JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 24 Januari 2026 | **Revised:** 4 April 2026 | **Accepted:** 4 April 2026

Analisis *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) dengan Pendekatan *Person-Job Fit* dalam Seleksi Penempatan Posisi Karyawan pada PT. BPRS Jam Gadang

Aisha Salsabila Edward[1], Yulihasri Yulihasri[2], Harif Amali Rivai[3]
[1]Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, 2420522023_aisha@student.unand.ac.id
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, yulihasri@eb.unand.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia, harifamali@gmail.com

Corresponding Author: 2420522023_aisha@student.unand.ac.id[1]

Abstract: *High employee turnover in the banking sector indicates problems related to the mismatch between individuals and the jobs they perform. One of the key factors contributing to this issue is the lack of alignment between employees' personality traits and job characteristics, commonly referred to as Person-Job Fit. This study aims to analyze the compatibility between employees' personality traits and job characteristics using the Person-Job Fit approach, as well as to identify employees' personality types based on the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) at PT. BPRS Jam Gadang. This research adopts a qualitative approach with a case study method. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation involving seven informants who were directly related to the employee selection and placement process. Data analysis was conducted using thematic analysis with the assistance of NVivo 15 software. The findings indicate that there are varying levels of compatibility between employees' personality types and the characteristics of the jobs they occupy. A high level of Person-Job Fit tends to contribute to greater job comfort, motivation, and employee performance, whereas a mismatch may lead to frequent job rotation and increased turnover. Furthermore, MBTI mapping provides a clear description of employees' personality characteristics that are relevant to the demands of specific job positions. This study concludes that MBTI can be used as a supporting tool in analyzing Person-Job Fit within employee selection and placement processes; however, it should be combined with other selection methods to ensure more comprehensive and accurate decision-making.*

Keywords: *Person-Job Fit, Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), Employee Selection, Job Placement, Human Resource Management*

Abstrak: Tingginya tingkat *turnover* karyawan di sektor perbankan menunjukkan adanya permasalahan dalam kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang dijalani. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah ketidaksesuaian antara kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan (*Person-Job Fit*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan berdasarkan pendekatan *Person-Job Fit* serta mengidentifikasi tipe kepribadian karyawan menggunakan *Myers-Briggs*

Type Indicator (MBTI) di PT. BPRS Jam Gadang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap tujuh informan yang terlibat langsung dalam proses seleksi dan penempatan karyawan. Analisis data dilakukan dengan teknik thematic analysis menggunakan perangkat lunak *NVivo* 15. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat variasi tingkat kesesuaian antara tipe kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani. Kesesuaian *Person-Job Fit* yang tinggi cenderung berkontribusi pada peningkatan kenyamanan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, sementara ketidaksesuaian berpotensi memicu mutasi dan *turnover*. Selain itu, pemetaan MBTI mampu memberikan gambaran karakteristik kepribadian karyawan yang relevan dengan tuntutan masing-masing posisi kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa MBTI dapat digunakan sebagai alat bantu dalam mendukung analisis *Person-Job Fit* pada proses seleksi dan penempatan karyawan, meskipun tetap perlu dikombinasikan dengan metode seleksi lainnya untuk menghasilkan keputusan yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: *Person-Job Fit*, *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI), Seleksi Karyawan, Penempatan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Permasalahan yang sering dihadapi dalam pengelolaan SDM adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. *Turnover* yaitu perpindahan atau keluarnya karyawan dari perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Menurut Robbins (2019), *turnover* merupakan perpindahan karyawan keluar dari organisasi yang dapat disebabkan oleh faktor individu, pekerjaan, maupun lingkungan organisasi. Putri & Rivai (2019) berpendapat bahwa timbulnya *turnover intention* pada karyawan dalam sebuah perusahaan, sangat berkaitan erat dengan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan puas akan berbagai dimensi pekerjaan mereka tidak akan mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, maka akan menyebabkan keinginan berpindah serta hilangnya komit men organisasi. Sementara itu, Mathis & Jackson (2016) menyatakan bahwa *turnover* tidak hanya berimplikasi pada biaya, tetapi juga dapat menurunkan moral kerja karyawan yang masih bertahan.

Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap tingkat *turnover* karyawan adalah adanya *mismatch* atau ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaan atau organisasinya. *Mismatch* mencerminkan sejauh mana kemampuan, kepribadian, nilai, serta harapan seorang karyawan tidak sejalan dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi tempat ia bekerja. Menurut Kristof & Amy (1996) kesesuaian antara individu dan pekerjaan (*Person-Job Fit*) serta antara individu dan organisasi (*person-organization fit*) merupakan faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk niat untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan. Ketika terjadi *mismatch*, karyawan cenderung merasa tidak nyaman, mengalami stres, dan kehilangan motivasi kerja, yang pada akhirnya mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*).

Selama ini, proses seleksi dalam dunia perbankan cenderung berfokus pada aspek hard skill, seperti kompetensi teknis, pengalaman kerja, dan pencapaian akademik. Namun, pendekatan semacam ini sering kali belum cukup untuk memprediksi kesuksesan karyawan dalam menjalani perannya secara holistik. Dalam banyak kasus, ketidaksesuaian antara karakter individu dengan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja, penurunan produktivitas, hingga tingginya tingkat *turnover* karyawan. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih menyeluruh, termasuk penilaian terhadap aspek kepribadian, mulai mendapat perhatian sebagai bagian integral dalam strategi seleksi modern. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa keberhasilan seseorang dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh *Person-Job Fit*, yaitu

kesuaian antar karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks ini, aspek kepribadian menjadi dimensi penting yang perlu dipertimbangkan dalam proses seleksi karyawan.

Griffin (2017) menyatakan *Person-Job Fit* merupakan kecocokan antara kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan, dan kecocokan antara keinginan dan motivasi seseorang dan atribut dan penghargaan dari sebuah pekerjaan. Salah satu dimensi kesesuaian dalam *Person-Job Fit* yaitu kepribadian yang berkaitan dengan melakukan tugas pekerjaan. Untuk mempertimbangkan tidak hanya kecocokan antara bakat individu dan persyaratan pekerjaan, tetapi juga kecocokan antara motivasi individu dan imbalan yang ditawarkan oleh pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa kecocokan *Person-Job Fit* mengarah pada kinerja pekerjaan yang lebih tinggi, kepuasan, komitmen organisasi, dan niat untuk tetap bersama perusahaan. Karena setiap orang berbeda dalam kepribadian dan motivasi mereka serta keterampilan mereka, *Person-Job Fit* menjadi perimbangan saat membuat keputusan pada perekrutan serta seleksi karyawan.

Untuk mengetahui kepribadian yang berkaitan dengan tugas pekerjaan sesorang dalam menganalisis *Person-Job Fit,* Salah satu pendekatan yang semakin populer digunakan dalam proses seleksi karyawan adalah penggunaan alat ukur kepribadian, seperti *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI). MBTI dikembangkan berdasarkan teori psikologi Carl G. Jung tentang tipe psikologis, kemudian disempurnakan oleh Isabel Briggs Myers dan Katharine Cook Briggs. MBTI merupakan instrumen psikologis yang mengelompokkan individu ke dalam 16 tipe kepribadian berdasarkan kombinasi dari empat dimensi utama yaitu *Extraversion–Introversion* (E–I), *Sensing–Intuition* (S–N), *Thinking–Feeling* (T–F), dan *Judging–Perceiving* (J–P) Myers & Briggs (2015). Setiap tipe kepribadian dianggap memiliki kecenderungan perilaku tertentu yang dapat mempengaruhi gaya kerja, preferensi komunikasi, dan cara individu menyelesaikan masalah.

Menurut Griffin (2017) Kerangka kerja *Myers-Briggs* merupakan kerangka kerja populer yang digunakan beberapa orang untuk mengkarakterisasi kepribadian. Banyak orang mengetahui kerangka kerja ini melalui kuesioner yang banyak digunakan yang disebut Indikator Tipe *Myers-Briggs*, atau MBTI. Lebih dari dua juta orang di seluruh dunia mengikuti inventaris penilaian diri setiap tahun. Hal ini didasarkan pada karya Carl Jung tentang tipe psikologis.

