

HUBUNGAN ANTARA *TRAIT* KEPERIBADIAN DAN IKLIM PSIKOLOGIS SEKOLAH DENGAN *SELF-EFFICACY*

Lufiana Harnany Utami

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. A.H Nasution No. 105 Bandung
email: lufiana2002@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini membuktikan hubungan *trait* kepribadian dan iklim psikologis sekolah dengan *self-efficacy* guru. Alat ukur yang digunakan adalah skala *NEO-big five* dari Costa dan McCrae, skala *self-efficacy* guru dan angket iklim psikologis. Analisis data menggunakan analisis statistik regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *trait* kepribadian dengan *self-efficacy* menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. *Trait* kepribadian *extraversion*, *conscientiousness* dan *openness* memberikan kontribusi secara signifikan dalam pembentukan *self-efficacy* sedangkan *trait* kepribadian *neuroticism* dan *agreeableness* terlihat tidak signifikan kontribusinya. Iklim psikologis sekolah dengan *self-efficacy* juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan. *Trait* kepribadian dan iklim psikologis sekolah secara bersama memberikan kontribusi terhadap *self-efficacy* secara signifikan.

Kata kunci : *trait* kepribadian, iklim psikologis, *self-efficacy* guru

Abstract

This research study about the correlation between personality trait and psychological climate with teacher's self-efficacy. Instruments used are NEO-big five scale from Costa and McCrae, teacher's self-efficacy scales and psychological climate questionnaire. Data analyzed with statistics regression. The result shows that there is a positive and significant correlation between personality trait and self-efficacy. Traits of extraversion, conscientiousness and openness significantly contribute to self-efficacy while neuroticism and agreeableness have no significant contribution. Besides, there is also positive and significant correlation between psychological climate and self-efficacy. At last, personality traits and psychological climate at school together give contribution to self-efficacy significantly.

Keywords : personality trait, psychological climate, teacher's self-efficacy

PENDAHULUAN

Menjadi guru kecuali mereka dipersiapkan melalui pendidikan guru. Guru diharapkan melaksanakan tugas kependidikan yang tidak semua orang dapat melakukannya, artinya hanya mereka yang memang khusus telah mempunyai latar pendidikan keguruan yang dapat menjadi guru profesional. Tetapi sejauh mana

itu berlaku umum? Apakah pendidikan guru menjamin lulusannya pasti adalah guru yang profesional? Banyak juga lulusan pendidikan guru yang memberi kesan seolah-olah mereka tidak pernah melalui pendidikan guru. Bahkan ada juga orang yang tidak merupakan lulusan pendidikan guru yang kemudian ternyata dapat menjadi guru.

Gambaran para individu yang tadinya tidak dipersiapkan untuk menjadi guru ternyata dalam kenyataannya dapat melakukan tugas dan pekerjaan sebagai guru profesional menjadi hal menarik bagi peneliti. Mereka menjadi lebih profesional dari sebelumnya, yang awalnya merasa tidak yakin akan dapat melakukan berbagai peran guru kemudian menjadi sosok guru yang siap melakukan berbagai tuntutan profesi guru.

Pertanyaan yang muncul adalah apakah perubahan kemampuan guru tersebut dipengaruhi oleh lingkungan luar dimana ia bekerja ataukah memang faktor internal dari individu guru tersebut yang memberinya kekuatan untuk berubah. Apalagi melihat kondisi guru yang tidak berlatar belakang sekolah keguruan yang harus berhadapan dengan berbagai ragam kemajemukan tugas guru dan segala tanggung jawabnya.

Carlsen (dalam Hamalik 2000) mengatakan bahwa ada beberapa komponen yang harus ada pada individu seorang guru yaitu pengetahuan ilmu kependidikan (*pedagogical knowledge*), kepercayaan pribadi dan pengalaman kerja (*personal beliefs and practical experience*), pengetahuan tentang siswa dan pembelajaran (*knowledge of learners and learning*), pengetahuan tentang ilmu yang akan diajarkan (*subject matter knowledge*), pengetahuan kontekstual (*contextual knowledge*), pengetahuan tentang isi kependidikan (*pedagogical content knowledge*) dan pengetahuan tentang tujuan pendidikan serta nilai-nilai dalam pendidikan (*knowledge of general goals, purposes and values*).

Komponen kepercayaan diri kondisinya berbeda-beda antara satu guru dengan guru lain. Menurut Bandura (1997) setiap individu memiliki sistem diri yaitu kepercayaan yang merupakan alat untuk mengontrol dirinya sehingga membuat mereka mampu mengukur pikiran, perasaan dan tindakan mereka. Kepercayaan yang dimaksud Bandura adalah *self-efficacy* yang diterjemahkan sebagai kepercayaan pada kemampuan individu untuk mengatur dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan dalam situasi yang berbeda. Moran dan Woolfolk (1998) mendefinisikan *self-efficacy* guru sebagai keyakinan guru akan kemampuannya untuk memenuhi apa yang menjadi tugasnya baik secara profesional dalam proses pembelajaran maupun menghadapi berbagai tuntutan tugas lainnya sebagai guru.

Penelitian Allinder (1994) menunjukkan bahwa guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung untuk bereksperimen dengan metode-metode pengajaran baru, selalu berusaha mencari metode pembelajaran yang lebih baik dan bereksperimen dengan materi-materi pengajaran yang baru pula. Selain itu guru yang tinggi *self-efficacy*-nya akan lebih besar komitmennya dalam mengajar dan lebih lama bertahan dalam prestasinya (Colladarc 1992).

Dikatakan oleh Bandura (1986) bahwa faktor yang memberikan kontribusi terhadap *self-efficacy* adalah tingkah laku (*behaviour*), faktor personal (*personal factor*), dan faktor lingkungan (*environment*) yang saling berinteraksi. Peneliti mempertanyakan apakah faktor-faktor itu memberikan kontribusi yang sama terhadap *self-efficacy* guru dengan kondisi sekolah di Indonesia.

Hasil penelitian Moran (1998) menunjukkan peran faktor personal dalam perkembangan *self-efficacy*. Moran menyimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah hasil dari analisa guru terhadap kemampuan dan ketrampilannya dalam mengajar. Namun ada juga penelitian yang menunjukkan kondisi kontradiktif yaitu Gus'key dan Passaro (1994) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* tidak berhubungan dengan faktor individu tetapi lebih karena pengaruh atribut eksternal. Moore dan Esselman (1992) juga melihat bahwa atmosfer sekolah yang positif yang diterima oleh guru ternyata berpengaruh terhadap meningkatnya *self-efficacy* guru. Hoy dan Woolfolk (1993) juga menyimpulkan bahwa tekanan besar untuk mencapai *academic achievement* di antara staf pengajar di sekolah juga meningkatkan *self-efficacy* guru.

Hyeon (2002) membantah dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa faktor luar tidak berhubungan karena *self-efficacy* justru secara positif berhubungan dengan *personality trait* tiap-tiap orang yang jelas berbeda. *Personality trait* itulah yang membuat *self-efficacy* berbeda-beda pada tiap individu.

