

**ANALISIS KESESUAIAN ANTARA POSISI DAN HASIL MBTI
KARYAWAN DI PT. BPR DANAPOS**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Andhika Jakawibawa
2017120206

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2022**

**ANALYSIS OF SUITABLENESS BETWEEN POSITION AND
EMPLOYEES MBTI RESULTS IN PT. BPR DANAPOS**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in
Economics

By:

Andhika Jakawibawa

2017120206

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2022**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS KESESUAIAN ANTARA POSISI DAN HASIL MBTI
KARYAWAN DI PT. BPR DANAPOS**

Oleh:

Andhika Jakawibawa

2017120206

Bandung, Februari 2022

Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA

Pembimbing,

Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Andhika Jakawibawa
Tempat, tanggal lahir : Cianjur, 5 Maret 1998
NPM : 2017120206
Program studi : Manajemen
Jenis naskah : Draf Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS KESESUAIAN ANTARA POSISI DENGAN HASIL MBTI KARYAWAN DI PT. BPR DANAPOS

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200

Bandung, 4 Februari 2022

Dinyatakan tanggal

Pembuat pernyataan



(Andhika Jakawibawa)

ABSTRAK

PT. BPR Danapos merupakan perusahaan swasta yang berdiri sejak tahun 1995 dan telah memperoleh izin usaha sebagai Bank Perkreditan Rakyat. Perusahaan ini mengalami kerugian sehingga melakukan efisiensi biaya, salah satunya dengan cara pengurangan jumlah karyawan. Disisi lain, perusahaan juga berusaha untuk mencapai tujuannya. Kondisi PT. BPR Danapos mengalami perubahan cukup signifikan dengan bertambahnya posisi pada empat dari lima orang karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi kewalahan karena belum memahami tugas yang harus diselesaikan.

Jumlah karyawan yang tepat dengan kemampuan yang sesuai merupakan bagian dari proses *staffing*. Hal tersebut juga terkait dengan kesesuaian posisi karyawan, dengan kepribadian sebagai salah satu faktor pentingnya. Kesesuaian kemampuan juga dipengaruhi oleh kepribadian. Salah satu alat untuk mengetahui kepribadian seseorang yaitu dengan menggunakan tes MBTI (*Myers Briggs Type Indicators*).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tipe kepribadian pada karyawan serta kesesuaian antara posisi dengan hasil tes MBTI karyawan pada PT. BPR Danapos. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif yaitu menggambarkan fenomena yang terjadi pada PT. BPR Danapos. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan di PT. BPR Danapos sebagai populasi.

Hasil yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu hasil tes MBTI pada seluruh karyawan memiliki mayoritas tipe ENTP (*Extraversion-Intuition-Thinking-Perceiving*). Berdasarkan hasil tes MBTI tersebut beberapa posisi sudah sesuai dengan tipe kepribadian.

Kata Kunci : Kepribadian, MBTI, PT. BPR Danapos, *Staffing*

ABSTRACT

PT. BPR Danapos is a private company that was established in 1995 and had achieved a business license as a Bank Perkreditan rakyat. This company suffered a loss so that it carried out cost efficiency, one of which was by reducing the number of employees. Besides, the company was also trying to achieved its goals. PT. BPR Danapos underwent a significant change with the additional position on four out of five employees. This causes the overwhelmed condition because the employees did not figure out the tasks that must be completed.

The right number of employees with the right number of suitability employees is the part of the staffing process. This is also related to the suitability of the employee's position, that also influenced by personality, one of the important factors. The suitability of abilities is also influenced by personality. One of the tools to determine a person's personality is MBTI (Myers Briggs Type Indicators) test.

This research aims is to determine the personality type of employees. Furthermore, the suitability of the position with the employees' results of MBTI test in PT. BPR Danapos. This is the descriptive research method that describes the phenomena that occur at PT. BPR Danapos. The research was conducted on all employees at PT. BPR Danapos as a population.

The results of this study were the ENTP type (Extraversion-Intuition-Thinking-Perceiving) as a majority type of PT. BPR Danapos employees. On the other hands, several positions were in accordance with personality types.