Semua variasi kemungkinan dari keempat dikotomi preferensi tersebut membentuk 16 kombinasi unik atau tipe kepribadian. Kombinasi ini menunjukkan kecenderungan dominan dari masing-masing kutub pada setiap dikotomi, sehingga terbentuklah 16 tipe kepribadian berbeda. Setiap tipe kemudian dapat direpresentasikan dengan akronim empat huruf yang merupakan gabungan dari preferensi yang dimiliki.

Tabel 1. Tipe Kepribadian

ESTJ *Ekstrovert, Sensing. Thinking, Judging*	ISTJ *Introvert, Sensing, Thinking, Judging*	ENTJ *Ekstrovert, Intuition, Thinking, Judging*	INTJ *Introvert, Intuition, Thinking, Judging*
ESTP *Ekstovert, Sensing, Thinking, Perceiving*	ISTP *Introvert, Sensing, Thinking, Perceiving*	ENTP *Ekstrovert, Intuition, Thinking, Perceiving*	INTP *Introvert, Intuition, Thinking, Perceiving*
ESFJ *Ekstovert, Sensing, Feeling, Judging*	ISFJ *Introvert, Sensing, Feelong, Judging*	ENFJ *Ekstrovert, Intuition, Feeling, Judging*	INFJ *Introvert, Intuition, Feeling, Judging*
ESFP *Ekstovert, Sensing, Feeling, Perceiving*	ISFP *Introvert, Sensing, Feelong, Perceiving*	ENFP *Ekstrovert, Intuition, Feeling, Perceiving*	INFP *Introvert, Intuition, Feeling, Perceiving*

Sumber: http://www.humanmatrics.com/cgi-win/JTypes2.asp

Indikator E–I merupakan indikator yang mengarah pada cara bersosialisasi dan bagaiman sesorang mendapatkan sumber energi untuk diri mereka, Indikator S–N yang

menjelaskan tentang cara seseorang memproses suatu informasi, Indikator T–F yang menjelaskan cara seseorang dapat mengambil suatu keputusan, dan Indikator J–P bagaimana melihat seseorang dari gaya bekerja dan struktur kerjanya.

Dalam konteks industri perbankan, penggunaan MBTI dinilai dapat membantu dalam mengidentifikasi kecocokan antara karakteristik pribadi karyawan dengan tuntutan posisi yang dilamar. Seperti yang dikemukakan oleh Yulk (2013), efektivitas kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*the right person in the right job*). Misalnya, posisi *frontliner* seperti *customer service* atau *teller* sering kali menuntut individu yang memiliki kepribadian ekstrovert, menyukai interaksi sosial, serta mampu bekerja secara cepat dalam situasi dinamis. Sebaliknya, posisi seperti *credit analyst* atau internal auditor lebih cocok untuk individu dengan kecenderungan *introvert*, analitis, dan *detail-oriented*. Dengan demikian, penerapan MBTI dalam strategi seleksi diharapkan dapat meningkatkan *Person-Job Fit*, yaitu kesesuaian antara karakter individu dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani.

Person-Job Fit yang tinggi diyakini tidak hanya berdampak positif terhadap kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, serta efektivitas tim kerja secara keseluruhan. Hal ini tentu menjadi keuntungan strategis bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas dan efisiensi operasional, terutama di sektor perbankan yang sangat mengandalkan kepercayaan dan profesionalisme SDM-nya.

Meskipun demikian, penggunaan MBTI dalam proses seleksi tidak lepas dari kontroversi. Beberapa praktisi sumber daya manusia memandang MBTI sebagai alat bantu yang berguna untuk memahami kecenderungan perilaku kandidat secara umum. Namun, terdapat pula kritik yang mempertanyakan validitas dan reliabilitas MBTI sebagai dasar dalam pengambilan keputusan penting seperti seleksi karyawan. Kritik ini muncul karena MBTI dinilai terlalu menyederhanakan kompleksitas kepribadian manusia dan tidak secara langsung berkorelasi dengan performa kerja. Beberapa ahli seperti Pittenger (2005) dan Furnham (1996) mengkritisi validitas dan reliabilitas MBTI, serta mempertanyakan keakuratannya dalam memprediksi performa kerja. Mereka berpendapat bahwa kepribadian manusia sangat kompleks dan tidak dapat sepenuhnya direduksi menjadi 16 kategori tetap. Meski demikian, banyak praktisi HR yang masih menganggap MBTI sebagai alat bantu yang berguna, terutama ketika digunakan bersama dengan metode seleksi lainnya.