Adanya kontradiksi itu menjadi ketertarikan peneliti untuk mendalami *self-efficacy* guru karena terlihat ada dua faktor besar yang tampaknya mempengaruhi *self-efficacy* guru yaitu faktor personal (*trait kepribadian*) dan faktor lingkungan (iklim psikologis). Pada penelitian ini yang dimaksud dengan faktor lingkungan adalah kondisi tempat guru bekerja yaitu sekolah. Peneliti berasumsi bahwa kedua

faktor tersebut memiliki hubungan yang bermakna dengan *self-efficacy* guru. Selama ini belum ada penelitian mengenai *self-efficacy* guru yang secara khusus melihat hubungan antara faktor personal individu dan faktor lingkungan secara bersamaan. Dengan demikian permasalahan umum dari penelitian ini adalah apakah faktor personal dan faktor lingkungan secara bersama-sama memberikan kontribusi yang bermakna terhadap *self-efficacy* guru di lingkungan sekolah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor *trait* kepribadian guru atau iklim psikologis sekolah yang memberikan kontribusi dalam peningkatan *self-efficacy* guru. Selain itu juga untuk menjawab pertanyaan apakah kedua faktor tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang bermakna terhadap *self-efficacy* guru di lingkungan sekolah.

Guru

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia edisi kedua 1991, guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar. Dalam Bahasa Inggris *teacher* memiliki arti sederhana yakni *a person whose occupation is teaching others* (McLeod 1989, dalam Muhibin 2000) artinya guru adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.

Menurut Muhibin (2000) dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki kompetensi yang meliputi (1) kompetensi kognitif (kecakapan ranah cipta), (2) kompetensi afektif (kecakapan ranah rasa), (3) kompetensi psikomotor (kecakapan ranah karsa). Kompetensi kognitif terdiri dari dua kategori yaitu pengetahuan kependidikan/keguruan dan pengetahuan bidang studi yang akan diajarkan guru.

Kompetensi afektif sifatnya tertutup dan abstrak sehingga sulit diidentifikasi namun sikap dan perasaan diri adalah hal yang paling sering dijadikan objek penelitian dan pembahasan psikologi pendidikan karena dianggap paling penting dalam kaitannya dengan profesi keguruan. Sikap dan perasaan diri meliputi *self-concept*, *self-esteem*, *self-efficacy* dan *attitude of self-acceptance*. *Self-concept* atau konsep diri guru adalah totalitas sikap dan persepsi guru terhadap dirinya sendiri. Sementara *self-esteem* (harga diri) guru dapat diartikan tingkat pandangan dan penilaian guru mengenai

dirinya berdasarkan prestasinya. Guru yang memiliki konsep diri yang tinggi umumnya memiliki harga diri yang tinggi pula. *Self-efficacy* berarti keyakinan guru terhadap kemampuannya sebagai tenaga profesional bukan hanya dalam menyajikan materi pelajaran di kelas namun juga mendayagunakan keterbatasan ruang, waktu dan peralatan yang berhubungan dengan proses belajar-mengajar.

Sikap penerimaan diri adalah rasa seorang guru dalam kecenderungan positif atau negatif terhadap dirinya sendiri berdasarkan penilaian yang lugas atas segala bakat dan kemampuannya. Kompetensi psikomotor meliputi kecakapan fisik secara umum dan khusus.

Ada kriteria guru yang baik menurut Departemen pendidikan Amerika Serikat (dalam Hamalik 2000) yaitu (1) waspada secara profesional, (2) yakin akan nilai dan manfaat pekerjaannya sehingga terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya, (3) matang secara psikologis sehingga tidak mudah tersinggung dalam hubungannya dengan kebebasan pribadi (4) memiliki seni dalam hubungan manusiawi yang diperoleh dari pengamatan psikologi, biologi dan antropologi (5) punya keinginan untuk terus tumbuh karena sadar bahwa di bawah pengaruhnya sumber manusia dapat berubah nasibnya.

Self-efficacy guru

Bandura (1986) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam mengelola dan menjalankan serangkaian kegiatan yang dibutuhkan untuk mengatasi situasi yang terjadi. "*Self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action requires to manage prospective situation*. Dalam konteks pendidikan, Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* guru adalah keyakinan guru dalam menjalankan peran-perannya sebagai guru serta memenuhi berbagai tuntutan peran untuk melakukan interaksi dengan siswa di kelas, staf administrasi yang ada di sekolah, orang tua, bahkan anggota masyarakat lainnya yang kiranya ikut memiliki pengaruh pada pengembangan proses belajar siswa.

Moran dan Woolfolk (1998) mendefinisikan *self-efficacy* guru sebagai keyakinan guru akan kemampuannya untuk memenuhi apa yang menjadi tugasnya baik secara profesional dalam proses pembelajaran maupun

dalam menghadapi berbagai tuntutan tugas lainnya sebagai guru. Inti kegiatan mengajar adalah merupakan suatu kegiatan yang melibatkan kompleksitas kegiatan yang tinggi. Berbagai tantangan dan hambatan yang ada dalam tuntutan pekerjaan seringkali membutuhkan pemikiran yang mendalam baik dari aspek pengetahuan maupun pedagoginya. Menurut Cole (1990) kegiatan mengajar itu lebih dari sekedar penerapan teori-teori formal karena pada prakteknya guru mengajar itu tidak hanya ekspresi dari pengetahuan profesional yang dimilikinya yang didapatkan dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan persepsi tugasnya tetapi juga terbentuk dari *personality*, sikap, nilai kepercayaan yang dipegang dan tujuan-tujuan yang dimiliki.

Tiga hal yang menjadi dimensi *self-efficacy* yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality* (Bandura 1997). *Magnitude* dari *self-efficacy* adalah mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang akan dapat dicapainya. Individu yang memiliki *magnitude self-efficacy* yang tinggi akan melihat dirinya mampu menyelesaikan tugas yang sulit sekalipun. Woolfolk (1990) menggambarkan bahwa guru-guru dengan *magnitude self-efficacy* yang tinggi lebih mampu berkreasi dalam menciptakan suasana pengajaran yang lebih fokus pada kesulitan siswa dibandingkan dengan mereka yang rendah *magnitude self-efficacy*-nya.

Sedangkan *strength self-efficacy* mengacu pada tingkat konveksi dari penilaian terhadap dirinya. Individu dengan *strenght self-efficacy* yang rendah akan lebih mudah frustrasi dalam menghadapi berbagai rintangan atau hambatan yang muncul dalam pelaksanaan tugasnya dan akan merespon dengan persepsi yang rendah tentang kemampuan mereka. Sebaliknya individu dengan *strength self-efficacy* yang kuat tidak akan merasa dihalangi oleh masalah-masalah yang sulit dan akan tetap bertahan menghadapi dan mengatasi apapun masalah dan halangan yang muncul.

Dimensi terakhir yaitu *generality dari self-efficacy* yang menunjukkan kesempurnaan *self-efficacy* itu dibatasi dengan situasi-situasi tertentu. Beberapa individu percaya bahwa mereka hanya mampu menghasilkan beberapa perilaku tertentu dalam keadaan tertentu saja sementara ada juga individu yang mampu beradaptasi dengan kondisi bagaimana-pun.

