

Meta Analisis:Sifat Mengikuti Kata Hati dan Kinerja dalam Penjelasan Sufisme

Oleh: NurusSa'adah

*Dosen Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam
UIN SunanKalijaga Yogyakarta*

Abstract

This article examined the relationship between conscientiousness and job performance. The author used Sufism perspective to explained the dynamic on research findings of this meta-analytic.

The meta-analytic consisted of 48 studies from 20 articles. Summary analysis provided support for the hypothesis that conscientiousness had a correlation on job performance. Result indicated that conscientiousness positively influenced people's job performance.

Keywords :*Conscientiousness, Job Performance, Sufism*

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan sebuah konstruk yang paling utama dalam pembahasan perilaku organisasi (Campbell, 1996, dalam Yeo & Neal, 2004) karena kinerja menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi. Penilaian terhadap maju atau tidaknya sebuah organisasi dapat dilihat dari seberapa tinggi nilai capaian-capaian organisasi; sejauh mana capaian-capaian tersebut sejalan dengan keinginan para pemilik atau investor dan keinginan stakeholder lain. Karena itu, secara rasional kinerja menjadi ukuran apakah pemilik atau investor masih bersedia meneruskan kepemilikannya atau tidak.

Bagi seorang manajer, kinerja menjadi penentu apakah dirinya dapat terus bertahan di perusahaan dan bahkan bisa dipromosikan ke level yang lebih tinggi atau sebaliknya terpaksa harus dilengserkan. Hal yang sama juga berlaku bagi karyawan non manajerial. Bagi sebagian karyawan, kinerja merupakan peluang untuk meraih sesuatu, paling tidak, bonus atau insentif dan kalau beruntung bisa dipromosikan ke posisi manajerial. Para karyawan berpacu untuk mendapat nilai kinerja tinggi agar mendapat kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya. Namun tidak jarang pula karyawan juga merasa takut kalau mendengar kata kinerja. Kinerja bisa berarti berakhirnya status sosial seseorang sebagai seorang karyawan. Oleh karena itu sebagian karyawan lebih suka tidak dinilai kinerjanya agar tetap aman di perusahaan.

Akan tetapi, penilaian kinerja akan tetap diperlukan untuk mengukur keberhasilan sebuah organisasi dan sumber daya manusianya (SDM). Karena itulah sejalan dengan perkembangan konsep kinerja yang dahulu hanya dimaknai sebagai evaluasi atau penilaian kinerja saja sekarang telah meluas menjadi manajemen kinerja yang lebih komprehensif menerapkan manajemen kinerja dari perencanaan hingga evaluasi dan tindak lanjutnya. Berdasarkan kenyataan inilah, perlu ada penelitian tentang faktor apakah yang sangat berpengaruh bagi kinerja.

Para ahli banyak meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja. Beberapa di antaranya adalah tujuan hidup (Barrick et al., 1993; Yeo & Neal, 2004; Lee et al., 2003), motivasi (Barrick et al., 2002), kepribadian (Barrick, 1991; Witt, Barrick,

Burke, & Mount, 2002), dan kemampuan (Yeo & Neal, 2004). Dari beberapa variabel yang dihubungkan dengan kinerja, kepribadian merupakan masalah yang cukup populer akhir-akhir ini, terutama dalam proses seleksi. Secara umum, para peneliti setuju bahwa kepribadian sangat penting dalam memprediksikan kinerja individu (Neubert, 2005; Barrick et al., 1993).

Barrick dan Mount (1993) menjelaskan bahwa variabel kepribadian juga lebih tepat dalam memprediksi kinerja daripada variabel lain. Tes kepribadian penting dalam seleksi karyawan, karena catatan tentang kepribadian masing-masing pelamar dapat dijadikan pedoman cocok tidaknya dengan persyaratan jabatan yang ditawarkan. Kepribadian yang cocok lebih menjamin kesuksesan karyawan dalam mengemban tugas. Karena itu, penelitian tentang hubungan kedua variabel ini sangat menarik.

Konsensus dalam 30 tahun terakhir ini membuktikan bahwa model kepribadian lima faktor yang sering disebut dengan istilah *Big Five* (Goldberg, 1990 dalam Judge et al., 2002), dapat digunakan untuk menggambarkan sebagian besar faktor-faktor penting dari kepribadian. Bahkan menurut McCrae & John, 1992 dalam Judge et al. (2002) bahwa *Big Five* ini telah digeneralisasikan dalam berbagai lintas budaya, pengukuran, maupun sumber penilaian. Model kepribadian *big five* terdiri dari lima dimensi. Salah satunya adalah *conscientiousness*. *Conscientiousness* berasal dari kata dasar *conscience* yang berarti kata hati, suara hati, atau hati nurani (Chaplin, 1989). *Conscientiousness* dapat diartikan sebagai sifat mengikuti kata hati (Echols & Shadily, 1992).