Menurut data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2023 tingkat *turnover* karyawan di sektor perbankan Indonesia mencapai sekitar 12–15% per tahun, dengan angka tertinggi pada posisi *frontliner* seperti *teller* dan *customer service*. Tingginya tingkat *turnover* ini mengindikasikan adanya masalah dalam kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya (*Person-Job Fit*). Kondisi tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi bank karena membutuhkan biaya tambahan untuk seleksi ulang, pelatihan, serta menurunkan kualitas layanan kepada nasabah.

Tabel 2. Data Turnover dan Mutasi Karyawan BPRS Jam Gadang

No	Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Mutasi Posisi
1	2020	0	0	0
2	2021	2 orang	1 orang	0
3	2022	13 orang	3 orang	4 orang
4	2023	4 orang	0	7 orang
5	2024	14 orang	6 orang	4 orang
6	2025	6 orang	5 orang	5 orang

Sumber: Data BPRS Jam Gadang tahun 2020-Oktober 2025

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Jam Gadang, BPRS Jam Gadang adalah Bank Perekonomian Rakyat Syariah (PERSERODA) yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT), yang berkantor pusat di Bukittinggi dengan

memiliki dua cabang kantor KAS. Selain fenomena umum terkait penggunaan MBTI dalam proses seleksi, wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan HR BPR Jam Gadang Ibu Fitria Nanda Amelia,SE juga mengungkapkan permasalahan nyata di lapangan. Salah satu hal yang disoroti adalah kesenjangan antara ekspektasi pimpinan dengan kinerja aktual karyawan, khususnya dari kalangan generasi Z. HR menyampaikan bahwa beberapa karyawan baru yang berasal dari generasi ini menunjukkan karakteristik kerja yang berbeda dari pola yang diharapkan, seperti kecenderungan untuk mempertanyakan instruksi, tingkat adaptasi yang lebih lambat terhadap struktur kerja konvensional, serta minimnya inisiatif di luar arahan langsung. Kondisi ini menimbulkan tantangan tersendiri dalam proses adaptasi dan pembinaan, serta berdampak terhadap efektivitas tim kerja. Fenomena tersebut memperkuat urgensi penelitian ini untuk mengeksplorasi bagaimana pemetaan tipe kepribadian melalui MBTI dapat membantu organisasi memahami dan menempatkan generasi muda pada posisi kerja yang paling sesuai dengan karakteristik mereka, guna mengoptimalkan *Person-Job Fit* dan meminimalisasi ketidaksesuaian sejak awal proses seleksi.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sifat penelitian eksplorasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mengenai pengalaman dan persepsi praktisi HR terhadap penerapan MBTI dalam proses seleksi serta penempatan karyawan. Menurut Ibrahim (2015), penelitian kualitatif memiliki sasaran yang terbatas, namun data yang dihasilkan tidak terbatas sehingga kualitas penelitian sangat ditentukan oleh kedalaman informasi yang diperoleh. Penelitian ini bersifat eksploratori, karena masih terbatasnya penelitian maupun informasi mengenai penerapan MBTI dalam konteks seleksi penempatan posisi karyawan di sektor perbankan. Sejalan dengan pandangan Sekaran (2016), penelitian eksploratori bersifat fleksibel karena cakupannya yang luas, namun semakin menyempit seiring berkembangnya proses penelitian hingga mencapai tema-tema esensial berdasarkan pengalaman partisipan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis *Nvivo 15* dan interpretasi pernyataan informan, pembahasan ini diarahkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu mengenai kesesuaian antara kepribadian dengan karakteristik pekerjaan berdasarkan pendekatan *Person–Job Fit* serta pemetaan tipe kepribadian karyawan berdasarkan MBTI di PT. BPRS Jam Gadang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis 7 Informan