Keywords: Personality, MBTI, PT.BPR Danapos, Staffing

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan dalam segala proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan semestinya. Penelitian ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam mendapatkan Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan pada penelitian skripsi ini. Namun, berkat bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak pada akhirnya penelitian skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan, yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada seluruh mahasiswa agar menjadi lulusan yang berkualitas.
2. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kesempatan dan dukungan, memberikan arahan, bimbingan serta dorongan. Serta senantiasa meluangkan waktu dan tenaga dalam berbagai kesibukan. Terimakasih karena telah sabar dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Ibu Angela Teressia, S.IP., M.M. selaku Dosen Wali penulis yang selalu memberikan arahan serta bimbingan kepada penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
4. Seluruh Dosen Fakultas serta Staf Ekonomi khususnya pada Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta wawasan hingga penulis dapat terapkan dalam berkehidupan.
5. Ibu Evi Teviary dan Alm. Tandang Jakalalana selaku kedua orang tua, yang selalu menyemangati, mengasihi, memberikan cinta serta selalu mendoakan

yang terbaik untuk anaknya. Terimakasih atas segalanya, semoga selalu diberikan kesehatan, diberikan kebahagiaan selalu.

6. Cindera Jakawiguna, Kharisma D. Jaka Utama dan Aditya Jaka Prasaja selaku kakak dan adik kandung penulis. Terimakasih karena selalu memberikan support, menghibur serta menemani penulis dalam segala kondisi.
7. Seluruh karyawan PT. BPR Danapos yang telah membantu, memberikan informasi serta data yang relevan untuk penelitian ini.
8. Gabriel Ateng dan Priyayi Pujol selaku sahabat terdekat penulis di Unpar. Terimakasih selalu memberikan semangat, menemani, bercanda, dan mengingatkan selalu penulis dikala melakukan kesalahan. Semoga tali silaturahmi kita tidak putus sampai tua nanti.
9. Band Mene Angkatan 2017 yang selalu menemani penulis dalam menyalurkan hobi dan keinginan untuk berkarya.
10. Seluruh teman seperjuangan Manajemen 2017
11. Barudak Kaya Kieu, BJ Calling serta keluarga besar Listra yang menjadi wadah bagi penulis dalam banyak hal.
12. Serta teman-teman lainnya yang tak bisa disebutkan satu per satu.

Sekian saya ucapkan terimakasih bagi pihak yang telah terlibat dalam proses pengerjaan penelitian skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan yang telah diberikan.

Bandung, 4 Februari 2022

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Human Resources Management.....	7
2.1.1 Pengertian Human Resources Management.....	7
2.1.2 Fungsi Human Resources Management	7
2.2 Job Analysis	10
2.3 Kepribadian	10
2.3.1 Lima Dimensi Kepribadian.....	11
2.4 Perencanaan Sumber Daya Manusia	11
2.5 MBTI	12
2.5.1 Sejarah MBTI	12
2.5.2 Pengertian dan Aspek MBTI.....	12
2.5.3 The Four Different Temperaments	15
2.5.4 Kombinasi Aspek- Aspek MBTI	15
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	29
3.1 Metode Penelitian	29

3.2	Teknik pengumpulan data.....	29
3.3	Alur Penelitian.....	30
3.4	MBTI.....	31
3.5	Triangulasi.....	32
3.6	Populasi.....	33
3.7	Jenis Data.....	33
3.8	Teknik Analisis Data.....	34
3.9	Objek Penelitian.....	35
3.9.1	Profil Perusahaan.....	35
3.9.2	Struktur Organisasi.....	35
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Hasil Tes MBTI.....	38
4.2	Analisis Kesesuaian Posisi dan Hasil Tes MBTI.....	42
4.2.1	Staf SDM dan IT.....	44
4.2.2	Kepatuhan, MR&APU-PPT.....	44
4.2.3	Internal Audit dan Operasional.....	45
4.2.4	SDM, Legal dan Umum.....	46
4.2.5	Bisnis (Lending Cianjur dan Sukabumi).....	46
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		48
5.1	Kesimpulan.....	48
5.2	Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....		
LAMPIRAN.....		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Konseptual	6
Gambar 3.1 Alur Penelitian.....	30
Gambar 3.2 Triangulasi Metode	33
Gambar 3.3 Logo Perusahaan	35
Gambar 3.4 Bagan Organisasi Perusahaan	35
Gambar 4.1 Perbandingan antara <i>Extraversion</i> dengan <i>Introversion</i>	39
Gambar 4.2 Perbandingan antara <i>Sensing</i> dengan <i>Intuituion</i>	40
Gambar 4.3 Perbandingan antara <i>Thinking</i> dengan <i>Feeling</i>	41
Gambar 4.4 Perbandingan antara <i>Judging</i> dengan <i>Perceiving</i>	42

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT BPR Danapos pada tahun 2020 dan 2021...	1
Tabel 1.2 Informasi posisi jabatan sebelum dan saat pandemi	2
Tabel 2.1 Empat Kategori Aspek MBTI.....	13
Tabel 3.1 Dimensi pertanyaan tes MBTI.....	31
Tabel 4.1 Rincian data responden pada PT.BPR Danapos	38
Tabel 4.2 Hasil Tes MBTI	38
Tabel 4.3 Kesesuaian posisi dengan tipe variasi kepribadian	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara
Lampiran 2 Kuesioner Tes MBTI.....
Lampiran 3 Dokumentasi.....
Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden.....

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, dunia sedang mengalami krisis yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Jumlah kasus Covid-19 yang semakin tinggi di Indonesia mengakibatkan munculnya kebijakan pada masa pandemi. Pemerintah telah melakukan beberapa upaya untuk mencegah penularan Covid-19 diantaranya menerapkan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat. (Abdi, 2021)

Berdasarkan PP Nomor 21 Tahun 2020, Pembatasan Sosial Berskala Besar adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Sedangkan istilah PPKM mulai muncul ketika Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 diterbitkan. Namun, beberapa sektor usaha masih diperbolehkan untuk beroperasi secara terbatas ketika kebijakan tersebut diterapkan. (Rahma, 2020)

Kebijakan tersebut menyebabkan dampak pada para pekerja. Tercatat, dalam periode Januari hingga 7 Agustus 2021 jumlah pekerja di Indonesia mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mencapai 538.305 orang (Sukmawijaya, 2021). Menurut data yang diperoleh, pada periode tersebut Pemutusan Hubungan Kerja terjadi pada karyawan di PT. BPR Danapos. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT BPR Danapos mengalami penurunan drastis pada periode Maret 2020 hingga Desember 2021. Jumlah karyawan dapat dilihat dalam tabel yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan pada PT BPR Danapos pada tahun 2020 dan 2021

Periode	Jumlah Karyawan
Maret 2020	31

Periode	Jumlah Karyawan
Desember 2020	29
Maret 2021	24
Desember 2021	5

Sumber: Data perusahaan yang diolah penulis

Berdasarkan data pada tabel 1.1, jumlah karyawan pada PT. BPR Danapos mengalami penurunan secara bertahap. Pada Maret 2020, jumlah karyawan yang bekerja di PT. BPR Danapos yaitu 31 orang. Seiring berjalannya waktu, pada Desember 2021 jumlah karyawan yang bekerja pada PT BPR Danapos hanya tersisa sebanyak 5 orang.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu WN pada bagian SDM, PT. BPR Danapos melakukan pengurangan karyawan dengan tujuan efisiensi biaya. Lebih lanjut, narasumber menjelaskan bahwa kondisi finansial pada PT. BPR Danapos menurun drastis akibat sulitnya mencari nasabah serta semakin tingginya kredit macet pada nasabah yang menyebabkan kinerja perusahaan menjadi terhambat. Akibat dari perampingan karyawan, terdapat penambahan posisi pada mayoritas karyawan. Berikut merupakan tabel mengenai informasi jabatan sebelum dan saat pandemi:

Tabel 1.2

Informasi posisi jabatan sebelum dan saat pandemi

Nama (Inisial)	Posisi sebelumnya	Posisi saat ini
DJ	Staff Supervisor Umum, File dan Jaminan (Staf SDM)	Staf SDM dan IT
EH	Kepatuhan, MR&APU-PPT	Kepatuhan, MR&APU-PPT
RM	Internal Audit	Internal Audit dan Operasional
WN	SDM	SDM Legal dan Umum
YS	Bisnis (Funding dan Lending Cianjur)	Bisnis (Lending Cianjur dan Sukabumi)

Sumber: Data Perusahaan yang diolah penulis

Sesuai dengan tabel 1.2, telah terjadi beberapa penambahan posisi pada karyawan di PT. BPR Danapos, kecuali untuk posisi Kepatuhan, MR&APU-PPT. Perubahan yang cukup signifikan telah terjadi pada posisi Bisnis, dimana sebelumnya bidang Bisnis membawahi Funding dan Lending. Namun, untuk saat ini bagian Funding dihilangkan karena perusahaan fokus pada kegiatan Lending. Dapat dilihat bahwa beberapa karyawan memiliki lebih dari satu posisi pekerjaan karena terbatasnya sumber daya manusia.