Hofmann dan Jones (2005) menyatakan bahwa salah satu dimensi kepribadian yang berhubungan secara konsisten terhadap performansi dalam setting organisasi adalah sifat mengikuti kata hati. Neubert (2005) menyatakan bahwa dua di antara kelima dimensi kepribadian, yaitu sifat mengikuti kata hati dan suka bergaul berhubungan positif terhadap kinerja. Akan tetapi di antara dua dimensi itu, hubungan sifat mengikuti kata hati terhadap kinerja lebih kuat dibanding sifat kepribadian suka bergaul.

B. Sifat Mengikuti Kata Hati dan Kinerja

Kinerja adalah ukuran kualitas dan kuantitas dari hasil pencapaian tugas-tugas yang dilakukan pekerja (Syafei & Pribadi, 2003). Contoh kinerja adalah pemahaman kerja, kemampuan meningkatkan kinerja, kemampuan menyelesaikan masalah, kreativitas, inisiatif, ketrampilan interpersonal, ketrampilan komunikasi, dan kemampuan beradaptasi. Kinerja memiliki beberapa kriteria, antara lain adalah kinerja tugas, dedikasi kerja, fasilitasi interpersonal, dan keseluruhan kerja (Dudley et al., 2006).

Menurut berbagai literatur, kinerja dipengaruhi oleh faktor personal dan kontekstual. Faktor personal antara lain terdiri dari faktor usia, minat, pendidikan, kepribadian, dan value (Dakin & Armstrong (1989); Barrick et al. (2002); Hogan & Holland (2003); Tubbs & Schultz (2005); Hofmann & Jones (2005). Di antara faktor-faktor personal tersebut, kepribadian merupakan prediktor yang paling baik bagi kinerja jika dibandingkan dengan faktor lain (Barrick et al., 2002).

Meskipun beberapa hasil penelitian menunjukkan arah korelasi yang tidak sama tentang hubungan kepribadian dengan kinerja, namun beberapa ahli sepakat bahwa sifat mengikuti kata hati yang merupakan salah satu dimensi kepribadian merupakan prediktor yang universal bagi kinerja (Tett & Burnett, 2003).

Sifat mengikuti kata hati digambarkan sebagai sifat individu yang mengedepankan prestasi sebagai *value* atau nilai penting dalam konteks kerja, belajar, dan pendidikan. Konsep ini menyajikan dukungan untuk menyelesaikan sesuatu, dengan ciri-ciri antara lain: terorganisir, sistematis, efisien, disiplin, suka bekerja keras, dapat diandalkan, praktis, dan teratur (Goldberg dalam Raad dan Perugini, 2002; Costa dan McCrae dalam Lee, 2003; Embree, 2004)

Beberapa peneliti menyatakan hasil penelitiannya sebagai berikut. Neubert (2005); Barrick et al. dalam Paunonen (2003); Barrick dan Mount (1993); Barrick & Mount dalam Hofmann & Jones (2005); Barrick & Mount dalam Smithers et al. (2002); Barrick et al. (1993) menjelaskan bahwa sifat mengikuti kata hati adalah prediktor terbaik bagi semua jenis kinerja pada

semua jabatan. Sifat mengikuti kata hati dapat memprediksi upaya kerja dan perilaku kerja yang tidak bertanggungjawab.

Seorang manajer yang mengikuti kata hatinya akan semangat dalam meningkatkan prestasinya, sehingga mudah mengikuti perkembangan. Sebagaimana dijelaskan oleh Noe et al. (2003) bahwa individu dengan skor tinggi pada sifat mengikuti kata hati akan dapat diprediksikan mampu melakukan pekerjaan secara gigih dan tahan ditempatkan pada berbagai jabatan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, terbukti ada keterkaitan antara sifat mengikuti kata hati dengan kinerja. Namun, walaupun beberapa ahli tersebut meneliti untuk dimensi yang sama, hasil penelitiannya menunjukkan besaran koefisien korelasi yang berbeda-beda, bahkan juga terlihat dari arti signifikansi korelasi kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, diperlukan metode kuantitatif berupa studi meta-analisis untuk mengintegrasikan beberapa hasil studi tersebut.

Meta-analisis tentang hubungan antara sifat mengikuti kata hati dengan kinerja telah dilakukan oleh beberapa ahli. Studi meta-analisis yang dilakukan oleh Barrick & Mount (1991), Schmidt & Hunter (2004), dan Salgado (1997) menunjukkan bahwa sifat mengikuti kata hati merupakan prediktor yang valid dan konsisten untuk semua jenis pekerjaan dan semua jenis kriteria kinerja. Barrick & Mount (1991) menjelaskan ada tiga jenis kriteria kinerja, yaitu kemahiran kerja, kemahiran pelatihan, dan data diri.

Merujuk pada beberapa hasil penelitian di atas, tujuan meta-analisis ini adalah menguji kembali hubungan kedua variabel di atas sebagaimana peneliti-peneliti terdahulu dari studi-studi primer yang relatif berbeda. Hipotesis yang diajukan adalah sifat mengikuti kata hati berhubungan dengan kinerja.