Penelitian Kudva (1999) menggambarkan guru-guru yang mengambil sikap meninggalkan profesi mereka (*burn out*) secara umum memiliki *self-efficacy* yang rendah sehingga mereka tidak mampu beradaptasi dengan kondisi yang mereka hadapi. Pada akhirnya munculah berbagai dampak negatif pada diri mereka seperti menunjukkan sikap negatif terhadap para siswa, mengalami peningkatan perasaan lelah fisik dan emosi serta kecenderungan menilai diri mereka negatif.

Ketiga dimensi itu ditegaskan lagi oleh Bandura (1997) bahwa *self-efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dikerahkan oleh seseorang untuk suatu kegiatan, seberapa lama waktu yang akan dihabiskan untuk bertahan dalam menghadapi berbagai masalah dan kendala yang ada, seberapa ulet dia bertahan menghadapi berbagai situasi yang berbeda yang pada akhirnya semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu maka semakin besar pula usaha, waktu dan tenaga yang dikerahkan.

Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* dapat dikembangkan dari 4 sumber utama yaitu: (1) *Mastery experiences*. Pengembangan *self-efficacy* melalui *mastery experience* melibatkan usaha kognitif, *behaviour* dan alat-alat dalam *self-regulatory tools* untuk menciptakan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang sesuai untuk menyesuaikan diri dengan keadaan hidup yang selalu berubah-ubah. Bandura (1997) menganggap *mastery experiences* sebagai sumber yang paling berpengaruh terhadap *self-efficacy* karena persepsi terhadap prestasi yang berhasil akan meningkatkan *self-efficacy* sedangkan persepsi terhadap suatu kegagalan akan menyebabkan *self-efficacy* menurun. Jika seseorang mengalami kesuksesan dengan cara-cara mudah maka mereka akan selalu mengharap hasil yang cepat dan mudah putus asa jika mengalami kegagalan. *Self-efficacy* yang kuat membutuhkan pengalaman menghadapi berbagai masalah dan kesulitan dan melalui berbagai usaha. Berbagai kesulitan tentunya punya tujuan untuk mengajarkan bahwa keberhasilan itu biasanya membutuhkan usaha yang terus-menerus setelah individu yakin akan alasan apa yang harus dilakukan agar berhasil. Mereka akan gigih menghadapi keanekaragaman (*adversity*) dan cepat bangun kembali dari keagalannya.

(2) *Modelling*. Usaha meniru orang lain yang berhasil dalam masyarakat (lingkungan) dapat meningkatkan kepercayaan si pengamat bahwa mereka pun bisa dan memiliki kemampuan yang sama seperti yang dimiliki role-modelnya. (Bandura, 1997). Namun melihat kegagalan orang lain juga bisa menurunkan keyakinan seseorang akan *self-efficacy*-nya dan menurunkan tingkat motivasinya. Kepercayaan terkadang diperoleh melalui observasi dan interpretasi. Dalam mengamati sikap dari model, pengamat dapat merefleksikan pada pengalamannya di masa lalu dan membuat lebih bermakna sesuai dengan situasi-situasi baru.

Pengaruh dari model terhadap *self-efficacy* seseorang sangat kuat, semakin besar asumsinya melihat kesamaan yang ada di model dengan dirinya maka semakin ia yakin akan keberhasilan dan kegagalan model itu akan berpengaruh pada dirinya. *Modelling* lebih dari sekedar memberikan *social standart* terhadap suatu kemampuan yang dimiliki seseorang karena *modelling* sifatnya lebih berpengaruh. Melalui perilaku dan cara-cara berpikirnya, model mentransfer pengetahuannya dan mengajarkan pengamat berbagi keterampilan dan strategi untuk menghadapi tuntutan-tuntutan lingkungan yang datang padanya.

(3) *Social Persuasion*. Aspek ini diyakini mampu menguatkan dan mencetak keberhasilan pada diri seseorang. Seseorang yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk bisa melakukan tugas yang diberikan maka dia akan memberikan usaha yang lebih besar dan bertahan dalam menghadapi masalah. Kepercayaan akan kemampuan diri juga dibentuk dari pesan-pesan yang disampaikan orang lain. Dukungan dapat mendorong *self-efficacy* sedangkan kritik yang menjatuhkan dapat menghambat *self-efficacy*. *Self-efficacy* seseorang bisa saja turun dengan ungkapan kekecewaan terhadap hasil usaha/kerja yang sudah dilakukan seseorang. Individu yang diyakinkan bahwa dia kurang memiliki kemampuan akan cenderung mengambil sikap menghindari kegiatan-kegiatan yang menantang yang sebenarnya dapat memperkuat potensi yang dimiliki.

Social persuasion juga biasa dikenal dengan istilah *feedback* yang dalam konteks guru bisa berbentuk respon siswa, komentar dari lembaga pendidikan tempat guru mengajar

(Goddard dan Goddard, 2001). Bandura menganggap *social support* bisa menjadi peredam *stress* kerja yang utama (Bandura, 1997). Bentuk nyata dari *social persuasion* adalah *feedback* yang disampaikan secara verbal seperti pembangkit semangat, pujian, komentar terhadap pencapaian suatu prestasi. Sebaliknya kondisi yang tidak mendukung dapat terlihat dari kurangnya *feedback* yang diberikan, tidak adanya respon (baik/tidak) serta tidak ada kritik dan masukan.

(4) *Psychological and emotional states*. Suasana hati (*mood*) juga berpengaruh pada penilaian seseorang akan *self-efficacy* yang dimilikinya. Suasana hati yang baik (*positive mood*) dapat meningkatkan *self-efficacy* sementara suasana hati yang sedih (*dispondent mood*) akan membuat *self-efficacy* berkurang. Menurut Bandura (1997) cara untuk mengubah *self-efficacy* adalah dengan meningkatkan status secara fisik seperti meningkatkan status secara fisik seperti mengurangi stress dan kecenderungan munculnya emosi negatif serta memperbaiki misinterpretasi terhadap kondisi tubuh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*

Self-efficacy dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, eksternal bahkan interaksi kedua faktor itu. Ada 2 faktor internal yang bisa meningkatkan *self-efficacy* yaitu (1) *general physical condition* seperti hal-hal yang mengganjal dalam tugas dan sering membuat seseorang menjadi stress (2) faktor-faktor *personality* tertentu. Selain itu kondisi fisik dan emosi serta jumlah bantuan dan situasi dimana prestasi itu dicapai adalah sejumlah faktor tertentu yang tentunya punya tingkat signifikansi diagnostik terhadap *self-efficacy* seseorang. (Bandura 1997). Dalam konteks guru, Moran (1997) menggambarkan faktor-faktor eksternal memberikan kontribusi pada *self-efficacy* guru yaitu ketersediaan materi pengajaran, dukungan interpersonal dari pihak administrasi, rekan kerja, tingkat dukungan dari orang tua dan masyarakat serta kepuasan guru terhadap prestasi kerjanya.

Ditambahkan oleh Bulach (1999) bahwa sekolah dengan iklim yang positif akan membuat guru termotivasi dan terinspirasi untuk belajar, berkembang dan lebih berani mengambil resiko dan bekerja sama dalam tim. Sebaliknya iklim sekolah yang negatif akan

merusak motivasi guru untuk belajar dan berkembang serta menghindari kerjasama. Sekolah yang memiliki tingkat stress yang rendah, sikap responsif dari pimpinan, adanya tuntutan teknik pengajaran yang lebih menantang serta pengembangan manajemen kelas yang lebih inovatif akan meningkatkan *self-efficacy* guru.

