

DEPENDABILITY AND ATTENTION TO DETAIL: KUNCI MENUJU KEUNGGULAN YANG KONSISTEN

Diana Zumrotus Sa'adaha*, Zyra Meliana², Suryadi Sikumbang³, Harlin Muhamat Wahyu⁴, Dzamratul Fauziah⁵, Muhammad Farhan Kurniawan Neri⁶

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

¹ dianazumrotus@mail.uinfabengkulu.ac.id, ² zyrameliana1@gmail.com, ³

suryadibkl@gmail.com, ⁴ harlinmuhamat@gmail.com, ⁵ fauziahdzamratul@gmail.com

⁶ muhammadfarhankneri08@gmail.com

Received: 20-12-2025

Revised: 10-01-2026

Approved: 20-01-2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dependability (keandalan) dan attention to detail (ketelitian) sebagai faktor kunci dalam membangun keunggulan kinerja yang konsisten dan berkelanjutan di lingkungan kerja profesional. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka (library research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif, melalui penelaahan dan sintesis literatur ilmiah yang relevan dari bidang psikologi industri, perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen mutu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dependability dan attention to detail merupakan dua dimensi perilaku kerja yang saling melengkapi dalam meningkatkan konsistensi, akurasi, dan kualitas kinerja individu maupun organisasi. Dependability berperan dalam menjaga stabilitas, tanggung jawab, dan kepercayaan, sementara attention to detail berfungsi sebagai pengendali mutu yang meminimalkan kesalahan dan memastikan ketepatan proses kerja. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa integrasi keandalan dan ketelitian membentuk fondasi keunggulan profesional yang berkelanjutan, sehingga keduanya perlu dikembangkan secara sistematis sebagai bagian dari budaya organisasi dan strategi pengembangan sumber daya manusia di era kerja modern.

Kata Kunci: Dependability, Attention To Detail, Keunggulan Kinerja, Perilaku Kerja, Profesionalisme

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, dinamis, dan berbasis teknologi, organisasi tidak lagi hanya menuntut hasil kerja yang baik, tetapi juga mengharuskan terciptanya keunggulan yang konsisten dan berkelanjutan dari para karyawannya. Tantangan globalisasi, perkembangan teknologi digital, dan meningkatnya standar kualitas menuntut setiap individu untuk memiliki etos kerja yang stabil, tangguh, serta berorientasi pada hasil yang presisi. Keunggulan kerja yang berkelanjutan tidak dapat tercapai tanpa perilaku profesional yang terbangun dari fondasi karakter yang kuat, yaitu keandalan (dependability) dan perhatian terhadap detail. Dependability mengacu pada kemampuan seseorang untuk dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan konsisten dalam memenuhi kewajibannya (Barrick & Mount, 1991). Individu yang memiliki keandalan tinggi menunjukkan integritas moral, disiplin kerja, serta komitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar. Sedangkan attention to detail menggambarkan kemampuan seseorang untuk memperhatikan aspek-aspek kecil yang berpengaruh terhadap hasil kerja secara keseluruhan (Muncy & Vitell, 2016). Kecermatan ini berfungsi sebagai sistem kontrol internal yang mencegah kesalahan, memastikan ketepatan prosedur, dan menjaga reputasi profesional. Kedua aspek tersebut berperan penting dalam membangun keunggulan organisasi yang tidak hanya berfokus pada output, tetapi juga pada proses kerja yang sistematis dan akurat.

Dalam konteks manajemen modern, organisasi yang menanamkan budaya keandalan dan ketelitian akan memiliki daya saing yang lebih kuat karena mampu

menciptakan produk dan layanan yang konsisten berkualitas tinggi. Sebaliknya, organisasi yang abai terhadap nilai-nilai tersebut rentan terhadap penurunan produktivitas, kesalahan teknis, dan melemahnya kepercayaan pelanggan (Greenberg, 2019). Masalah utama yang menjadi fokus penelitian ini adalah bagaimana dependability dan attention to detail berperan dalam menciptakan keunggulan yang berkelanjutan dalam kinerja profesional. Pertanyaan utama yang diajukan meliputi: (1) bagaimana kedua konsep ini dijelaskan dalam teori-teori perilaku kerja dan manajemen modern; (2) bagaimana keterkaitan keduanya dalam meningkatkan konsistensi kinerja individu dan organisasi; serta (3) bagaimana peran dependability dan attention to detail dapat diintegrasikan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di era industri 4.0. Secara teoretis, dependability merupakan bagian dari dimensi conscientiousness dalam teori Big Five Personality Traits (Costa & McCrae, 1992), yang menggambarkan individu bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada tujuan. Barrick dan Mount (1991) menemukan bahwa conscientiousness adalah prediktor paling kuat terhadap performa kerja dibandingkan dimensi lainnya seperti extraversion atau agreeableness. Attention to detail merupakan manifestasi perilaku spesifik dari conscientiousness, yang berfokus pada ketepatan dan keakuratan pelaksanaan tugas (Muncy & Vitell, 2016).