C. Perspektif Sufi tentang Sifat Mengikuti Kata Hati dan Kinerja

Kaum sufi adalah orang-orang yang ikhlas, tawadhu', bersih hatinya dari keduniaan. Mereka mempelajari kejiwaan dengan cahaya dari Allah. Mereka mempelajari psikologi secara hakiki, bagaimana pengaruh dan sebab timbulnya sakit jiwa dibahas secara rinci sehingga tidak ada celah sedikitpun

dari gerak jiwa manusia yang lepas dari penyakit kejiwaan (Najar,2001).

Kepribadian individu yang cenderung mengikuti kata hati dalam mewujudkan kinerja akan dijelaskan dalam perspektif sufi. Hal ini terkait bahwa "mengikuti kata hati" merupakan salah satu ajaran Islam. Beberapa dalil di antaranya adalah sebagai berikut.

Dalam surat at-Taghabun: 11, Allah berfirman :

"Dan barangsiapa beriman kepada Allah, maka Allah akan memberikan petunjuk akan hatinya".

Surat al-Hadid: 27, Allah berfirman:

"Dan Kami jadikan di dalam hati orang-orang yang mengikutinya, rasa santun dan kasih sayang".

Dari kedua ayat tersebut telah tampak bahwa hati dapat mengarahkan individu untuk berbuat sesuatu. Rasa santun dan kasih sayang merupakan contoh dari perilaku individu dalam mengembangkan hubungan sosial dalam kinerjanya. Surat at-Taghabun di atas juga menjelaskan bahwa Allah akan memberi arahan bagi perilaku manusia melalui hati. Dengan mengikuti kata hati, perilaku kerja atau kinerja yang muncul merupakan arahan yang benar.

D. Studi Meta-Analisis

Meta-analisis digunakan sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Hal ini dikarenakan untuk mengoreksi adanya kesalahan penelitian yang disebabkan oleh manusia atau peneliti itu sendiri, yang disebut dengan *artifak* (Hunter & Schmidt, 1990). Selanjutnya, menurut Hunter dan Schmidt (1990), dalam penelitian metaanalisis, akumulasi hasil penelitian merupakan suatu proses yang dapat dilakukan dengan :

1. menghitung statistik deskriptif yang diinginkan untuk setiap studi kemudian menghitung reratanya,
2. menghitung varians statistik dari studi tersebut,
3. mengkoreksi varians yang ada, karena ada kemungkinan adanya *sampling errors*,
4. mengoreksi rerata dan standar deviasi dari penelitian.
5. membandingkan standar deviasi dan rerata yang sudah dikoreksi untuk menilai berbagai variasi yang ada.

Studi meta-analisis yang dilakukan ini berpijak dari studi-studi primer yang berbentuk studi korelasi yang merupakan deskripsi dari korelasi aktual antara variabel bebas, yaitu sifat mengikuti kata hati yang merupakan bagian dari ciri sifat kepribadian *Big Five* dan variabel tergantung, yaitu kinerja. Meskipun menurut Hunter dan Schmidt (1990) ada sebelas artifak, namun pada studi metaanalisis korelasi ini, ada dua artifak yang dikoreksi. Hal ini dikarenakan keterbatasan data yang ada. Adapun artifak dikaji dari aspek berikut.

1. Kesalahan sampling (*sampling error* atau *barebone meta-analysis*), dalam hal ini koreksi kesalahan sampling yang dilakukan adalah :

- a. Estimasi r populasi
- b. Varians dari koefisien r populasi terbobot
- c. Varians r populasi kesalahan pengambilan sampel
- d. Estimasi varian r populasi

2. Kesalahan pengukuran (*error of measurement*). Adapun beberapa tahapan yang dapat dilakukan untuk mengoreksi kesalahan ini adalah :

- a. Memeriksa reliabilitas instrumen r_{xx} (dari instrumen variabel tergantung) dan r_{yy} (dari instrumen variabel bebas)
- b. Koreksi kesalahan pengukuran X , yang ditunjukkan dengan simbol $a = \sqrt{r_{xx}}$
- c. Koreksi kesalahan pengukuran Y , yang ditunjukkan adanya simbol $b = \sqrt{r_{yy}}$
- d. Koreksi kesalahan pengukuran
- e. Rerata kesalahan pengukuran pada X dan Y , yang diperoleh dari rerata $A = (\text{rerata } a) (\text{rerata } b)$
- f. Estimasi r populasi, yang ditunjukkan dengan simbol r_p yang diperoleh dari rerata/ rerata A

E. Metode

Prosedur yang digunakan dalam meta-analisis ini mengacu pada prosedur Hunter & Schmidt (1990) untuk mengoreksi korelasi terobservasi pada kesalahan pengambilan sampel dan kesalahan pengukuran dalam mengukur variabel sifat mengikuti kata hati dan kinerja. Pengumpulan data

dilakukan dengan cara mencari jurnal melalui media elektronik seperti *digital library*, internet, serta secara manual melalui penelusuran beberapa jurnal di perpustakaan.

Penelusuran berbagai jurnal tersebut diakses melalui www.ugm.lib.ac.id, www.goliath.com, www.findarticles.com, www.google.com, www.yahoo.com, dan www.senecac.on.ca, www.elsevier.com, www.allbusiness.com. Adapun beberapa kata kunci yang digunakan adalah kepribadian, sifat mengikuti kata hati, dan kinerja. Jurnal-jurnal yang diperoleh peneliti berasal dari *Journal of Organizational Behavior*, *Transportation Journal*, *Journal of Small Business Management*, *Scandinavian Journal of Psychology*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Psychology*, dan *Journal of Engineering Technological Management*.