Trait kepribadian

Kepribadian sifatnya kompleks dan merupakan topik dengan *multi facet* sehingga tidak ada satu teori pun yang bisa menghitung dan mencakup semua *facet* itu. Pada intinya setiap teori kepribadian memberikan kontribusi yang penting untuk memahami apa itu kepribadian karena semua teori kepribadian itu saling melengkapi untuk memberikan kita pijakan untuk memahami kekayaan dari *facet* kepribadian itu sendiri.

Definisi kepribadian sangat bervariasi, masing-masing ahli mengemukakan definisi mereka dan ada dua kelompok teori berdasarkan cara pendekatannya (Suryabrata 1998) yaitu : (1) teori dengan pendekatan tipologis dan (2) teori dengan pendekatan sifat (*trait approach*). Pendekatan tipologis beranggapan bahwa kepribadian manusia ditentukan oleh komponen-komponen dasar yang mendominasi individu. Komponen tersebut dapat berupa cairan tubuh, bentuk tubuh atau tempramen. Sedangkan pendekatan *trait* beranggapan bahwa variasi kepribadian manusia ditentukan oleh sifat-sifat tertentu yang relatif stabil dan menetap. Sifat-sifat ini membedakan satu individu dengan individu lain.

Pendekatan *trait* didasarkan atas tiga asumsi yaitu (1) individu memiliki ciri-ciri internal yang relatif stabil (2) perbedaan perilaku individu sejalan dengan perbedaan ciri-ciri tersebut (3) apabila perbedaan individu itu dapat dikenali dan diukur, perbedaan tersebut berguna untuk mencirikan kepribadian mereka. Menurut Burger (1986) *trait* itu relatif stabil pada semua waktu dan situasi. Sementara Lawrence (1996) mendefinisikan *trait* sebagai kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku yang merupakan dimensi kepribadian mendasar, yang membedakan satu individu dengan individu lainnya. Dari berbagai definisi tentang *trait* maka dapat ditarik simpulan bahwa *trait* kepribadian adalah dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif dan tingkah laku yang bersifat menetap yang ditampilkan individu sebagai

respon terhadap situasi lingkungan. Dalam beberapa tahun belakangan ini perkembangan taxonomi *trait* kepribadian telah meningkat dalam berbagai penelitian yang dilakukan. Hasilnya terciptalah struktur model *trait* kepribadian yang merupakan gabungan dari Cattell, Eysenck, Gull Ford dan tokoh lainnya (dalam McCrae dan Costa 1992).

Ada 5 faktor yang diyakini dapat memberikan deskripsi yang cukup jelas mewakili struktur kepribadian yaitu *Five-Factor Model* yang disebut *Big Five Personality Trait* yang terdiri dari (1) *extraversion* (2) *agreeableness* (3) *conscientiousness* (4) *emotional stability (neuroticism)* dan (5) *openness to experience*. Teori *trait* kepribadian lima besar diperkenalkan oleh Costa dan McCrae (1992) yang terdiri dari lima *trait* kepribadian yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*.

Trait neuroticism terdiri dari 6 facet yaitu *anxiety*, *angry hostility*, *depression*, *self-consciousness*, *impulsiveness* dan *vulnerability*. Individu yang pencemas cenderung selalu gelisah, ketakutan, cemas, grogi, tegang dan gugup. *Facet angry hostility* mewakili kecenderungan mudah marah dan frustrasi. *Self-consciousness* meliputi emosi perasaan malu, tidak nyaman di lingkungan orang banyak serta cenderung memiliki perasaan *inferior*. *Impulsiveness* mengacu pada ketidakmampuan mengontrol dorongan dalam diri. Orang-orang yang tinggi *neuroticism*nya cenderung memiliki ide yang irasional, kurang dapat mengontrol dirinya dan kurang mampu menghadapi stres. Sementara individu yang rendah nilai *neuroticism*nya cenderung stabil dalam emosi, lebih tenang, memiliki tempramen yang tenang, lebih relax dan mampu menghadapi situasi yang stresful.

Trait extraversion terdiri dari 6 facet yaitu *warmth*, *gregariousness*, *assertiveness*, *activity*, *excitement-seeking* dan *positive emotion*. *Facet warmth* menunjukkan kehangatan, ramah dan memiliki kasih sayang yang besar. *Facet gregariousness* menggambarkan kecenderungan senang berteman. Nilai tinggi pada *facet assertiveness* cenderung membuat individu dominan dan sering menjadi pemimpin kelompok. Nilai tinggi pada *facet activity* terlihat dari tempo gerak yang giat dengan energi tinggi dan tampak sibuk. Individu yang tinggi *facet excitement-seeking* lebih suka lingkungan yang berwarna dan ribut. *Facet positive*

emotions mewakili ceria dan optimis. Individu yang tinggi tingkat *extraversion*nya cenderung tegas, aktif, banyak bicara dan suka berada di lingkungan orang banyak. Mereka tampak selalu ceria, energik dan optimis.

Facet Openness terdiri dari *fantasy*, *aesthetics*, *feelings*, *actions*, *ideas* dan *values*. Individu yang terbuka dengan *fantasy* aktif berimajinasi dalam hidupnya. Individu yang tinggi *aesthetics*nya memiliki apresiasi terhadap keindahan seni, tidak berarti mereka punya bakat untuk membuat karya seni tetapi minat pada seni menggiring mereka mengembangkan pengetahuan dan tingkat apresiasinya. *Facet actions* melihat individu punya keinginan untuk mencoba kegiatan yang berbeda, pergi ke tempat-tempat baru atau mencoba jenis makanan yang tidak biasanya. *Facet ideas* membuat individu lebih terbuka terhadap ide-ide baru. *Facet value* lebih dilihat sebagai kesiapan individu untuk mengkaji ulang nilai-nilai sosial, politik dan agama. Orang-orang yang tinggi *openness*nya punya rasa ingin tahu yang besar terhadap dunia dalam maupun luar dirinya, mereka menginginkan ide-ide baru.

Domain agreeableness terdiri dari 6 facet juga yaitu *trust*, *straight forwardness*, *altruism*, *compliance*, *modesty* dan *tender-mindedness*. *Facet trust* menunjukkan kepercayaan bahwa orang lain selalu jujur dan punya maksud baik. *Facet straight forwardness* menunjukkan kejujuran dan bersungguh-sungguh. *Facet altruism* menunjukkan kepedulian terhadap orang lain yang terlihat dari sikap murah hati dan selalu punya keinginan untuk selalu membantu orang lain. *Facet compliance* menunjukkan sikap tidak agresif, memaafkan dan melupakan. *Facet modesty* menunjukkan kese-dheranaan dan tidak suka menonjolkan diri namun tidak rendah dalam kepercayaan diri. *Facet tender-mindedness* mengukur sikap sim-pati atau peduli terhadap orang lain. Orang yang tinggi *agreeableness*nya selalu memikirkan kepentingan orang lain, memiliki rasa simpati yang besar dan selalu ingin menolong orang lain.