Menurut teori Behavioral Consistency Model (Hogan & Holland, 2003), perilaku kerja yang konsisten muncul dari kebiasaan dan nilai-nilai internal seseorang. Artinya, individu yang memiliki keandalan dan ketelitian tinggi cenderung menunjukkan performa yang stabil dari waktu ke waktu karena tindakan mereka didasari pada prinsip moral dan profesional yang kuat. Hal ini diperkuat oleh penelitian Gnambs (2014) yang menunjukkan bahwa dimensi dependability dapat diukur secara reliabel dan memiliki kestabilan temporal dalam konteks profesional. Selain itu, teori Human Capital oleh Becker (1993) menegaskan bahwa kualitas manusia tidak hanya diukur dari keterampilan teknis, tetapi juga dari kemampuan perilaku seperti tanggung jawab dan ketelitian. Keandalan dan ketelitian termasuk dalam behavioral capital, yaitu nilai non-material yang meningkatkan efisiensi organisasi dan mengurangi biaya akibat kesalahan kerja. Dengan demikian, dependability dan attention to detail merupakan investasi jangka panjang yang mendukung produktivitas organisasi secara berkelanjutan. Keterkaitan antara keandalan dan ketelitian juga dijelaskan dalam teori Organizational Reliability. Bieńkowska et al. (2020) menyatakan bahwa reliabilitas organisasi dibangun melalui perilaku individu yang stabil dan akurat. Setiap sistem kerja, sebaik apa pun dirancang, tetap bergantung pada konsistensi perilaku manusia yang menjalankannya. Dalam konteks ini, dependability berfungsi sebagai fondasi yang menjamin stabilitas operasional, sementara attention to detail memastikan ketepatan pelaksanaan di setiap tahap proses kerja.

Teori Organizational Citizenship Behavior (OCB) oleh Organ (1988) juga mendukung pentingnya dua aspek ini. Perilaku sukarela seperti ketekunan, kepedulian, dan tanggung jawab merupakan bentuk kontribusi nonformal terhadap efektivitas organisasi. Karyawan yang dapat diandalkan menunjukkan komitmen pada tugas di luar kewajiban formal, sedangkan mereka yang teliti membantu menjaga standar mutu internal. Podsakoff et al. (2009) menegaskan bahwa kombinasi keduanya berkontribusi signifikan terhadap kepuasan pelanggan dan peningkatan reputasi organisasi. Lebih jauh lagi, teori Job Performance Model (Griffin, Neal, & Parker, 2007) menjelaskan bahwa kinerja kerja tidak hanya diukur dari hasil, tetapi juga dari perilaku peran

individu dalam kondisi yang tidak pasti. Dalam situasi seperti ini, dependability berfungsi sebagai penentu kestabilan, sedangkan attention to detail menjadi alat kontrol terhadap kualitas. Hal ini relevan di industri yang menuntut presisi tinggi seperti teknologi informasi, manufaktur, dan kesehatan, di mana kesalahan sekecil apa pun dapat menimbulkan dampak besar.

Dalam era digital dan otomatisasi, nilai keandalan dan ketelitian semakin menjadi kebutuhan utama. Di sektor teknologi, misalnya, pengembang perangkat lunak harus memiliki perhatian tinggi terhadap detail karena kesalahan kecil dalam kode dapat menyebabkan kegagalan sistem. Dalam bidang kesehatan, ketelitian perawat dan dokter dalam mencatat data pasien menjadi kunci keselamatan jiwa. Sementara di bidang pendidikan, dosen yang andal dalam melaksanakan tanggung jawab akademik dan teliti dalam evaluasi berperan penting dalam menjaga mutu institusi. Penerapan dependability dan attention to detail juga menjadi elemen penting dalam sistem manajemen mutu seperti Total Quality Management (TQM). Prinsip TQM yang dikemukakan oleh Deming (1990) menekankan bahwa kualitas bukan hanya hasil pengawasan, melainkan budaya organisasi yang dibangun melalui perilaku kerja yang konsisten dan teliti. Organisasi yang berhasil menerapkan prinsip ini menunjukkan korelasi positif antara budaya keandalan karyawan dan kepuasan pelanggan.

