

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN IMPLIKASI**

#### **A. Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Occupational Self-Efficacy* (OSE) terhadap *Job Performance*, serta melihat peran moderasi dari tiga dimensi *Job Crafting*, yaitu *Task Crafting*, *Cognitive Crafting*, dan *Relational Crafting* pada guru Madrasah Aliyah di Purwokerto. Berdasarkan hasil analisis data dengan metode SEM-PLS terhadap 141 responden, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. *Occupational Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan kerjanya cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.
2. *Task Crafting* tidak memoderasi hubungan antara *Occupational Self-Efficacy* dan *Job Performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam tugas-tugas kerja yang dilakukan guru tidak memperkuat hubungan antara efikasi diri dan kinerja.
3. *Cognitive Crafting* memoderasi hubungan antara *Occupational Self-Efficacy* dan *Job Performance*. Guru yang mampu memaknai pekerjaannya secara positif cenderung lebih mampu mentransformasikan efikasi dirinya menjadi kinerja yang lebih tinggi.
4. *Relational Crafting* memoderasi hubungan antara *Occupational Self-Efficacy* dan *Job Performance*. Upaya membentuk relasi sosial di tempat

kerja membantu memperkuat pengaruh OSE terhadap kinerja guru karena dengan demikian guru mendapat dukungan sosial serta kolaborasi dalam mengajar sehingga meningkatkan kinerja.

## **B. Implikasi**

### **1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori, khususnya dalam konteks *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1991) dan Teori *Job Crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Hasil penelitian menguatkan peran *Occupational Self-Efficacy* (OSE) sebagai faktor psikologis kunci yang memengaruhi kinerja individu di tempat kerja, sejalan dengan gagasan Bandura bahwa efikasi diri merupakan mekanisme motivasional yang mengarahkan individu untuk berpikir positif, memecahkan masalah, dan bertindak secara proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Lebih lanjut, hasil moderasi menunjukkan bahwa dimensi *job crafting* tidak berdampak seragam terhadap hubungan antara OSE dan *job performance*. *Cognitive crafting* dan *relational crafting* terbukti memoderasi hubungan tersebut secara positif, sementara *task crafting* tidak. Temuan ini memperluas pemahaman terhadap teori *job crafting* dengan menekankan pentingnya konteks pekerjaan dan batasan organisasi (seperti lingkungan birokratis di madrasah negeri), yang dapat membatasi efektivitas *task crafting*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan justifikasi teoritis bahwa bentuk *crafting* yang bersifat internal (*cognitive*) dan sosial (*relational*) lebih cocok untuk lingkungan kerja yang rigid atau

struktural, dibandingkan *crafting* yang bersifat perubahan tugas (*task crafting*).

Implikasi teoritis lainnya adalah perlunya pendekatan kontekstual dalam pengujian teori *self-efficacy* dan *job crafting*. Tidak semua bentuk *crafting* akan memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap performa, tergantung pada budaya organisasi, jenis pekerjaan, serta ruang otonomi yang tersedia. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar model teoritis masa depan mempertimbangkan variabel situasional dan struktural dalam mengevaluasi hubungan antara *self-efficacy*, *job crafting*, dan kinerja..

## 2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi pengelola pendidikan dan pembuat kebijakan di lingkungan Kementerian Agama, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah. Pertama, peningkatan *Occupational Self-Efficacy* perlu menjadi perhatian utama melalui intervensi pelatihan bersifat umum seperti *coaching*, pelatihan pedagogik, serta pemberian umpan balik positif yang membangun kepercayaan diri guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran dan beban administrasi. Program-program ini sebaiknya dirancang untuk memperkuat keyakinan diri profesional guru dalam konteks kerja yang kompleks dan terus berubah.

Kedua, intervensi *job crafting* sebaiknya difokuskan pada aspek *cognitive* dan *relational crafting*, terutama melalui pendekatan yang sesuai

dengan karakteristik madrasah yang bercorak keagamaan dan birokratis. Lembaga pendidikan dapat memfasilitasi kegiatan reflektif berbasis nilai-nilai spiritual (seperti workshop makna kerja islami, pelatihan mindfulness bernuansa keagamaan, dan mentoring religius) guna membantu guru membangun persepsi positif terhadap pekerjaan mereka sebagai bagian dari pengabdian dan ibadah. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja kolaboratif yang dilandasi nilai ukhuwah Islamiyah dan memperkuat jaringan sosial antar guru dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja melalui *relational crafting*, terutama dalam mengatasi hambatan komunikasi di lingkungan madrasah yang birokratis. Dalam lingkungan madrasah aliyah yang cenderung birokratis dan sarat nilai-nilai keagamaan, *relational crafting* menjadi kunci untuk membangun hubungan kerja yang hangat, saling mendukung, dan bernuansa spiritual. Melalui penguatan relasi antar guru yang dilandasi nilai ukhuwah dan etika Islam, hambatan komunikasi akibat struktur yang kaku dapat dikurangi, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih terbuka, inklusif, dan selaras dengan misi pendidikan Islam.

Ketiga, hasil yang menunjukkan *task crafting* tidak efektif sebagai moderator memberikan peringatan bahwa upaya perubahan struktur atau metode tugas secara mandiri tidak selalu efektif, terutama dalam sistem pendidikan yang birokratis dan terstandarisasi. Oleh karena itu, jika institusi ingin mendorong inovasi dalam pengajaran atau penyesuaian beban kerja, maka perubahan tersebut harus disertai dengan dukungan

struktural dan kebijakan organisasi, bukan semata-mata mengandalkan inisiatif individu guru.

Secara keseluruhan, penelitian ini mendorong pemangku kepentingan untuk mengintegrasikan pendekatan psikologis (*self-efficacy*) dan strategi pengembangan kerja (*job crafting*) dalam program peningkatan kualitas kinerja guru, dengan mempertimbangkan realitas struktural yang ada dalam sistem pendidikan keagamaan di Indonesia..

### **3. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil dan generalisasi temuan yaitu sampel penelitian terbatas pada guru Madrasah Aliyah di wilayah Purwokerto, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan secara menyeluruh ke konteks madrasah di daerah lain yang memiliki karakteristik budaya organisasi, dukungan kebijakan, dan kondisi sosial yang berbeda. Lingkup geografis yang terbatas ini menjadi kendala dalam menggambarkan keragaman kondisi kerja guru madrasah secara nasional.

Kemudian data dikumpulkan secara *cross-sectional*, yaitu hanya pada satu titik waktu. Hal ini membatasi kemampuan penelitian untuk menangkap dinamika hubungan sebab-akibat antar variabel, seperti bagaimana *occupational self-efficacy* dan *job crafting* berkembang seiring waktu dan memengaruhi *job performance* dalam jangka panjang. Model longitudinal atau eksperimen akan lebih tepat untuk menguji hubungan kausal secara lebih mendalam.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan yaitu peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan geografis dan variasi responden, mencakup guru dari berbagai jenjang madrasah (MI, MTs, MA) di wilayah berbeda, agar temuan lebih representatif dan mencerminkan kondisi ASN Kementerian Agama secara nasional. Selain itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan kuat secara metodologis, penelitian di masa depan sebaiknya menggunakan desain longitudinal atau mixed-methods, sehingga mampu mengamati perkembangan OSE, job crafting, dan kinerja dalam jangka waktu tertentu. Pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam juga dapat digunakan untuk mengeksplorasi lebih dalam proses internalisasi *cognitive crafting* dan relasi sosial dalam praktik kerja guru.