Trait conscientiousness terdiri dari 6 facet yaitu *competence*, *order*, *dutifulness*, *achievement striving*, *self-discipline* dan *deliberation*. *Facet competence* mengacu pada pe-rasaan memiliki kemampuan, berpikir sehat, bijaksana, hati-hati dan kreatif. *Facet order* terlihat rapi dan teratur (*well-organized*). *Duti-fulness* tampak dari sikap yang taat pada prinsip-prinsip etika dan selalu cermat me-menuhi keharusan moral.

Facet achievement striving terlihat dari tingkat aspirasi dan usaha keras untuk men-capai apa yang menjadi tujuannya, rajin, ulet dan selalu punya tujuan yang mengarahkan hidupnya. *Facet self-discipline* mengacu pada kemampuan diri untuk memulai tugas melalui berbagai usaha meskipun melewati berbagai gangguan dan godaan. *Facet deliberation* adalah kecenderungan mempertimbangkan dengan baik sebelum bertindak. Individu yang tinggi tingkat *conscientiousness*nya biasanya sukses dalam akademik dan pekerjaan karena mereka cenderung cermat, tepat waktu dan dapat diandalkan.

Hubungan antara *self-efficacy* dengan *trait*-kepribadian

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Lambert (1997) menunjukkan adanya hubungan antara *trait* kepribadian dari *big five personality factors* dengan *self-efficacy* individu. Subjek penelitian Lambert adalah mahasiswa internasional yang belajar di Camberra dan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya nilai *trait neuroticism* dan rendahnya *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness* membuat rendahnya *self-efficacy* individu. Penelitian lain oleh Tran (1998) menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi adalah karena pengaruh *trait* kepribadian *neuroticism* yang rendah, tetapi tinggi pada *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Eastwood (2000) dalam penelitiannya juga menggambarkan hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *trait* kepribadian. Dalam penelitiannya disimpulkan bahwa keempat *trait* kepribadian yaitu *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness* adalah berhubungan secara signifikan terhadap *self-efficacy* seseorang.

Iklim psikologis

James dan Sells (dalam Ali Nina 2002) mendefinisikan iklim psikologis sebagai representasi kognitif terhadap situasi dan kejadian proksimal dalam organisasi yang merefleksikan arti psikologis serta keberartian situasi-situasi tersebut terhadap individu. Selanjutnya Jones dan James (1979) menyatakan bahwa iklim psikologis merupakan rangkuman deskriptif karyawan mengenai pengalaman mereka dalam organisasi. Oleh karena itu secara

konseptual iklim psikologis merupakan dasar dari pembentukan sikap-sikap yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Masuk dalam konteks sekolah, John dan Taylor (2001) mengartikan iklim sekolah sebagai "*feel of school*" yaitu perasaan yang dirasakan oleh individu yang ada di organisasi sekolah itu. Simpulan yang dapat ditarik untuk arti iklim psikologis untuk konteks sekolah adalah rangkuman persepsi pribadi dari individu tentang pengalaman mereka terhadap situasi dan kejadian yang ada dalam organisasi sekolah.

Variabel-variabel iklim psikologis

Menurut James dan Sells (dalam Ali Nina 2000) ada 5 domain utama yang membentuk 24 variabel iklim psikologis yang terdiri dari (1) karakteristik peran (*role characteristics*) (2) karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) (3) tingkah laku pemimpin (*leader behavior*) (4) kelompok kerja (*work-group*) dan (5) karakteristik organisasional dan subsistem (*organizational and subsystem attributes*).

Karakteristik peran terdiri dari ambiguitas peran (kriteria dan peran yang berkaitan dengan tugas-tugas), konflik peran (tingkat dimana performa dianggap dipengaruhi oleh tekanan yang mengakibatkan munculnya konflik) dan beban kerja (tingkat peran yang dipengaruhi oleh waktu dan sumber daya yang tidak mencukupi).

Karakteristik pekerjaan meliputi kemandirian (tingkat persepsi atas kesempatan untuk menentukan tipe masalah dan tindakan yang dilakukan tanpa konsultasi) tantangan pekerjaan (tingkat persepsi atas kesempatan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan), dan keberatian pekerjaan (tingkat dimana pekerjaan dipersepsikan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi). Tingkah laku pemimpin meliputi dukungan atasan (sejauh mana pemimpin dipersepsikan menyadari dan responsif terhadap kebutuhan bawahan serta memberikan perhatian), fasilitas kerja oleh atasan (sejauh mana pemimpin dipersepsikan menyediakan sumber daya, bimbingan, solusi masalah dan membantu bawahan mencapai tujuan yang direncanakan), dan kepercayaan atasan (yaitu tingkat kepercayaan dan keyakinan kepada atasan). Kelompok kerja terdiri dari kerjasama kelompok (tingkat sejauh mana individu mempersepsikan adanya kerja-

sama dalam kelompok kerja), kehangatan (sejauh mana individu mempersepsikan adanya kehangatan, kepercayaan, relasi persahabatan dan saling menyukai dalam kelompok kerja), serta semangat dalam kelompok (sejauh mana anggota kelompok menunjukkan kebanggaan terhadap kelompok mereka serta hasil yang diperoleh kelompok).

Karakteristik organisasi dan subsistem terdiri dari keterbukaan terhadap ekspresi (sejauh mana situasi organisasi dipersepsikan mendorong ekspresi dari ide, kritik, pendapat, saran, serta informasi ke tingkat manajemen yang lebih tinggi), kesadaran manajemen (yaitu sejauh mana manajemen dipersepsikan berusaha menilai dan memberikan respon terhadap kebutuhan dan masalah karyawan), serta kesempatan untuk berkembang (yaitu sejauh mana organisasi dipersepsikan menyediakan jalur karir, pelatihan dan penghargaan terhadap usaha untuk berkembang dalam tanggung jawab dan status pekerjaan).

Hubungan antara *self-efficacy* dengan iklim psikologis

Penelitian Ross (1994) menggambarkan bahwa *personal attribute* dan *organisational characteristic* berhubungan dengan *self-efficacy* guru. *Self-efficacy* guru yang tinggi dipengaruhi oleh adanya kontribusi karakteristik sekolah yang rendah tingkat stresnya, sikap responsif dari pemimpin terhadap kebutuhan-kebutuhan guru serta adanya tuntutan menggunakan teknik pengajaran yang lebih menantang.

Penelitian Hoy dan Woolfolk (1993) menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara iklim psikologis dengan *self-efficacy* guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi *self-efficacy* guru dimana guru yang merasa kepala sekolahnya memberikan pengaruh baik maka akan meningkatkan *self-efficacy* guru tersebut.

Pimpinan sekolah yang menyediakan fasilitas yang memadai bagi guru dalam menjalankan kegiatan pengajarannya serta melindungi guru-gurunya dari berbagai faktor yang dapat merusak kinerja kerja mereka, serta tetap memberikan fleksibilitas pada guru untuk mengatur kelasnya maka kondisi itu membantu berkembangnya *self-efficacy* guru. Ketika pimpinan sekolah memberikan model tingkah laku yang baik dan memberikan penghargaan ter-

hadap performa mengajar yang baik, maka itu pun merupakan aspek yang meningkatkan *self-efficacy* guru.