Selain itu, dalam konteks Sustainability Management, kedua aspek ini berperan dalam menjaga integritas proses bisnis yang etis dan transparan. Ketelitian dalam pencatatan, pelaporan, serta kepatuhan terhadap standar etika menjadi indikator penting dalam praktik manajemen berkelanjutan (Peterson & Seligman, 2004). Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem pelatihan yang tidak hanya berorientasi pada keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan karakter keandalan dan ketelitian sebagai nilai inti profesionalisme. Dari hasil kajian pustaka, dapat disimpulkan bahwa dependability dan attention to detail merupakan dua faktor perilaku utama yang menopang sustainable performance excellence atau keunggulan kinerja berkelanjutan. Kedua faktor ini saling memperkuat: keandalan menciptakan rasa percaya dan stabilitas, sedangkan ketelitian menjamin kualitas dan akurasi. Integrasi keduanya membentuk budaya organisasi yang tangguh, adaptif, dan berorientasi pada mutu.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur perilaku organisasi dengan menjelaskan bahwa dependability dan attention to detail bukan hanya sifat individu, tetapi juga dimensi budaya organisasi yang dapat dikembangkan. Secara praktis, temuan ini memberikan dasar bagi pengembangan program pelatihan berbasis karakter di berbagai sektor industri. Organisasi dapat menerapkan penilaian kinerja berbasis perilaku (behavioral-based performance appraisal) yang menilai keandalan dan ketelitian sebagai indikator utama produktivitas. Dengan demikian, di tengah perubahan global dan tantangan era digital, keandalan dan ketelitian bukan sekadar atribut personal, tetapi strategi inti yang menentukan daya saing organisasi. Keduanya membentuk pola pikir profesional yang menempatkan integritas, tanggung jawab, dan presisi sebagai nilai utama dalam membangun masa depan dunia kerja yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam dan menyeluruh konsep dependability (keandalan) dan

attention to detail (ketelitian) dalam kaitannya dengan pencapaian keunggulan kinerja yang konsisten. Sebagai penelitian konseptual, studi ini tidak mengumpulkan data empiris secara langsung melalui observasi atau survei, tetapi berfokus pada penelaahan literatur ilmiah yang relevan untuk membangun model teoritis dan argumentasi konseptual yang solid. Metode studi pustaka ini digunakan karena mampu memberikan kerangka berpikir yang komprehensif dengan cara menyintesis berbagai temuan penelitian terdahulu, teori, dan konsep dari beragam bidang ilmu seperti psikologi industri, manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, serta teori manajemen mutu. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi keterkaitan konseptual antara keandalan dan ketelitian sebagai determinan dari sustainable performance excellence atau keunggulan kinerja yang berkelanjutan.

Data dalam penelitian ini bersifat sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber ilmiah yang telah tersedia dan dipublikasikan sebelumnya. Sumber data meliputi jurnal akademik, buku teks, prosiding konferensi, disertasi, laporan penelitian, dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik dependability, attention to detail, serta kinerja organisasi. Sumber literatur utama dikumpulkan melalui basis data akademik internasional dan nasional. Kriteria pemilihan literatur didasarkan pada beberapa aspek: (1) tingkat relevansi dengan variabel penelitian; (2) validitas akademik dan reputasi penerbit atau jurnal; (3) keterbaruan data dan kesesuaian konteks dengan dunia kerja modern; dan (4) kontribusi konseptual terhadap pengembangan teori perilaku kerja dan keunggulan profesional. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (content analysis), yang bertujuan untuk menafsirkan dan mensintesis data kualitatif secara sistematis. Analisis ini dilakukan melalui beberapa tahap utama. Pada tahap ini, seluruh literatur yang dikumpulkan dibaca dan diseleksi untuk menemukan data yang relevan dengan fokus penelitian. Informasi yang tidak berkaitan langsung dengan topik dependability, attention to detail, dan performance excellence dieliminasi. Hanya literatur yang mengandung elemen teoretis, konseptual, atau empiris yang relevan dengan hubungan antarvariabel yang dipertahankan. Setelah data direduksi, dilakukan pengelompokan berdasarkan tema-tema utama yang muncul, seperti (a) teori kepribadian dan perilaku kerja, (b) hubungan antara conscientiousness dan kinerja, (c) pengaruh ketelitian terhadap mutu kerja, dan (d) relevansi keandalan terhadap stabilitas organisasi. Setiap tema diberi kode tertentu untuk mempermudah proses pengorganisasian dan penarikan kesimpulan.