No	Informan	Posisi	Tipe MBTI	Ciri Dominan Kepribadian	*Person–Job Fit*	Keterangan
1	Informan 1	*Account Officer*	ESFP	Ekstrovert, fleksibel, fokus fakta, empatik	Tinggi	Cocok dengan pekerjaan lapangan, interaksi intens, dan pendekatan persuasif terhadap nasabah.
2	Informan 2	*Funding Officer*	ESFP	Sosial, adaptif, fokus fakta, empatik	Tinggi	Sangat sesuai dengan tuntutan relasi, mobilitas tinggi, dan pencarian

						nasabah simpanan.
3	Informan 3	Admin Pembiayaan	ISTJ	Mandiri, logis, terstruktur, fokus data	Tinggi	Cocok dengan pekerjaan administratif yang menuntut ketelitian dan kepatuhan SOP.
4	Informan 4	*Teller*	ISTJ	Teliti, fokus, logis, terstruktur	Tinggi	Sangat sesuai dengan pekerjaan transaksi yang menuntut akurasi dan disiplin tinggi.
5	Informan 5	*Customer Service*	ESFJ	Ramah, empatik, komunikatif, terstruktur	Tinggi	Cocok dengan pekerjaan pelayanan yang menuntut empati dan komunikasi intensif.
6	Informan 6	IT	ISTP	Mandiri, analitis, logis, fleksibel	Tinggi	Sesuai dengan pekerjaan teknis yang menuntut analisis masalah dan kerja mandiri.
7	Informan 7	Bagian Umum	ESFP	Sosial, empatik, fleksibel, responsif	Tinggi	Cocok dengan pekerjaan koordinasi lintas unit dan kebutuhan operasional yang dinamis.

Rumusan Masalah 1: Bagaimana kesesuaian antara kepribadian dengan karakteristik pekerjaan berdasarkan pendekatan *Person-Job Fit* pada karyawan PT. BPRS Jam Gadang?

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *NVivo* 15 dan interpretasi terhadap pernyataan informan, ditemukan bahwa tingkat kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan di PT. BPRS Jam Gadang berada pada kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa kasus ketidaksesuaian (*misfit*). Informan yang menunjukkan kecocokan antara karakter pribadinya dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih mudah beradaptasi, merasa nyaman, serta mampu menjalankan tugas dengan lebih optimal.

Pada dimensi *Demands–Abilities Fit*, sebagian besar informan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Posisi yang menuntut ketelitian, analisis, dan fokus kerja, seperti *Account Officer*, Administrasi Pembiayaan, dan Staff IT, lebih sesuai diisi oleh individu yang memiliki karakter teliti, sistematis, dan logis. Informan pada posisi ini menyatakan bahwa mereka merasa lebih efektif ketika bekerja dengan data, dokumen, dan prosedur yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan gaya kerja individu telah relatif sejalan dengan tuntutan pekerjaan.

Sementara itu, pada posisi yang menuntut interaksi sosial tinggi seperti *Teller, Customer Service, Funding Officer*, dan Bagian Umum, informan yang memiliki karakter komunikatif, terbuka, dan mudah beradaptasi menyatakan lebih menikmati pekerjaannya. Mereka merasa

energi kerja muncul ketika berinteraksi dengan nasabah dan rekan kerja, serta merasa pekerjaannya sesuai dengan cara mereka mengekspresikan diri. Kondisi ini menunjukkan adanya kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan karakter individu.