Dalam mengeksplorasi faktor lingkungan yang mungkin menurunkan *self-efficacy* guru, Riehl dan Sipple (1996) mewawancarai beberapa guru dan menemukan faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap rendahnya *self-efficacy* guru. Faktor-faktor yang berpengaruh itu diantaranya adalah tuntutan peran yang berlebihan, status yang rendah serta kurangnya pengakuan dari pihak sekolah terhadap hasil kerja mereka. Selain itu *profesional isolation* (isolasi profesional), ketidakpastian dan pengasingan juga cenderung melemahkan *self-efficacy* guru.

Deforest dan Hughes (1992) juga menguatkan dengan hasil penelitiannya bahwa guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi adalah mereka yang lebih diterima sebagai konsultan dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan untuk kebijakan sekolah, sementara itu tidak terjadi pada guru yang rendah *self-efficacy*-nya. Hubungan antara *trait* kepribadian, iklim psikologis sekolah dan *self-efficacy*. Dalam penelitian Kerka (1998) didapatkan hasil bahwa postulat Bandura memang terbukti yaitu dimana *social cognitive theory* dari Bandura yang mengidentifikasi adanya interaksi antara *personal attributes*, *external environment factors* dan *behavior* dalam proses pengambilan keputusan untuk karir yang dalam hal ini adalah interaksi antara *trait* kepribadian dan lingkungan external berpengaruh pada personal atribut yaitu *self-efficacy*. Semakin kondusif kondisi lingkungan yang dihadapi seorang individu semakin tinggi *self-efficacy*-nya.

Hal itu juga diperkuat oleh Scahns dan Collani (2002) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan *personality construct* dan *organizational variables* seperti *task demand* (tuntutan tugas). Penelitian Ganser (1996) terhadap para guru juga menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* mereka muncul karena kontribusi dari faktor personal guru seperti intelegensi, kepribadian, latar belakang pendidikan dan faktor eksternal yang dialami seperti program pelatihan yang diikuti guru, rekan guru lainnya, kepala sekolah dan pihak profesional lainnya yang ada di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat noneksperimental, melihat hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat (Kerlinger 2000). Penelitian ini menguji hubungan antara variabel bebas yaitu *trait* kepribadian dan iklim psikologis sekolah terhadap variabel terikat yaitu *self-efficacy* guru.

Variabel *trait* kepribadian adalah skor dari masing-masing domain yang ada dalam kepribadian lima besar yang diperoleh dari *Inventory NEO-big five* yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992). *Inventory* terdiri dari lima domain utama yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness*.

Variabel iklim psikologis sekolah merupakan gambaran penilaian dari subyek guru tentang iklim psikologis sekolah yang diukur melalui jawaban subyek pada kuesioner iklim psikologis.

Variabel *self-efficacy* adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner *self-efficacy* guru yang dibuat oleh Bandura (*Bandura's teacher Self-efficacy*).

Penelitian ini menggunakan subyek penelitian guru di SD Madania Parung Bogor. Selanjutnya kelompok ini dijadikan populasi sekaligus sampel. Hal ini memungkinkan untuk dilakukan karena jumlah subyek penelitian yang terbatas, sekitar 150 orang. Dipilihnya SD Madania dikarenakan ada beberapa karakteristik guru dan kondisi sekolah yang sesuai untuk penelitian ini. Kelima domain yang telah dijelaskan pada tinjauan teori memang ada pada sekolah itu sehingga diduga sesuai dengan variabel penelitian yang diajukan.

Alat ukur yang digunakan terdiri dari kuesioner *trait* kepribadian, kuesioner iklim psikologis sekolah dan kuesioner *self-efficacy* guru. Sebelum kuesioner disebar, dilakukan *try out* terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan realibilitas alat ukur yang akan digunakan. Melalui perhitungan analisis item dengan SPSS 10, diperoleh item-item yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Item yang dipilih adalah yang memiliki $r > 0.3$ (Anwar 1992) dan perhitungan Cronbach Alpha > 0.7 karena dianggap memiliki konsistensi internal yang reliabel (Kaplan dan Saccuzo 1993).

Pelaksanaan penelitian meliputi pengurusan izin penelitian, pengambilan data, pengolahan data dan analisis hasil penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 10 untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta membuktikan peran dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji regresi antara 5 *trait* kepribadian dengan *self-efficacy* menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai ($r=0,562$) dan signifikan ($P=0,000$). Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah ($Rsquare=0,315$) artinya variabel *trait* kepribadian dapat menjelaskan variasi variabel *self-efficacy* sebesar 31,5%. Dari hasil uji anova didapatkan nilai $P=0,000$ artinya variabel *trait* kepribadian secara signifikan mampu memprediksi variabel *self-efficacy*.

Selanjutnya dari hasil koefisien dapat dilihat signifikansi kontribusi dari masing-masing *trait* kepribadian terhadap *self-efficacy*. Dari kelima *trait* kepribadian yang ada, ternyata *trait extraversion* dengan ($P=0,017$), *conscientiousness* ($P=0,006$) dan *openness* ($P=0,012$) memberikan kontribusi secara signifikan dalam pembentukan *self-efficacy*. Sedangkan *trait neuroticism* ($P=0,764$) dan *agreeableness* ($P=0,200$) terlihat tidak signifikan kontribusinya.

Sedangkan hasil uji regresi antara iklim psikologis sekolah dengan *self-efficacy* menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai ($R=0,456$) dan signifikan ($P=0,000$). Koefisien determinasi yang dihasilkan dari model regresi ini adalah ($Rsquare=0,208$), artinya variabel iklim psikologis sekolah hanya mampu menjelaskan variabel *self-efficacy* sebesar 20,8%.

Selanjutnya dari hasil koefisien dapat dilihat bahwa signifikan t regresi iklim psikologis sekolah terhadap *self-efficacy* adalah ($0,000$) sehingga dapat dikatakan bahwa kontribusi iklim psikologis sekolah terhadap *self-efficacy* adalah signifikan.

Hasil analisa hasil regresi antara *trait* kepribadian, iklim psikologis sekolah dan *self-efficacy* mendapatkan nilai R sebesar 0,592 artinya ada hubungan yang positif antara

variabel *trait* kepribadian, iklim psikologis sekolah dan *self-efficacy*. Koefisien determinasi sebesar ($Rsquare = 0,351$) menunjukkan bahwa variabel *trait* kepribadian dan iklim psikologis sekolah mampu menjelaskan variabel *self-efficacy* sebesar 31,5% sedangkan 68,5% lainnya dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Taraf signifikansi ($P=0,000$) artinya variabel *trait* kepribadian dan iklim psikologis sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap *self-efficacy* secara signifikan.

Pembahasan

Terbuktinya *trait* kepribadian berhubungan dengan *self-efficacy* pada penelitian ini dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Pertama, dari hasil analisis regresi yang dilakukan terlihat bahwa lima *trait* kepribadian secara bersama-sama berkorelasi dengan *self-efficacy* secara signifikan. Apabila ditinjau dari bahasan teoritik, maka terlihat adanya kesesuaian. Ross (1994) dengan hasil penelitiannya mengatakan bahwa *self-efficacy* guru dipengaruhi oleh adanya kontribusi karakteristik individu itu sendiri. Meskipun kondisi subyek semuanya adalah guru, namun gambaran profil *trait* kepribadian mereka tentunya berbeda.