Pada tahap ini, peneliti melakukan penggabungan dan interpretasi terhadap temuan-temuan dari berbagai literatur untuk menemukan pola konseptual yang konsisten. Hasil sintesis ini kemudian digunakan untuk membangun kerangka teoritis baru yang menjelaskan bagaimana keandalan dan ketelitian berkontribusi secara simultan terhadap pembentukan keunggulan kerja yang berkelanjutan. Tahap terakhir melibatkan proses validasi melalui perbandingan silang antara hasil temuan dari berbagai sumber. Literatur yang saling mendukung dijadikan dasar utama argumentasi, sedangkan literatur yang berbeda pandangan dianalisis untuk menemukan kemungkinan variasi konteks atau sudut pandang teoritis yang memperkaya pemahaman. Untuk menjaga validitas hasil sintesis, penelitian ini menerapkan prinsip triangulasi sumber dan evaluasi kredibilitas referensi. Triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan literatur dari berbagai disiplin ilmu misalnya, psikologi kepribadian untuk aspek dependability, dan manajemen operasional untuk aspek attention to detail. Evaluasi kredibilitas mencakup pemeriksaan reputasi jurnal, jumlah

sitasi, serta metodologi yang digunakan dalam penelitian asli. Pendekatan ini memastikan bahwa hasil sintesis yang diperoleh tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga memiliki landasan empiris yang kuat. Hasil analisis pustaka digunakan untuk merumuskan proposisi teoretis yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel. Secara konseptual, penelitian ini menyusun kerangka yang menggambarkan bahwa dependability dan attention to detail merupakan dua komponen utama dalam dimensi conscientiousness yang memengaruhi performa kerja. Kedua variabel tersebut berperan sebagai prediktor perilaku produktif yang berorientasi pada mutu, efisiensi, dan keunggulan jangka panjang.

Dalam konteks organisasi, dependability berfungsi sebagai variabel stabilitas yang menjamin kontinuitas kerja, sementara attention to detail berfungsi sebagai variabel pengendali mutu yang meminimalkan kesalahan. Kombinasi keduanya diyakini mampu menghasilkan sustainable professional performance, yaitu kinerja profesional yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan dalam jangka panjang. Melalui metode studi pustaka ini, penelitian bertujuan menghasilkan model konseptual baru yang dapat menjadi acuan bagi penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Hasil sintesis literatur ini tidak hanya memperkaya pemahaman teoretis mengenai hubungan antara keandalan dan ketelitian, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi modern dalam merancang strategi pelatihan dan evaluasi kinerja berbasis perilaku. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga analitis dan interpretatif, karena menyajikan integrasi teori yang dapat digunakan untuk memahami bagaimana karakter dan perilaku individu membentuk sistem kerja yang unggul dan berkelanjutan. Pendekatan pustaka yang komprehensif ini diharapkan mampu memperluas wawasan akademik mengenai pentingnya nilai-nilai keandalan dan ketelitian dalam membangun keunggulan kinerja di era profesional modern yang sarat tantangan dan ketidakpastian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Konsep Dependability