Selain itu, menurut narasumber terdapat permasalahan yang terjadi akibat dari perubahan posisi tersebut. Karyawan menjadi kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan bertambahnya posisi pekerjaan, para karyawan menyampaikan bahwa saat ini tugas mereka menjadi bertumpuk dari penambahan posisi, sementara mereka belum memahami tugas yang harus diselesaikan. Akibatnya, karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja sehingga beberapa laporan pekerjaan dapat diselesaikan namun tidak maksimal.

Perusahaan terdiri dari orang-orang yang bekerja sama dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. (George & Jones, 2011). Pencapaian tujuan dapat diwujudkan dengan proses *staffing* pada suatu organisasi. Proses ini dapat membuat perusahaan memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan kemampuan yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy & Martocchio, 2016). Salah satu aktifitas dalam *staffing* adalah selection yaitu proses mencocokkan individu dengan posisi yang ada dalam organisasi. (Mondy & Martocchio, 2016)

Individu memiliki karakteristik yang berhubungan dengan *job performance* (Mondy & Martocchio, 2016). Pola karakteristik berfikir merasakan dan melakukan sesuatu yang berbeda pada masing-masing individu merupakan kepribadian. Dalam definisi lainnya kepribadian merupakan karakteristik abadi dalam menggambarkan perilaku individu (Robbins & Judge, 2013)

Salah satu alat yang dapat digunakan dalam mengetahui kepribadian dan minat yaitu melakukan metode MBTI atau *Myer Briggs Type Indicator*. Metode ini menyediakan klasifikasi tipe kepribadian seseorang dan tentunya dapat berguna dalam keputusan saat pemilihan karir dan perencanaan. (Dessler, 2020)

Pada penelitian sebelumnya, terdapat kesesuaian antara profil kepribadian mahasiswa dengan pekerjaan yang diinginkan menggunakan tes MBTI (Fauzi, 2017). Penelitian selanjutnya yaitu artikel dari Halima Tussadiyah mendapatkan fakta bahwa tipe-tipe kepribadian yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan model perilaku MBTI sangat cocok dalam bidang pekerjaan pada posisi-posisi tertentu.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kesesuaian karyawan dengan menggunakan tes MBTI dengan judul "Analisis Kesesuaian Antara Posisi dan Hasil MBTI Karyawan di PT. BPR Danapos"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana *Myer Briggs Type Indicator* (MBTI) karyawan di PT.BPR Danapos?
2. Bagaimana kesesuaian posisi karyawan berdasarkan hasil *Myer Briggs Type Indicator* (MBTI) di PT. BPR Danapos?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana *Myer Briggs Type Indicator* (MBTI) karyawan di PT.BPR Danapos.
2. Untuk mengetahui bagaimana kesesuaian posisi karyawan berdasarkan hasil *Myer Briggs Type Indicator* (MBTI) di PT. BPR Danapos.

1.4 Kegunaan Penelitian

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi kesesuaian penempatan karyawan dengan posisi pekerjaan

berdasarkan Tes MBTI. Hal ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menunjang kinerja PT. BPR Danapos.

1.5 Kerangka Pemikiran

Konsep manajemen secara umum memiliki aspek yang cukup luas. Beberapa fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, penyusunan sumber daya manusia atau *staffing*, pengarahan serta pengawasan untuk para karyawan agar tercapainya tujuan organisasi (Dessler, 2020). Hal tersebut menjelaskan bahwa tercapainya tujuan organisasi berdasarkan pengelolaan karyawan sangat penting. Perusahaan yang memiliki proses bisnis yang baik tentunya harus didasari oleh sistem manajemen yang efektif dan efisien (Hasibuan, 2016)

Dalam mencapai tujuan manajemen diperlukan kesesuaian penempatan posisi pada karyawan. *Staffing* merupakan suatu proses organisasi dapat memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan kemampuan yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy & Martocchio, 2016). Menurut Dessler (2020) proses *staffing* menentukan tipe orang yang sesuai, merekrut calon karyawan, menetapkan standar kinerja, menetapkan kompensasi, mengevaluasi kinerja, melakukan konseling pada karyawan serta melakukan pelatihan dan pengembangan pada karyawan.