Hasil penelitian ini juga sama dengan apa yang ditemukan dari penelitian Lambert (1997) dan Tran (1998) yang mengatakan bahwa ada hubungan antara *trait* kepribadian dengan *self-efficacy* individu. Secara kesatuan kelima *trait* kepribadian itu memang menunjukkan ada hubungan yang signifikan dengan *self-efficacy*. Namun dari hasil koefisien regresi yang menunjukkan kontribusi masing-masing *trait* terhadap *self-efficacy*, terlihat bahwa hanya *trait extraversion*, *openness* dan *conscientiousness* yang signifikan kontribusinya terhadap *self-efficacy* sementara dua *trait* lainnya yaitu *neuroticism* dan *agreeableness* tidak signifikan.

Ada beberapa kemungkinan yang dapat menyebabkan tidak signifikannya kontribusi neuroticism seperti adanya variabel lain yang ikut memberikan kontribusi pada pembentukan *self-efficacy* di sana sehingga dimensi *trait neuroticism* seperti cemas, tegang, gugup, tidak nyaman di lingkungan orang banyak dan mudah panic menjadi tidak menonjol. Kemungkinan lain adalah suasana kerja yang dirasakan banyak memberikan motivasi untuk bersikap berani dan dipaksa untuk tampil di

lingkungan orang banyak sehingga membuat tingkat *neuroticism* itu menurun. Kondisi itu bisa berlaku pada subyek penelitian ini, meskipun latar belakang pendidikan mereka non IKIP namun tetap dihadapkan dengan lingkungan yang menuntut mereka untuk berani.

Trait lain yang juga tidak signifikan kontribusinya adalah *agreeableness* dan peneliti menduga semua guru terkondisikan dalam pekerjaan yang menuntut melakukan interaksi dengan banyak orang. Dengan kata lain tinggi rendahnya *agreeableness* tidak mempengaruhi *self-efficacy* para guru di sana karena memang iklim yang diciptakan menuntut mereka bersikap baik pada semua orang, jujur, simpati dan selalu menganggap orang lain itu baik.

Adapun tiga *trait* lainnya yaitu *extraversion*, *openness* dan *conscientiousness* menunjukkan kontribusi yang signifikan. Untuk menjelaskan kondisi itu, peneliti mencoba mengaitkan dengan sumber *self-efficacy*. Sumber pertama terbentuknya *self-efficacy* adalah *mastery experience*, yaitu keberhasilan yang pernah dicapai lewat usaha keras, ketekunan dan kegigihan yang terus-menerus dalam bertahan menghadapi berbagai masalah dan kegagalan. Di sinilah kita dapat melihat kontribusi *trait openness* yang berhubungan dengan rasa ingin tahu yang besar tentang berbagai hal, menginginkan ide-ide baru sehingga memungkinkan seseorang itu ingin mencoba cara yang lain mengingat cara sebelumnya belum berhasil. Menurut peneliti kondisi itu berlaku umum pada semua subyek penelitian ini, dimana mereka menunjukkan sikap yang lebih kreatif dalam menciptakan suasana belajar yang variatif. Demikian pula dengan pengalaman bekerja yang berbeda-beda, namun dengan *trait conscientiousness* yang mereka miliki, menimbulkan *achievement striving* yaitu usaha keras untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya, rajin, ulet dan selalu punya tujuan yang mengarahkan hidupnya serta *self-discipline* yang sangat menentukan dalam memotivasi dirinya untuk tidak mudah menyerah.

Iklim psikologis sekolah ternyata memiliki dampak yang signifikan terhadap *self-efficacy* guru. Beberapa alasan yang dapat menjelaskan hal ini diantaranya adalah penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bulach (1999) yang mengatakan bahwa iklim yang positif membuat guru termotivasi dan terinspirasi untuk belajar dan lebih berani mengambil resiko. Dengan demikian dugaan

peneliti terbukti bahwa iklim psikologis sekolah berhubungan dengan *self-efficacy* guru di sana.

Alasan kedua adalah merujuk pada sumber *self-efficacy* yaitu *social persuasion* berupa cara meyakinkan secara verbal yang disampaikan berkenaan dengan hasil kerja yang dicapai. Adanya masukan yang didapat dari orang-orang sekitar tempat kerja akan meningkatkan keyakinan sejauh mana seseorang telah mampu melakukan pekerjaan yang diberikan. Dalam penelitian ini subyek dengan latar belakang non IKIP pun mampu menjalankan tugasnya sebagai guru dengan adanya dukungan dari lingkungan tempat mereka bekerja. Hal-hal seperti kesempatan untuk mengajar, mendapatkan pelatihan, pencarian ide untuk mengajar, mendapatkan masukan setiap observasi dan supervisi adalah menjadi suatu proses yang memberikan kontribusi pada *self-efficacy*. Di sinilah peran *social persuasion* terlihat jelas. Hasil penelitian ini akhirnya mendukung dugaan teoritis sebelumnya yang disampaikan oleh Bandura (1997) bahwa *self-efficacy* akan berubah sebagai hasil dari proses belajar, pengalaman dan masukan dari luar.

Terbuktinya hubungan *trait* kepribadian, iklim psikologis sekolah dan *self-efficacy* pada penelitian ini juga didasari oleh data yang mengidentifikasi iklim psikologis sekolah dan *trait* kepribadian terbukti berkorelasi dengan *self-efficacy* secara signifikan pada penelitian ini. Kondisi ini berarti menguatkan dugaan teori yang diajukan sebelumnya yaitu bahwa *self-efficacy* terbentuk dari *reciprocal personal attribute – environment – behavior*. Dalam penelitian ini penelitian ini diduga variabel-variabel yang digunakan sesuai dengan konteks yang disampaikan dalam kajian teori tersebut. Bandura (1997) mengatakan sebelumnya dalam kajian teori bahwa kondisi fisik dan emosi serta jumlah bantuan dan situasi dimana prestasi itu dicapai adalah penentu terhadap *self-efficacy* seseorang.

Menurut Bandura (1997) kemampuan yang dimiliki individu, pengetahuan, keterampilan serta keefektifan berbagai strategi yang dimiliki akan memberikan hasil yang berbeda dalam usaha bertahan serta memecahkan berbagai kesulitan yang dihadapi. Dalam penelitian ini subyek yang non IKIP pun telah memutuskan untuk menjadi guru karena pertimbangan kebutuhan, untuk bertahan dengan iklim psikologis yang ada.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hipotesis yang mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *trait* kepribadian dengan *self-efficacy* dapat diterima karena didapatkan hasil yang menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *trait* kepribadian memberikan kontribusi yang signifikan pada pembentukan *self-efficacy*. Namun demikian, dari 5 *trait* kepribadian yang ada, *trait extraversion*, *openness* dan *conscientiousness* memberikan kontribusi yang signifikan sedangkan dua *trait* lain yaitu *neuroticism* dan *agreeableness* kontribusinya tidak signifikan.

Hipotesis yang mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim psikologis sekolah dengan *self-efficacy* juga dapat diterima karena kontribusi iklim psikologis adalah signifikan terhadap *self-efficacy*. Hasil analisa hubungan antara *trait* kepribadian dan iklim psikologis sekolah dengan *self-efficacy* juga menunjukkan hubungan yang signifikan.