Dari hasil penelusuran jurnal penelitian yang dipublikasikan dari tahun 1993 sampai 2007, maka diperoleh 20 jurnal dengan 48 studi yang memiliki variabel bebas (X) berupa sifat mengikuti kata hati dan variabel tergantung (Y) berupa kinerja.

Penggunaan istilah kinerja bermacam-macam. Hal ini sangat terkait dengan karakteristik kelompok subjek dan pekerjaan yang diemban. Pada studi satu, kinerja disebutkan dalam istilah kinerja akademik karena menguji kelompok pelajar. Pada studi dua dan tiga, kinerja militer dibagi dua kategori, yaitu kinerja tim maksimal dan kinerja tim tipikal. Pada studi 11 dan 12, kinerja pekerja swasta dibagi dua kategori juga, yaitu dedikasi kerja dan fasilitasi interpersonal. Kedua variabel ini merupakan bagian dari kriteria kinerja (Dudley et al., 2006).

Pada studi 15, kinerja disebutkan dalam istilah perilaku yang berorientasi pada pelanggan karena meneliti kelompok pekerja organisasi logistik dari berbagai level manajemen. Salgado (1997) juga menyebut istilah kinerja dengan perilaku kerja. Pada studi dan 17, kinerja dibagi menjadi keuntungan toko dan variabilitas keuntungan karena meneliti kelompok manajer toko pizza. Pada studi 20, kinerja disebutkan dalam istilah kesuksesan wawancara karena meneliti kinerja peserta wawancara dari kelompok mahasiswa akuntansi sekolah bisnis.

Pada studi 26-29, kinerja dibagi dalam dua kategori, yaitu kontekstual dan tugas. Masing-masing dibagi dua, yaitu

penilaian kinerja dari diri sendiri (*self-report*) dan penilaian dari orang lain. Pada studi 30-31, kinerja dibagi dalam dua kategori, yaitu kinerja dalam kesuksesan proyek dan kinerja dalam kecepatan proyek.

Selain karakteristik di atas, kedua puluh jurnal yang dimeta-analisis ini juga telah menjelaskan nilai korelasi (r). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jurnal-jurnal ini telah memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis dalam studi meta-analisis ini.

F. Analisis Studi Primer

Analisis data dari studi-studi primer menggunakan program komputer *Microsoft Excel* 2003. Beberapa data hasil dari perhitungan analisis menggunakan formula yang telah dikemukakan oleh Hunter dan Schmidt (1990).

1. Karakteristik Studi Primer

Jumlah total sampel penelitian 8661 dari 48 studi. Karakteristik subjek dari studi primer bervariasi yang berasal dari berbagai profesi, yaitu pelajar, mahasiswa, militer (polisi, tentara, patroli), pegawai logistik, pegawai swasta, sales, pegawai asuransi, franchise, dan supir truk. Penjelasan ini terangkum dalam tabel 1 pada lampiran.

Koefisien korelasi (r_{xy}) berkisar antara -0,34 sampai dengan 0,67. Koefisien reliabilitas yang ditunjukkan dengan simbol alpha untuk alat ukur variabel bebas (X) berada pada rentang antara 0,71 sampai dengan 0,92, sedangkan reliabilitas alat ukur variabel tergantung (Y) berkisar antara 0,50 sampai dengan 0,98. Penyajian data ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2 terlampir.

Dalam menjabarkan nilai koefisien reliabilitas variabel tergantung ternyata ada satu studi yang tidak menjelaskan angka pasti karena studi tersebut merupakan bagian dari lima faktor *big five* yang ada dalam studi itu. Studi ini berasal dari penelitian Chowdhury, M (2006) ditemukan nilai koefisien reliabilitas variabel X adalah antara 0,88 - 0,94. Untuk memudahkan perhitungan, diambil nilai tengahnya, yaitu 0,91.

2. Koreksi Kesalahan Sampling (*Bare-Bone Meta Analysis*)

Setelah dihitung diketahui bahwa total N adalah 8661 dengan rata-rata sampel adalah 180,438. Estimasi korelasi populasi sebesar 0,204. Variansi nilai disebabkan kesalahan sampling adalah 0,0053. Varians korelasi populasi sebesar 0,0193. Dengan mempertimbangkan interval kepercayaan 95 % diperoleh rentang penerimaan mulai dari -0,028 sampai dengan 0,436. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan sifat mengikuti kata hati berhubungan dengan kinerja diterima.

Secara lebih lanjut diketahui bahwa variansi yang disebabkan oleh kesalahan pengambilan sampel adalah sebesar 27,674 %. Sebagai konsekuensinya, maka faktor lain yang belum terspesifikasi sebesar 72,326 %. Hal ini berarti kemungkinan bias kesalahan karena kekeliruan dalam pengambilan sampel adalah 27,674 %. Sedangkan 72,326 % disebabkan oleh faktor lain.