Pada dimensi *Needs–Supplies Fit*, informan yang merasa cocok dengan pekerjaannya menyatakan bahwa pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan psikologis mereka, seperti kebutuhan untuk berinteraksi, dihargai, atau bekerja secara mandiri. Mereka merasa lebih tenang, tidak mudah tertekan, dan jarang mengalami kejenuhan. Sebaliknya, informan yang merasa kurang cocok dengan posisinya mengungkapkan adanya tekanan mental, rasa terpaksa dalam bekerja, serta keinginan untuk dipindahkan ke posisi lain. Hal ini memperlihatkan bahwa ketidaksesuaian antara kebutuhan individu dan karakter pekerjaan berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kepribadian dengan karakteristik pekerjaan berdasarkan pendekatan *Person–Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang telah berjalan cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan. Ketidaksesuaian yang terjadi menjadi salah satu faktor pendorong mutasi dan potensi *turnover*, sebagaimana diungkapkan dalam fenomena awal penelitian. Oleh karena itu, penerapan analisis *Person–Job Fit* secara lebih sistematis menjadi penting untuk meminimalisasi mismatch dan meningkatkan efektivitas penempatan karyawan.

Rumusan Masalah 2: Bagaimana tipe kepribadian karyawan berdasarkan MBTI di PT. BPRS Jam Gadang berdasarkan pendekatan *Person-Job Fit*?

Berdasarkan hasil pemetaan MBTI terhadap para informan, ditemukan adanya variasi tipe kepribadian yang kemudian dianalisis kesesuaiannya dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani. Setiap dimensi MBTI menunjukkan peran penting dalam menentukan kecocokan seseorang terhadap jenis pekerjaan tertentu.

Pada dimensi *Ekstrovert–Introvert*, karyawan dengan kecenderungan *Ekstrovert* lebih dominan pada posisi yang menuntut interaksi sosial tinggi, seperti *Teller, Customer Service, Funding Officer,* dan Bagian Umum. Mereka menunjukkan gaya kerja yang terbuka, komunikatif, dan responsif terhadap lingkungan sosial. Sebaliknya, karyawan dengan kecenderungan Introvert lebih sesuai pada posisi yang membutuhkan konsentrasi, analisis, dan kerja mandiri, seperti *Account Officer*, Administrasi Pembiayaan, dan Staff IT. Mereka merasa lebih nyaman bekerja dengan fokus tanpa terlalu banyak tuntutan sosial.

Pada dimensi *Sensing–Intuition*, individu dengan Sensing lebih cocok pada pekerjaan yang menuntut ketelitian terhadap data konkret, prosedur, dan detail operasional. Sementara itu, individu dengan Intuition lebih sesuai pada pekerjaan yang membutuhkan pemikiran konseptual, perencanaan, dan pengembangan ide. Hal ini menunjukkan bahwa cara individu memproses informasi sangat berpengaruh terhadap kesesuaian dengan karakter pekerjaan.

Pada dimensi *Thinking–Feeling*, karyawan dengan Thinking lebih sesuai pada pekerjaan yang menuntut objektivitas, logika, dan analisis rasional, seperti pekerjaan yang berkaitan dengan pembiayaan, administrasi, dan teknologi informasi. Sebaliknya, karyawan dengan Feeling lebih sesuai pada pekerjaan yang menekankan empati, pelayanan, dan hubungan interpersonal, seperti frontliner dan bagian pelayanan.

Sementara itu, pada dimensi *Judging–Perceiving*, individu dengan Judging lebih cocok pada pekerjaan yang terstruktur, memiliki target jelas, dan prosedur baku. Individu dengan Perceiving lebih sesuai pada pekerjaan yang fleksibel, dinamis, dan membutuhkan adaptasi cepat terhadap perubahan.

Hasil ini menunjukkan bahwa tipe kepribadian MBTI memiliki keterkaitan yang kuat dengan karakteristik pekerjaan di PT. BPRS Jam Gadang. Ketika tipe kepribadian karyawan sejalan dengan tuntutan pekerjaannya, mereka menunjukkan kenyamanan kerja, kinerja yang stabil, serta komitmen yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara tipe MBTI dan

karakter pekerjaan cenderung memicu rasa tidak nyaman, menurunnya motivasi, serta munculnya keinginan untuk berpindah posisi.

Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa pemetaan tipe kepribadian menggunakan MBTI dapat digunakan sebagai alat bantu untuk menganalisis dan meningkatkan *Person–Job Fit*. MBTI tidak dimaksudkan sebagai satu-satunya dasar seleksi, tetapi sebagai instrumen pendukung untuk memahami kecenderungan kepribadian karyawan agar penempatan posisi menjadi lebih tepat dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah pertama, tingkat kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan di PT. BPRS Jam Gadang tergolong cukup baik, meskipun masih ditemukan beberapa kasus ketidaksesuaian (*misfit*). Informan yang memiliki kecocokan antara karakter pribadinya dengan tuntutan pekerjaan menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik, merasa nyaman dalam bekerja, serta mampu menjalankan tugas dengan lebih optimal. Pada dimensi *Demands–Abilities Fit*, sebagian besar karyawan telah memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, baik pada posisi yang menuntut ketelitian dan analisis maupun pada posisi yang menuntut interaksi sosial dan pelayanan. Pada dimensi *Needs–Supplies Fit*, karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan kepribadiannya menunjukkan kepuasan dan kenyamanan psikologis yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang mengalami ketidaksesuaian menunjukkan adanya tekanan kerja, kelelahan mental, serta keinginan untuk berpindah posisi. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Person–Job Fit* berperan penting dalam menentukan kenyamanan, kinerja, dan keberlangsungan karyawan di PT. BPRS Jam Gadang.
2. Selanjutnya, untuk menjawab rumusan masalah kedua, berdasarkan pernyataan informan dan hasil analisis *NVivo* 15, penelitian ini menunjukkan bahwa tipe kepribadian karyawan berdasarkan MBTI memiliki keterkaitan yang kuat dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani. Karyawan dengan kecenderungan *Ekstrovert* lebih sesuai pada posisi yang menuntut interaksi sosial tinggi, sedangkan karyawan dengan kecenderungan *Introvert* lebih cocok pada pekerjaan yang membutuhkan fokus dan analisis. Pada dimensi *Sensing–Intuition*, individu dengan *Sensing* lebih sesuai pada pekerjaan yang berbasis prosedur dan data konkret, sedangkan individu dengan *Intuition* lebih sesuai pada pekerjaan yang membutuhkan pemikiran konseptual dan perencanaan. Pada dimensi *Thinking–Feeling*, individu dengan *Thinking* lebih cocok pada pekerjaan analitis dan objektif, sementara individu dengan *Feeling* lebih sesuai pada pekerjaan yang menuntut empati dan pelayanan. Sementara itu, pada dimensi *Judging–Perceiving*, individu dengan *Judging* lebih cocok pada pekerjaan yang terstruktur dan memiliki target jelas, sedangkan individu dengan *Perceiving* lebih sesuai pada pekerjaan yang fleksibel dan dinamis. Ketika tipe kepribadian MBTI sejalan dengan tuntutan pekerjaan, karyawan menunjukkan kenyamanan kerja, kinerja yang lebih stabil, serta komitmen yang lebih tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa pemetaan kepribadian menggunakan MBTI dapat digunakan sebagai alat bantu untuk menganalisis dan meningkatkan *Person–Job Fit*, sehingga membantu meminimalisasi mismatch, mengurangi potensi *turnover*, dan meningkatkan efektivitas penempatan karyawan di PT. BPRS Jam Gadang.

REFERENSI

Furnham, A. (1996). *The Big Five versus the Big Four: The relationship between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and NEO-PI five factor model of personality*. Personality and Individual Differences, 21(2), 303–307. https://doi.org/10.1016/0191-8869(96)00033-5

Ibrahim. (2015). Metodologi Penelitian Kualitatif (E. Kurnanto, Ed.). ALFABETA.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Myers & Briggs Foundation. (2015). *MBTI Basics*. Retrieved from https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/

OJK. (2023). Penguatan Sektor Jasa Keuangan dalam Menjaga Pertumbuhan Ekonomi (laporan Kinerja OJK 2023).

Pittenger, D. J. (2005). *Cautionary comments regarding the Myers-Briggs Type Indicator*. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 57(3), 210–221. https://doi.org/10.1037/1065-9293.57.3.210

Putri, M. N., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi turnover pada dosen institut teknologi padang. Jurnal Manajemen, 35 - 48.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed). Pearson Education.

Sekaran, U. (2016). *Research Methods for Business a Skill Building Approach*. In Journal GEEJ (Vol. 7, Issue 2).

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education Limited.