Bersandar pada fenomena awal yang diangkat pada penelitian ini yaitu banyaknya sarjana non-IKIP yang menjadi guru, maka dapat disimpulkan bahwa mereka ternyata juga mampu menunjukkan kinerja yang baik sebagai guru di Madania. Secara keterampilan mengajar mereka memiliki kinerja mengajar yang baik seperti halnya mereka yang lulus dari IKIP. Dengan potensi dan semangat yang dimiliki, mereka mampu mengaplikasikan berbagai bekal ilmu pengajaran yang didapatkan dari pelatihan yang diberikan pihak sekolah.

Secara umum memang penelitian ini mempunyai banyak keterbatasan baik dalam hal sampel yang homogen sifatnya, serta alat ukur dengan segala keterbatasannya serta variabel yang digunakan. Homogenitas sampel membuat hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas. Keterbatasan alat ukur juga akhirnya tidak dapat mengupas secara mendalam kinerja lainnya dari guru yang sifatnya lebih spesifik seperti masalah pengajaran di kelas.

Jawaban yang didapatkan dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa subyek dengan latar belakang IKIP dan non-IPK mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya yaitu sebagai guru.

Saran

Merujuk pada teori yang disampaikan Bandura tentang apa yang memberikan kontribusi pada *self-efficacy* yaitu *personal attribute*, *environment* dan *behavior*, maka ada kemungkinan untuk lebih menggali lagi variabel-variabel lain yang dianggap mewakili ketiga komponen tersebut.

Ada baiknya apabila subyek diambil dari beberapa sekolah dengan karakteristik yang sama sehingga dapat dilihat perbedaannya. Bisa juga dengan pemilihan metode pengambilan sampel yang lebih mewakili populasi yang lebih besar sehingga hasil penelitiannya nanti dapat digeneralisir untuk populasi yang lebih luas.

Berikutnya, jika dimensi dari iklim psikologis itu dilihat satu-persatu peranannya terhadap *self-efficacy*, maka akan banyak terduga dimensi mana yang banyak memberikan kontribusi pada *self-efficacy* guru.

Saran kepada pihak sekolah agar tetap memberikan perhatian pada iklim psikologis sekolah karena hal itu memberikan peran yang signifikan terhadap perkembangan *self-efficacy* guru. Menyikapi kemungkinan adanya guru-guru yang tidak nyaman dengan iklim psikologis yang diciptakan sekolah, sebaiknya pihak sekolah memberikan perhatian khusus pada kondisi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Nina, Liche Seniati, 2000, *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*, Disertasi, Depok. Universitas Indonesia
- Allinder, K, 1994, *Caring: The Expert Teacher's Edge*, Educational Horizons
- Anwar, Saifuddin, 2000, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta. Pustaka Pelajar Offset
- Bandura, A, 1986, *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*, New York. Prentice Hall
- Bandura, A, 1997, *Self-efficacy in Changing Societies*, New York. Freeman
- Bulach Clete & Boothe, Diana, 1999, *Teacher Perceptions of the Extent to which Principles Practice Effective Super-*

- visory Behaviors, Journal of School Research and Information*
- Coladarci, M.K, 1992, *Motivation for at-risk Students*, Educational Leadership
- Cole, M & Griffin, P, 1990, *Contextual Factors in Education*, Madison, Wisconsin Center for Educational Research
- Collani, Gernot & Schyns, Birgit, 2002, *A New Occupational Self-efficacy Scale and Its Relation to Personality Construct and Organizational Variables*, European Journal of Work and Organizational Psychology
- Costa, P.T & McCrae, R.R, 1992, *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*, Odesa, Florida. Psychological Association Resources Inc
- Deforest, P & Hughes, J, 1992, *Effect of Teacher Involvement and Self-efficacy on Rating of Consultant Effectiveness and Intervention Acceptability*, Journal of Educational and Psychological Consultant
- Eastwood, K.W & Brorhy, J.E, 2000, *Restructuring that lasts : Managing the Performance*, Journal of School Leadership
- Ganser, 1996, *Teacher Effectiveness : Views of Preservice and Inservices Teachers*, The ERIC Digest, ED 411265
- Goddard, Roger & Goddard, Yvonne, 2001, *A Multilevel Analysis of the Relationship between Teacher and Collective Efficacy in Urban Schools*, Teaching and Teacher Education, 17, 807-818
- Guskey, T.R & Passaro, P.D, 1994, *Teacher Efficacy : A Study Construct Dimensions*, American Educational Research Journal
- Hamalik, Oemar, 2000, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung. Sinar Baru Algesindo
- Hyeon, Kim Ji, 2002, *The Relationships Among Gender, Gender Identity Factors and Career-decision-situation-specified personality traits*, Dissertation Abstract, Psy INFO 20002/08-2002/12.2002-95011-144
- Kaplan, L & Saccuzo, D.P, (1993), *Psychological Testing: Principles, Application and Issues*, Pacific Grove, California. Cole Publishing Company
- Kerka , Sandra, 1998, *Career Development an Gender, Race and Class*, The ERIC Digest, ED 421641
- Kudva, Pramilla, 1999, *Impact of Selected Professional Aspects on Teacher Burn Out*, Report Research, The ERIC Database, ED 438268
- Lambert, Rod, 1997, *Individual Differences as Predictors of Cross-Cultural Adjustment among International Students*, Student Project, Paper for his Graduate Diploma in Applied Psychology Course at the Faculty of Applied Science, University of Canberra
- Lawrence, Pervin, 1996, *The Science of Personality*, New York. John Wiley and Sons Inc
- Mary, 1992, *Teacher Efficacy Empowerment and a Focused Instructional Climate: Does Student Achievement Benefit?* Research Report, Paper Presented at the Annual Conference of the American Educational Association, The ERIC Digest, ED 370919
- Moran, Tschannen & Woolfolk, Hoy, 1998, *Teacher Efficacy: Its Meaning and Measurement*, Review of Educational Research
- Muhibin Syah, 2000, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung. Remaja Rosda Karya
- Poerwadarminta, 1991, *Kamus Umum bahasa Indonesia*, Jakarta. Gramedia
- Riehl, Carolyn & Sipple, John, 1996, *Making the Most of Time and Talent: Secondary School Organizational Climates, Teaching task, environments and Teacher Commitment*, American Educational Research Journal
- Ross, John, 1994, *Belief that Make a Difference: The Origins and Impacts of Teacher Efficacy*, Paper presented at the Annual Meeting of the Canadian Association for Curriculum, *The ERIC Digest*, ED 379216
- Suryabrata, S, 1998, *Psikologi Kepribadian*, Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Taylor, M. Locke & Gist, M, 1984, *Type a Behavior and Faculty Research Productivity: What are the Echanism?* Organizational Behaviour and Human Performance

Tran, Catherine, 1998, *Personality and Ethic Association as Predictors of Intercultural Social Self-efficacy*, Paper for her Graduate Diploma in Applied Psychology Courses at the Faculty of Applied Science, University of Canberra

Woolkfolk, A & Hoy, W, 1990, *Teacher's Sense of efficacy and Their Beliefs about*

Managing Students, Teaching and Teacher Education, 6, 137-148

Woolkfolk, A & Hoy, W, 1993, *Respect, Social Support and Teacher Efficacy : A Case Study*, Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA