
- Miller, W. R., & Brown, J. M. (1991). Self-regulation as a conceptual basis for the prevention and treatment of addictive behaviors. In N. Heather, W. R. Miller & J. Greeley (Eds.), *Self-control and the addictive behaviors*. Sydney: Maxwell Macmillan Publishing.
- Moneta, G. B., & Csikszentmihalyi, M. (1996). The effect of perceived challenges and skills on the quality of subjective experience. *Journal of Personality*, 64, 275– 310.
- Muhadjir, N. (2011). *Metodologi penelitian edisi VI pengembangan 2011*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Muhidin. (2013). *Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional kepala sekolah pada motivasi ekstrinsik dan intrinsik guru*. (Unpublished Magister Thesis). Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In Snyder, C.R & Lopez, S. J. (ed)., *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Nichols, J. G. dan Miller, A.T. (1984). Development and its discontents: The differentiation of the concept of ability. In J.G. Nicholls (ed.), *Advances in motivation*



- and achievement, Vol. 3, Greenwich: CT: JAI Press.
- Pajares, F. dan Miller, M.D. (1994). The role of self-efficacy beliefs and self-concept beliefs in mathematical problem-solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology, 86*, 193-203.
- Percival, G., Crous, F., & Schepers, J. M. (2003). Cognitive potential and job complexity as predictors of flow. *South African Journal of Industrial Psychology, 29*, 60– 71.
- Rothman, A. J., Baldwin, A. S., Hertel, A. W., & Fuglestad, P. T. (2011). Self-regulation and behavioral change: Disentangling behavioral initiation and behavioral maintenance. In R. F. Baumeister & K. D. Vohs (eds.). *Handbook of self-regulation: research, theory, and applications* (2th ed.). New York: The Guilford Press.
- Sartika, D. & Husna, S.I. (2014). Finding flow experience in music activity. *International Journal of Social Science and Humanity, 4*(2), 155-158.
- Sartori, R.D.G., & Delle Fave, A. (2014). First aid activities and well-being: The experience of professional and volunteer rescuers. *Journal of Social Service Research, 40*(2), 242– 254.
- Sartori, R.D.G., Marelli, M., Garavaglia, P., Castelli, L., Busin, S., & Delle Fave, A. (2014). The assessment of patients' quality of experience: Autonomy level and perceived challenges. *Rehabilitation Psychology, 59*(3), 266– 277.
- Sarwono, J. (2012). *Path analysis: Teori, aplikasi, prosedur analisis untuk riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi (menggunakan SPSS)*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Schunk, D.H. (1981). Modeling and attributional effects on children's achievement: A self-efficacy analysis. *Journal of Educational Psychology, 73*.
- Schunk, D.H. dan Hanson, A.R. (1984). Peer model: Influence on children's self-efficacy and achievement. *Journal of Educational Psychology, 77*, 313 – 332.
- Senko, C. & Harackiewicz, J. M. (2005). Regulation of achievement goal: The role of competence feedback. *Journal of Educational Psychology, 97*(3), 320-336.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Trevino, L. K., & Webster, J. (1992). Flow in computer-mediated communication. *Communication Research, 19*, 539– 573.
- Ullén, F., de Manzano, Ö., Almeida, R., Magnusson, P. K. E., Pedersen, N. L., Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M., & Madison, G. (2012). Proneness for psychological flow in everyday life: Associations with personality and intelligence. *Personality and Individual Differences, 52*, 167– 172.
- Wang, Y.A. dan Richard, R.S. (1987). Development of memory monitoring and self-efficacy in children. *Psychological Reports, 60*, 647- 658.
- Waples, C., Knight, P., & Fullagar, C. (2013, April). *The role of goal setting in the emergence of flow*. Paper presented at the 28th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Houston, TX.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior, 18*, 1– 74.
- Woolfolk, A. (2010). *Educational psychology* (11th ed.). New Jersey: Pearson Education International.
- Zimmerman, B. J. & Kitsantas, A. (2005). The hidden dimension of personal competence: Self-regulated learning and practice. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (eds.). *Handbook of competence and motivation*. New York: Guilford Press.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.). *Handbook*



of self-regulation. San Diego: Academic Press.

_____. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. college of education. *The Ohio State University*, 41(2), 64-70.

Zimmerman, B. J., & Martinez-Pons, M. (1990). Student differences in self regulated learning: Relating grade, sex, and giftedness to self-efficacy and strategy use. *Journal of Educational Psychology*, 82, 51-59.