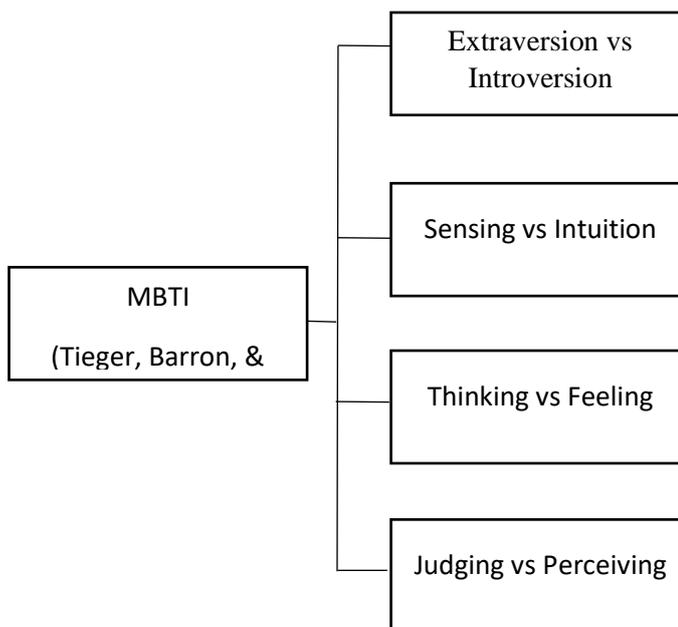
Kepribadian merupakan faktor penting dalam menjelaskan mengapa karyawan bertindak seperti yang mereka lakukan dalam organisasi dan mengapa mereka memiliki sikap yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Dalam definisi lainnya kepribadian merupakan karakteristik abadi dalam menggambarkan perilaku individu (Robbins & Judge, 2013). Menurut George & Jones (2011) Kepribadian merupakan pola cara yang relatif bertahan lama yang dirasakan, dipikirkan, dan dilakukan seseorang. Menurut American Psychological Association (dalam Mondy & Martocchio, 2016), kepribadian mengacu pada perbedaan individu dalam pola karakteristik pemikiran, perasaan, dan perilaku. Studi tentang kepribadian berfokus pada dua bidang yang luas diantaranya yaitu memahami perbedaan individu dalam karakteristik kepribadian tertentu. Pada penelitian sebelumnya, kepribadian berpengaruh terhadap budaya organisasi (Satria,

Matriadiq, & Maryudi, 2020). Dalam jurnal tersebut dijelaskan bahwa kepribadian dapat mendorong peningkatan perilaku sukarela seseorang.

MBTI merupakan tes kepribadian yang memanfaatkan empat karakteristik seseorang serta mengklasifikasikan karakteristik tersebut menjadi 16 tipe kepribadian (Robbins & Judge, 2013). Dalam metode ini, terdapat empat tipe kepribadian yang saling bertolak belakang diantaranya *extraversion* atau *introversion*, *sensing* atau *intuition*, *thinking* atau *feeling* dan *perceiving* atau *judging*. Selanjutnya dijelaskan dalam melakukan tes kepribadian tidak dibatasi waktu dan tidak mengukur keterampilan pemecahan masalah yang spesifik (Mondy & Martocchio, 2016).

Pada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, *Myers–Briggs Type Indicator* dapat mengidentifikasi dalam memprediksi kompetensi penyesuaian lintas budaya, kompetensi pekerjaan, serta mengatasi stres (Song, Choi, & Hyun, 2021). Selain itu, MBTI dapat digunakan dalam membantu karyawan untuk menemukan pekerjaan yang paling cocok serta membuat karyawan lebih puas (Pittenger, 1993) dan MBTI dapat membantu seseorang dalam menentukan perkembangan karir (Mallari & Pelayo III, 2017).

Gambar 1.1
Model Konseptual



Sumber: Hasil Kajian Penulis