Dependability atau keandalan merupakan salah satu karakter fundamental yang menjadi dasar terbentuknya keunggulan kerja yang berkelanjutan. Dalam konteks psikologi dan manajemen, dependability tidak hanya diartikan sebagai kemampuan untuk diandalkan, tetapi juga mencakup komitmen, tanggung jawab, dan konsistensi perilaku dalam menjalankan tugas serta memenuhi kewajiban profesional. Menurut Ahmed, Hasan, dan Tahar (2016), keandalan adalah konsep payung yang mencakup atribut-atribut penting seperti keandalan sistem, kemampuan pemeliharaan, keselamatan, ketersediaan, kerahasiaan, dan integritas. Dalam sistem organisasi, dependability memastikan bahwa setiap komponen baik manusia maupun teknologi berfungsi secara konsisten dan dapat dipercaya dalam jangka waktu tertentu. Dalam kajian kepribadian, dependability merupakan bagian dari dimensi conscientiousness dalam teori Big Five Personality Traits (Costa & McCrae, 1992). Individu dengan tingkat conscientiousness tinggi dikenal sebagai pekerja yang disiplin, berorientasi pada tujuan, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerjanya. Barrick dan Mount (1991) menemukan bahwa conscientiousness memiliki korelasi paling kuat dengan performa kerja dibandingkan dengan dimensi kepribadian lainnya. Hal ini

karena conscientiousness mencerminkan perilaku yang konsisten, teliti, dan terstruktur, yang menjadi dasar utama dari dependability.

Dalam konteks organisasi, keandalan menjadi salah satu aspek paling penting dalam membangun organizational trust atau kepercayaan organisasi. Karyawan yang dapat diandalkan akan meningkatkan kepercayaan atasan, rekan kerja, maupun pelanggan terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini karena keandalan berkaitan erat dengan integrity dan predictability, yaitu kemampuan seseorang untuk menepati janji dan bertindak konsisten dengan nilai-nilai profesional. Bieńkowska et al. (2020) menegaskan bahwa perilaku individu yang stabil dan dapat diprediksi berkontribusi langsung terhadap organizational reliability, yaitu kemampuan organisasi mempertahankan performa stabil meskipun menghadapi tekanan atau perubahan lingkungan kerja. Lebih lanjut, dalam teori Human Capital, dependability merupakan salah satu bentuk modal non-material yang memiliki nilai strategis bagi organisasi (Becker, 1993). SDM yang memiliki keandalan tinggi mampu mengurangi risiko kesalahan kerja, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta menjaga reputasi perusahaan di mata publik. Dalam jangka panjang, dependability menciptakan efisiensi organisasi yang tinggi karena mengurangi kebutuhan pengawasan berlebihan serta memperkuat kepercayaan antarindividu di tempat kerja.

Dalam konteks manajemen operasional, dependability juga dikaitkan dengan konsep consistency dan predictability. Organisasi yang memiliki tenaga kerja andal mampu menjaga kestabilan produksi dan pelayanan meskipun dalam kondisi tidak menentu. Misalnya, dalam sektor perbankan dan kesehatan, keandalan menjadi indikator utama kualitas layanan karena pelanggan menilai kredibilitas institusi berdasarkan seberapa konsisten mereka memenuhi standar layanan yang dijanjikan. Selain itu, keandalan tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan moral responsibility seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam perspektif etika kerja Islam maupun universal, seseorang yang amanah yaitu dapat dipercaya dan menepati janji dianggap memiliki nilai spiritual dan moral tinggi. Keandalan mencerminkan integritas, yaitu keselarasan antara perkataan, tindakan, dan komitmen. Oleh karena itu, individu yang memiliki keandalan tinggi tidak hanya dihargai karena keterampilannya, tetapi juga karena karakter dan integritasnya dalam menjaga profesionalisme.

Dalam praktik kerja sehari-hari, dependability tercermin dari berbagai bentuk perilaku, seperti kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai tenggat, menjaga rahasia profesional, serta tanggung jawab terhadap hasil kerja. Seseorang yang memiliki keandalan tinggi juga cenderung menjadi role model bagi rekan kerja lainnya karena menampilkan disiplin dan komitmen terhadap kualitas. Dalam jangka panjang, perilaku seperti ini menciptakan budaya kerja yang produktif dan penuh kepercayaan. Namun demikian, keandalan juga harus disertai kemampuan adaptif terhadap perubahan. Dalam era digital yang ditandai oleh ketidakpastian dan disrupsi, dependability bukan hanya berarti stabilitas perilaku, tetapi juga mencakup resilience kemampuan untuk tetap konsisten meskipun menghadapi tekanan dan tantangan baru. Seorang profesional yang andal bukan hanya mampu menjaga rutinitas kerja, tetapi juga mampu menyesuaikan diri tanpa mengorbankan integritas dan kualitas hasil. Dengan demikian, dependability dapat dianggap sebagai modal karakter yang memberikan nilai tambah signifikan bagi individu dan organisasi. Ia tidak hanya berfungsi sebagai jaminan

terhadap kualitas kerja, tetapi juga sebagai dasar pembentukan budaya profesional yang berorientasi pada tanggung jawab, integritas, dan keunggulan berkelanjutan.