Rangkuman hasil koreksi kesalahan sampling dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Koreksi Kesalahan Sampling

Keterangan	Hasil
N	8661
Jumlah Studi	48
Estimasi korelasi populasi	0,204
Varian Korelasi Populasi Terbobot	0,019
Varians kesalahan sampling	0,005
Varian Setelah Dikoreksi berdasarkan sampling error	0,014
Interval Kepercayaan	-0,0276 - 0,4356
Variansi yang disebabkan oleh kesalahan sampling	27,673%
Faktor Lain yang belum terspesifikasi	72,326%

3. Koreksi Kesalahan Pengukuran

Pada tahap ini, prosedur koreksi tetap menggunakan tahap-tahap pengukuran yang merujuk pada Hunter dan Schmidt (1990). Rangkuman hasil koreksi kesalahan pengukuran dapat ditelaah pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Rangkuman Koreksi Kesalahan Pengukuran

Keterangan	Hasil
Rerata gabungan	0,838
Korelasi Populasi stlh dikoreksi kesalahan pengukuran	0,243
Jumlah kuadrat koefisien varians	0,005
Variance due to artifact variation	0,000224
Varians korelasi yang sebenarnya	0,0196
Interval Kepercayaan	-0,031 – 0,517
Persentase Dampak Variasi kesalahan pengukuran	1,1598%
Persentase Faktor Lain yang Belum Terspesifikasi	71,1665%

Dari tabel di atas, dapat dilihat estimasi korelasi populasi setelah dikoreksi dengan kesalahan pengukuran adalah 0,243. Variansi nilai yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran adalah 0,000224. Bila dilihat dari interval kepercayaan sebesar 95%, estimasi korelasi populasi setelah dikoreksi masuk pada *range* angka yang bisa diterima, yaitu -0,031 – 0,517. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa adanya korelasi antarasifat mengikuti kata hati dengan kinerja ini terbukti.

Adapun dampak variasi kesalahan pengukuran adalah sebesar 1,1598%, Hal ini bisa dimungkinkan karena kesalahan dari alat ukur yang tidak mewakili aspek yang seharusnya diukur (Hunter dan Schmidt, 1990). Namun demikian nilai ini masih dianggap kecil dibanding variansi yang disebabkan oleh kesalahan *sampling*. Sementara itu persentase adanya faktor lain yang belum terspesifikasi adalah 71,1665%. Angka ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh pada kinerja dan tidak terspesifikasi dalam studi primer yang dijadikan bahan metaanalisis ini.

G. Dinamika Hasil Studi Meta-analisis

Tujuan melakukan meta analisis adalah menganalisis data yang berasal dari studi primer. Hasil analisis dipakai sebagai dasar untuk menerima (mendukung) hipotesis atau menolak (menggugurkan hipotesis) serta memberikan petunjuk yang spesifik untuk penelitian selanjutnya (Sugiyanto, 2006).

Berpijak dari hasil analisis data pada studi meta analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan sifat mengikuti kata hati berhubungan dengan kinerja dapat diterima. Jika dilihat dari karakteristik subjek yang sangat variatif dari berbagai jenis pekerjaan dan level manajerial, maka dapat dikatakan bahwa hasil meta-analisis ini mendukung hasil-hasil meta-analisis yang dilakukan para peneliti sebelumnya (Barrick & Mount, 1991; Schmidt & Hunter, 2004; dan Salgado, 1997).

Setiap individu mempunyai kekhasan yang membedakan cara berpikir, bersikap, dan bertindak. Individu yang lebih mendengarkan kata hatinya, akan mempengaruhi cara berpikir, bertindak, dan bersikap, sehingga akan lebih bijaksana dan hati-hati. Hasil penelitian Costa dan McCrae dalam Lee (2002), bahwa individu-individu yang senang mengikuti kata hati akan bekerja secara sistematis, efektif, trampil, hebat, dan dapat diandalkan.

Kondisi itu disebabkan karena individu yang cenderung mengikuti kata hati dalam setiap tindakan, sikap, maupun cara berpikirnya akan diarahkan oleh dua hal. Menurut Shin dan Holland (2004), dua hal tersebut adalah kebijaksanaan dan kecerdasan. Kebijaksanaan dimaknai sebagai tingkat individu berhati-hati, teliti, dapat dipercaya, dan dapat diandalkan. Kecerdasan dimaknai sebagai tingkat individu dianggap sebagai seorang yang brilliant dan kreatif.

Seseorang yang bijaksana tidak mudah terpengaruh dan tidak buru-buru mensikapi sesuatu tetapi akan mempelajari secara detil sebuah permasalahan sehingga dapat memaklumi munculnya sesuatu itu. Setelah memaklumi akan muncul langkah penyelesaian yang tepat. Penyelesaian masalah bagi seorang yang cerdas akan berbeda dengan yang kurang cerdas. Seorang yang cerdas akan mampu menggunakan semua potensinya sehingga ide-idenya cemerlang bahkan ide-ide inovatif yang tidak terpikirkan oleh orang lain.

Dua konstrak penjabaran dari sifat mengikuti kata hati yang diajukan oleh Shin dan Holland (2004) sama dengan penjelasan para sufi tentang pentingnya mendengar kata hati. At-Tirmidzi dalam Najar (2001) menjelaskan bahwa hati merupakan pusat ilmu pengetahuan (*al-ma'rifat*) dan

kebijaksanaan karena hati merupakan tempat pengolahan emosi, pengenalan, dan perasaan. Seseorang yang telah memiliki *ma'rifat* disebut sebagai orang arif dalam agama.

"Bertanyalah pada hati". Ungkapan ini telah terbukti dalam hasil studi meta-analisis ini. Hati dalam perspektif Islam disamaartikan dengan istilah qolbu. Menurut pandangan sufi, makna hati tidak sekedar menunjuk pada segumpal darah yang terdapat di dada manusia. Akan tetapi hati memberi makna substantif mengenal hakekat segala sesuatu dan merefleksikan suatu hakikat. Sejauh hati itu bersih dari kendala-kendala yang dapat menutupinya, maka sejauh itu pula hati dapat menangkap hakikat yang ada (Najar, 2001).

Kaum sufi menjadikan hati sebagai tempat ilmu dan medianya. Hati dapat menguasai segala anggota tubuh, segala bentuk emosi, pengenalan, dan perasaan. Individu yang senantiasa mengasah hatinya, akan lebih peka sehingga mampu menangkap petunjuk-petunjuk dari Allah. Inilah yang dinamakan proses menembus alam sadar dalam Psikologi.

Berdasarkan dinamika ini, tak heran jika individu yang suka mengikuti kata hati akan terasah hatinya sehingga lebih tajam dan peka menangkap persoalan, menganalisis, menyelesaikan, dan menjelaskan persoalan. Karena percampuran antara kebijaksanaan dan kecerdasan (Shin & Holland, 2004), akan melahirkan sikap dan perilaku yang teratur, sistematis, terarah, dan didominasi *value* sebagai ukuran prestasi.

Sebaliknya individu yang tidak terarah atau tidak mengikuti kata hati digambarkan sebagai kepribadian yang tidak teratur, cuek dengan peraturan, malas, bekerja sambil bermain-main, tahan pada situasi yang tidak terorganisir atau tertunda-tunda, humoris, mementingkan kesenangan, kurang pertimbangan dan cenderung merusak (Embree, 2004). Dalam kondisi ini, hati tidak lagi menguasai, tetapi faktor-faktor lain misalnya syahwat dan insting-insting lain yang berupa perilaku hawa nafsu.

Hati yang tidak terasah karena tidak biasa diikuti atau didengar, akan menjadi tumpul dan seakan-akan tertutupi dan terkunci sehingga pesan-pesan yang disampaikan tidak dapat

tertangkap. Allah berfirman dalam surat al-Kahfi: 57 sebagai berikut.

"Sesungguhnya Kami telah meletakkan tutup di atas hati mereka, sehingga mereka tidak memahaminya".

Dalam surat al-Munafiqun: 3 juga dijelaskan sebagai berikut.

"Lalu hati mereka dikunci mati, karena itu tidak dapat mengerti".

Beberapa penelitian mendukung penjelasan ini. Raad dan Perugini (2002) menjelaskan bahwa ada hubungan negatif antarasifat mengikuti kata hatidengan vandalisme (kebiasaan merusak). Raad dan Perugini (2002) juga menjelaskan bahwa sifat mengikuti kata hati secara negatif berhubungan dengan tahanan residivis. Hal ini berarti bahwa semakin individu tidak mau mengikuti kata hati, maka semakin jauh dari petunjuk Allah sehingga pesan-pesan cerdas dan bijaksana tidak dapat tertangkap.

H. Kesimpulan

Berdasarkan informasi yang tersedia dalam studi-studi primer tentang hubungan antara sifat mengikuti kata hati dengan kinerja dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara kedua variabel adalah positif. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi individu mengikuti kata hati, semakin baik kinerjanya.

Hasil studi meta-analisis ini mendukung studi-studi terdahulu yang menyatakan bahwa sifat mengikuti kata hati dapat memprediksi kinerja. Sesuai dengan tujuan pada studi meta-analisis ini adalah dengan mengoreksi perbedaan variasi korelasi pada beberapa studi primer, terbukti bahwa perbedaan tersebut disebabkan karena adanya kesalahan pengambilan sampel dan pengukuran, baik pada variabel bebas maupun variabel tergantung. Perbedaan variasi korelasi yang disebabkan kesalahan dalam pengambilan sampel sebesar 27,673 % dan kesalahan dalam pengukuran variabel independen maupun dependen sebesar 1,1598 %.

Studi ini memiliki beberapa kelemahan. Pertama, kebanyakan subjek yang terlibat dalam studi-studi primer tidak dikelompokkan menurut level manajerial dan jenis pekerjaan sehingga akan sulit jika dimeta-analisiskan menurut kelompok

jabatan dan kelompok jenis pekerjaan. Kedua, studi-studi primer juga tidak membedakan antar kelompok jenis kelamin dan usia sehingga sangat sulit untuk memilah-milah dalam kelompok tersebut.