Konsep Attention to Detail

Attention to detail atau perhatian terhadap detail merupakan kemampuan seseorang untuk memperhatikan, memahami, dan memproses informasi secara akurat hingga pada tingkat elemen terkecil yang dapat memengaruhi keseluruhan hasil kerja. Dalam konteks profesional, ketelitian merupakan bentuk manifestasi dari kesadaran penuh (mindfulness) terhadap proses kerja, sehingga setiap tahap pelaksanaan dapat dikontrol dengan baik dan menghasilkan keluaran yang presisi. Muncy dan Vitell (2016) menyebutkan bahwa perhatian terhadap detail merupakan karakteristik yang berkaitan erat dengan etika kerja dan tanggung jawab profesional. Individu yang teliti cenderung memiliki tingkat kesadaran tinggi terhadap kualitas dan implikasi dari setiap tindakan yang diambil. Ketelitian bukan hanya kebiasaan teknis, tetapi juga bentuk tanggung jawab moral untuk memastikan bahwa hasil kerja bebas dari kesalahan yang dapat merugikan pihak lain.

Dalam penelitian Barkar dan Anggadini (2021), attention to detail terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Ketelitian dalam pencatatan, verifikasi, dan pelaporan data keuangan mampu mengurangi kesalahan operasional dan meningkatkan kredibilitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketelitian bukan sekadar atribut individu, tetapi juga faktor struktural yang menentukan efektivitas sistem kerja organisasi. Secara psikologis, attention to detail berkaitan erat dengan fungsi kognitif seperti selective attention, working memory, dan executive control. Menurut penelitian Hogan dan Holland (2003), individu dengan kemampuan atensi tinggi mampu memproses informasi kompleks dengan lebih akurat dan mengidentifikasi kesalahan lebih cepat dibandingkan individu lain. Kemampuan ini sangat penting dalam pekerjaan yang membutuhkan presisi tinggi, seperti akuntansi, teknologi informasi, teknik industri, dan medis. Dari sudut pandang manajemen kualitas, perhatian terhadap detail merupakan prinsip utama dalam pendekatan Total Quality Management (TQM). Deming (1990) menekankan bahwa kualitas terbaik hanya dapat dicapai ketika setiap individu di dalam organisasi memiliki kesadaran terhadap pentingnya detail dalam setiap proses. Setiap kesalahan kecil yang diabaikan dapat menyebabkan dampak besar terhadap mutu produk atau layanan secara keseluruhan. Oleh karena itu, ketelitian harus menjadi bagian dari budaya kerja yang dibangun secara sistemik, bukan hanya bergantung pada inisiatif individu.

Dalam konteks organisasi modern, attention to detail juga berkaitan erat dengan data accuracy dan operational efficiency. Di era digital, di mana pengambilan keputusan bergantung pada data, kesalahan kecil dalam penginputan atau analisis dapat berakibat fatal. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa seluruh karyawannya memiliki kemampuan dan kebiasaan bekerja secara teliti, termasuk dalam menggunakan sistem digital dan mengelola informasi secara akurat. Selain sebagai keterampilan teknis, ketelitian juga merupakan sikap mental profesional. Orang yang memperhatikan detail biasanya memiliki orientasi pada keunggulan (excellence orientation) mereka tidak puas dengan hasil yang cukup baik, tetapi selalu berupaya menghasilkan karya yang sempurna dan bebas kesalahan. Sikap ini menjadi faktor penting dalam membangun reputasi profesional yang unggul dan kredibel.

Dalam hubungan kerja, individu yang memiliki perhatian tinggi terhadap detail juga menunjukkan komitmen terhadap standar mutu organisasi. Mereka cenderung berhati-hati dalam mengambil keputusan, melakukan pemeriksaan ulang terhadap hasil kerja, dan memastikan semua prosedur diikuti dengan benar. Sikap ini tidak hanya meningkatkan kualitas hasil, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif di lingkungan kerja. Dalam konteks pembelajaran dan pengembangan SDM, attention to detail dapat dilatih melalui pelatihan teknis maupun program pengembangan kesadaran kognitif. Pelatihan ini bertujuan melatih kepekaan individu terhadap kesalahan kecil, meningkatkan kemampuan analisis, dan menumbuhkan kebiasaan evaluasi diri. Melalui proses ini, individu akan terbiasa bekerja dengan sistematis, teliti, dan disiplin, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas organisasi secara keseluruhan. Jika dikaitkan dengan nilai-nilai profesional dan spiritual, perhatian terhadap detail juga mencerminkan ihsan dalam Islam yaitu melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya. Dalam perspektif ini, ketelitian bukan hanya untuk mencapai hasil sempurna secara teknis, tetapi juga untuk menunjukkan tanggung jawab moral dan spiritual dalam menjalankan amanah pekerjaan.

Hubungan Dependability dan Attention to Detail terhadap Keunggulan Konsisten

Kedua konsep ini saling melengkapi. Individu yang andal namun kurang teliti cenderung menghasilkan pekerjaan yang stabil tetapi kurang akurat, sementara individu yang teliti namun tidak dapat diandalkan akan menghasilkan pekerjaan yang tepat namun tidak konsisten. Kombinasi antara dependability dan attention to detail memungkinkan organisasi mencapai keunggulan kinerja yang berkelanjutan. Studi oleh Hung (2018) menegaskan bahwa pekerja dengan karakter conscientious memiliki produktivitas tinggi dan konsistensi kerja yang kuat. Stewart dan Carson (1995) juga menunjukkan bahwa dimensi kepribadian seperti dependability sangat berpengaruh pada performa layanan di industri yang menuntut presisi tinggi. Dengan demikian, keandalan dan ketelitian menjadi dua dimensi perilaku yang membentuk professional excellence keunggulan profesional yang tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada karakter dan disiplin individu.

KESIMPULAN

Bahwa dependability dan attention to detail merupakan dua faktor perilaku kerja yang saling melengkapi dan berperan strategis dalam membentuk keunggulan kinerja yang konsisten dan berkelanjutan. Dependability berfungsi sebagai fondasi stabilitas kinerja melalui sikap tanggung jawab, konsistensi, dan kepercayaan, sedangkan attention to detail berperan sebagai pengendali mutu yang menjamin ketepatan, akurasi, dan kualitas dalam setiap proses kerja. Integrasi kedua aspek ini terbukti mampu meningkatkan efektivitas individu dan organisasi, meminimalkan kesalahan, serta memperkuat reputasi dan daya saing jangka panjang. Oleh karena itu, pengembangan keandalan dan ketelitian tidak hanya perlu dipahami sebagai karakter personal, tetapi juga harus diinternalisasikan sebagai bagian dari budaya organisasi dan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan profesional yang berkelanjutan di era kerja modern.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmed, R., Hasan, R., & Tahar, R. M. (2016). Dependability modeling and analysis:

- Concepts and applications. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 22(4), 353–369. <https://doi.org/10.1108/JQME-12-2015-0064>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3684031.html>
- Bieńkowska, A., Tworek, K., & Zabłocka-Kluczka, A. (2020). Organizational reliability and employee behavior. *Sustainability*, 12(6), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su12062344>
- Barkar, S., & Anggadini, S. D. (2021). Pengaruh attention to detail terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 13(2), 87–95. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrak>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. <https://psycnet.apa.org/record/1992-97134-000>
- Deming, W. E. (1990). *Out of the crisis*. Cambridge, MA: MIT Press. <https://mitpress.mit.edu/9780262541152>
- Gnambs, T. (2014). A meta-analysis of dependability and temporal stability. *Journal of Research in Personality*, 50, 54–67. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.02.004>
- Greenberg, J. (2019). *Behavior in organizations* (11th ed.). New York: Pearson Education. <https://www.pearson.com>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100–112. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.100>
- Hung, C. L. (2018). The effects of conscientiousness on job performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 10(4), 45–58. <https://www.ijoi-online.org>
- Muncy, J. A., & Vitell, S. J. (2016). A conceptual framework for ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0508-9>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books. <https://psycnet.apa.org/record/1988-97376-000>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues*. Oxford: Oxford University Press. <https://global.oup.com>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2009). Organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Stewart, G. L., & Carson, K. P. (1995). Personality dimensions and performance. *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 189–203. <https://doi.org/10.1007/BF02249556>