Penelitian berikutnya akan sangat baik jika jumlah studi primer ditambah sehingga akan meningkatkan pemahaman tentang hubungan kedua variabel secara terinci sesuai kelompok usia, jenis kelamin, kelompok jabatan dan kelompok jenis pekerjaan.

Ketiga, meta-analisis ini sangat sederhana karena hanya meneliti hasil-hasil temuan yang menghubungkan salah satu dimensi kepribadian *big five*, yaitu sifat mengikuti kata hati (*conscientiousness*). Bagi peneliti selanjutnya, akan lebih menarik jika meneliti kelima dimensi *big five*. Hal ini dikarenakan dengan memahami keempat dimensi *big five* lainnya, akan meningkatkan pemahaman tentang pengaruh sifat mengikuti kata hati terhadap kinerja. Selain itu, ada baiknya jika dilakukan meta-analisis terhadap kelima dimensi *big five* dihubungkan dengan berbagai kriteria kinerja, level manajerial, dan jenis pekerjaan (Dudley et al., 2006).

Keempat, penjelasan sufi tentang pentingnya mendengar dan mengikuti kata hati dalam mewujudkan kinerja sangat menarik dan luas, sehingga ada baiknya ada studi lanjutan tentang faktor-faktor yang mendukung dan menghambat hubungan antara hati dan perilaku. Hasil meta analisis ini pun dapat dimanfaatkan dalam pengembangan SDM di berbagai organisasi baik negeri maupun swasta, profit maupun non profit. Dengan ditemukannya hubungan antara sifat mengikuti kata hati dan kinerja, maka seorang pimpinan ataupun bawahan dalam organisasi dapat membiasakan diri untuk berdialog dengan hati nuraninya dalam mensikapi sesuatu. Dengan demikian, perilaku yang muncul akan lebih arif dan komprehensif karena tidak hanya mengandalkan rasio tetapi juga kejernihan hati sehingga tindakan yang muncul akan baik dan membawa kebaikan.

Daftar Pustaka

a. Artikel dan buku yang diacu untuk pengantar

- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991) The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 44. Retrieved December 28, 2008 from <http://www.psychology.org.nz/industrial.pdf>
- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Strauss, J.P.(1993) Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*. Vol.78. No.5, 715-722.
- Barrick, M.R., Piotrowski, M., & Stewart, G.L. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1.43-51. American Psychological Association, Inc.
- Chaplin, C.P. (1989). *Kamus lengkap psikologi* (terjemahan) Jakarta: Rajawali.
- Dakin, S. & Armstrong, J.S. (1989). Predicting job performance.: A comparison of expert opinion and research findings. *International Journal of Forecasting*. Vol.5. 187-194.
- Dudley, N.M., Orvis, K.A., Lebiecki, J.E., & Cortina, J.M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*. Vol.91, No.1, 40-57.
- Echols, J.M. & Shadily, H. (1987). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Embree, M.C..(2004). *A quick overview*. Retrieved January, 26, 2005 from www.marathon.uwc.edu/psychology/big-five.htm
- Gully, S.M., Payne, S.C., Koles, K.L.K., & Whaiteman, J.K. (2002). The impact of error training and individual differences on training outcomes: An attribute-treatment interaction perspective. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1, 143-155.

- Hjelle, L.A. & Ziegler, D.J. (1981). *Personality theories, basic assumptions research and applications*. Tokyo: McGraw-Hill International Book Company
- Hofmann, D. A. & Jones, L.M. (2005). Leadership, collective personality, and performance. *Journal of Applied Psychology*. 2005, Vol.90, No.3, 509-522
- Hogan & Holland (2003) Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88. No.1, 100-112.
- Judge, T.A. , Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol.87, No.3. 530-541
- Lee, F. K., Sheldon, K.M., & Turban, D.B. (2003). Personality and goal-striving process: The influence of achievement goal patterns, goal level, and mental focus on performance and enjoyment. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No.2, 256-265.
- Najar, A. (2001). *Al 'ilmu an-nafsi ash-shufiyah*. (terjemahan oleh Abrori). Jakarta: Pustaka Azzam
- Neubert, S. (2005). *The five factor model and the workplace: Personality, the five-factor model, and job performance*. Retrieved January 25, 2008 from <http://www.csh.rit.edu/~dogbert/publications/files/fivefactorworkplace.html>
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2003). *Human resource management.gaining a competitive advantage*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Paunonen, Sampo V. (2003). Big five factors of personality and replicated predictions of behavior. *Journal of Applied Psychology*, 84, 2, 411-424.
- Raad, B.D. & Perugini, M. (2002). *Big five assessment*. Germany: Hogrefedan Huber Publishers
- Salgado, J.F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 82, No.1, 30-43.
- Schmidt, F.L. & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job

- performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 86, No. 1, 162-173. Retrieved December 24, 2008. from <http://www.psychology.org.nz/industrial.pdf>
- Shin, H. & Holland, B. (2004) P-O fit as a moderator of personality-job performance relations. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, 111-118
- Smithers, S., Livingstone, H., & Nadjiwon-Foster, M. (2002). *Personality and military leadership*. Canadian Forces Leadership Institute. Retrieved December 24, 2008. from <http://www.google.com>
- Syafei, M.Y. & Pribadi, E.M. (2003). Analisis pengaruh motivasi kerja dan faktor kognisi pekerja terhadap kemampuan kerja serta dampaknya terhadap performansi kerja (studik kasus di ptsankenindonesia-bekasi). *Jurnal Infomatek*, Vol. 5. Nomor 4. Desember 2003.
- Tett, R.P. & Burnett, D.D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88. No. 3. 500-517.
- Tubbs, S.L. & Schultz, E. (2005). Leadership competencies: Can they be learned? *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Vol. 11, No. 4, 84-93
- Witt, L.A., Burke, L.A., Barrick, M.R., & Mount, M.K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1, 164-169.
- Yeo, G.B. & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice, and performance: Effects of ability, conscientiousness, and goal orientation. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89, No. 2, 231-247

b. Artikel dan buku yang diacu untuk Metode

- Cone, J.D. & Foster, S.L. (2006). *Dissertations and theses from start to finish*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hunter, J. E. & Schmidt, F.L. (1990). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in reseearch findings*. Newbury Park: Sage Publications. Inc.
- Sugiyanto (2007). *Meta-analisis. Bahan Perkuliahan Metode Kuantitatif (Tidak Diterbitkan)*. Yogyakarta:

c. Artikel yang digunakan untuk Meta-Analysis

- Aronson, Z.H., Reilly, R.R., & Lynn, G.S. (2006). The impact of leader personality on new product development teamwork and performance: The moderating role of uncertainty. *Journal of Engineering Technological Management*, 23, 221-247. Retrieved December 28, 2007 from <http://www.elsevier.com/locate/jengtecman>
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1993). Autonomy as a Moderator of the Relationship Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No.1, 111-118.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Strauss, J.P.(1993) Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*. Vol.78, No.5, 715-722.
- Barrick, M.R., Piotrowski, M., & Stewart, G.L. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*. Vol.87, No.1, 43-51.
- Black, J. (2000). Personality testing and police selection: Utility of the 'big five'. *Journal of Psychology*, June 2000. Retrieved January 4, 2008 from http://findarticles.com/p/articles/mi-qa3848/is_200006/ai_n8923866
- Chowdhury, M. (2006). Students' personality traits and academic performance: A five-factor model perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 9, Retrieved January 24,2008 from <http://www.senecac.on.ca/quarterly/2006-vol09-num03-summer/chowdhury.html>
- Douglas, C., Frink, D.D., & Ferris, G.R. (2004). Emotional intelligence as a moderator of the relationship between conscientiousness and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. Retrieved December 28, 2007 from <http://goliath.ecnext.com>
- Griffin, B. & Hesketh, B. (2005). Are conscientiousness workers

- adaptable? *Australian Journal of Management*, Vol.30, No.2.December 1, 2005. Retrieved January 24,2008 from <http://www.goliath.com>
- Hoffman, D.A. & Jones, L.M. (2005).Leadership, collective personality, and performance.*Journal of Applied Psychology*, Vol.90, No. 3, 509-522
- Judge, T.A., LePine, J.A., & Rich, B.L. (2006) Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 4, 762-776
- Kamdar, D. & Dyne, L.V. 2007. The joint effects of personality and workplace social exchange relationship in predicting task performance and citizenship performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92. No.5, 1286-1298
- Kornor, H. & Nordvik, H. (2004).Personality traits in leadership behavior.*Scandinavian Journal of Psychology*, 45, 49-54.
- Lim, B. & Ployhart, R.E. (2004). Transformational leadership: Relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts. *Journal of Applied Psychology*.Vol. 89. No. 4, 610-621
- Morrison, K.A. (1997). How franchise job satisfaction and personality affect performance, organizational commitment, franchisor relation? *Journal of Small Business Management*, July 1, 1997. Retrieved January 25, 2008 from www.allbusiness.com/operations/shipping/3933875-1.html
- Nikolaou, I. (2003). Fitting the person to the organization: Examining the personality-job performance relationship from a new perspective.*Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, No.7, 639-648.
- Periatt, J. A., Chakrabarty, S, & Lemay, S.A. (2007).Using personality traits to select customer-oriented logistics personnel.*Transportation Journal*, January 1, 2007.Retrieved January 25, 2008 from www.allbusiness.com/buying-exiting-business/franchising/633114-1.html.

- Tay, C., Ang, S. & Dyne, L.V. (2006). Personality, biographical characteristics, and job interview success: A longitudinal study of mediating effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 91, No.2, 446-454
- Witt, L.A., Barrick, M.R., Burke, L.A., & Mount, M.K.(2002). The interactive of conscientiousness and agreeableness on job performance.*Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 1, 164-169
- Witt, L.A. & Ferris, G.R. (2003). Social skills as moderator of the conscientiousness-performance relationship: Convergent results across four studies. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No.5, 809-820
- Witt, L.A., Kacmar, K.M., Carlson, D.S., & Zivnuska, S.(2002). Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance.*Journal of Organizational Behavior*, 23, 911-926