

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di tengah dinamika persaingan global yang semakin kompleks, industri perbankan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kinerja organisasi yang optimal. Tidak hanya dituntut untuk terus berinovasi dalam produk dan layanan, sektor ini juga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan adaptif terhadap perubahan. Kualitas SDM menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan institusi perbankan, terutama dalam menjawab kebutuhan pelanggan, menjaga kepercayaan publik, dan mendukung pengambilan keputusan yang tepat di tengah fluktuasi ekonomi. Oleh karena itu, proses seleksi menjadi salah satu pilar utama dalam membentuk fondasi organisasi yang kuat dan kompetitif. Menurut Mathis & Jackson (2010), SDM merupakan aset strategis yang memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam industri jasa seperti perbankan yang sangat bergantung pada interaksi manusia.

Permasalahan yang sering dihadapi dalam pengelolaan SDM adalah *Fitnya* 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 komitmen 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 dan 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 *Fitnya* 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 kesesuaian 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 *Fit*, 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 pertimbangan saat membuat keputusan pada perekrutan serta seleksi karyawan.

Untuk mengetahui kepribadian yang berkaitan dengan tugas pekerjaan seseorang 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 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 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 1.1 16 Tipe Kepribadian**

ESTJ <i>Ekstrovert, Sensing, Thinking, Judging</i>	ISTJ <i>Introvert, Sensing, Thinking, Judging</i>	ENTJ <i>Ekstrovert, Intuition, Thinking, Judging</i>	INTJ <i>Introvert, Intuition, Thinking, Judging</i>
ESTP <i>Ekstrovert, Sensing, Thinking, Perceiving</i>	ISTP <i>Introvert, Sensing, Thinking, Perceiving</i>	ENTP <i>Ekstrovert, Intuition, Thinking, Perceiving</i>	INTP <i>Introvert, Intuition, Thinking, Perceiving</i>

ESFJ <i>Ekstrovert, Sensing, Feeling, Judging</i>	ISFJ <i>Introvert, Sensing, Feelsong, Judging</i>	ENFJ <i>Ekstrovert, Intuition, Feeling, Judging</i>	INFJ <i>Introvert, Intuition, Feeling, Judging</i>
ESFP <i>Ekstrovert, Sensing, Feeling, Perceiving</i>	ISFP <i>Introvert, Sensing, Feelsong, Perceiving</i>	ENFP <i>Ekstrovert, Intuition, Feeling, Perceiving</i>	INFP <i>Introvert, Intuition, Feeling, Perceiving</i>

Sumber: <http://www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes2.asp> , 2017

Indikator E–I merupakan indikator yang mengarah pada cara bersosialisasi dan bagaimana seseorang 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 *Fit* 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.

Penggunaan MBTI dalam proses seleksi diharapkan dapat meningkatkan kualitas seleksi melalui pendekatan yang lebih personal dan holistik. Menurut Keirsey & Bates (1998), pemahaman terhadap tipe kepribadian tidak hanya membantu dalam seleksi, tetapi juga dalam pengembangan karir dan pembentukan

tim kerja yang sinergis. Dengan mempertimbangkan aspek kepribadian sejak tahap awal seleksi, organisasi dapat membangun tim yang lebih solid, produktif, dan memiliki tingkat retensi yang *Fit*.

Sejalan dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya kesadaran terhadap pentingnya kecocokan kepribadian dalam dunia kerja, penggunaan MBTI mengalami peningkatan signifikan dalam proses seleksi modern. Berbagai platform seleksi digital kini mengintegrasikan tes kepribadian MBTI sebagai bagian dari tahapan seleksi awal. Bahkan sejumlah perusahaan besar memanfaatkannya tidak hanya untuk seleksi, tetapi juga dalam pengembangan karir dan pembentukan tim kerja. Di Asia Timur seperti Jepang dan Korea Selatan, MBTI juga mulai digunakan oleh berbagai perusahaan sebagai algoritma pendukung kecocokan kandidat dengan posisi kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya pergeseran pendekatan seleksi yang lebih personal, adaptif, dan berbasis karakter. Di sisi lain, tren MBTI juga berkembang secara sosial terutama di kalangan generasi muda sebagai bagian dari identitas kepribadian yang dibagikan di media sosial. Fenomena ini menandai bahwa MBTI bukan sekadar alat ukur psikologis, tetapi telah menjadi bagian dari SDM yang menyatu antara kebutuhan organisasi dan karakter generasi kerja masa kini.

Menurut data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2023 tingkat *turnover* karyawan di sektor perbankan Indonesia mencapai sekitar 12–15% per tahun, dengan angka ter*Fit* pada posisi *frontliner* seperti *teller* dan *customer service*. *Fitnya* 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 1.2 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 2020-2025*

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 BukitFit 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. Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan:

**Tabel 1.3 Hasil Wawancara Awal**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Kesimpulan</b>
<p>Apa sekarang yang menjadi masalah utama pada karyawan di BPRS Jam Gadang ini?</p>	<p>Kurangnya kinerja karyawan pada posisinya masing-masing, karna beberapanya ada yang merasa tidak cocok dengan apa yang dikerjakannya. Akhirnya kami sering melakukan mutasi karyawan. Dan juga kadang karyawan jika terlalu ditekan mereka akhirnya mengundurkan diri karna tidak sanggup dengan tugas yang diberikan.</p>	<p>Kurang merasa cocok karyawan dengan apa yang mereka kerjakan</p>
<p>Apa yang menjadi pertimbangan utama dalam penempatan karyawan di BPRS Jam Gadang?</p>	<p>Penempatan karyawan biasanya didasarkan pada kompetensi teknis, pengalaman kerja, serta kebutuhan divisi. Namun, kami juga mempertimbangkan aspek kepribadian agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif di posisi yang sesuai.</p>	<p>Penempatan dilakukan berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan divisi, namun juga memperhatikan kepribadian agar karyawan bekerja secara nyaman dan produktif.</p>
<p>Apakah BPRS Jam Gadang pernah menggunakan metode atau alat tertentu untuk menilai kecocokan karyawan dengan posisi kerja?</p>	<p>Saat ini kami menggunakan wawancara, tes kemampuan, dan observasi perilaku. Namun, penggunaan alat psikometri seperti MBTI belum secara resmi diterapkan, meskipun kami menyadari manfaatnya dalam memahami kepribadian karyawan.</p>	<p>Saat ini bank menggunakan wawancara, tes kemampuan, dan observasi perilaku, tetapi belum menerapkan MBTI, meskipun mereka menyadari manfaatnya untuk memahami kepribadian.</p>
<p>Bagaimana menurut Anda pentingnya analisis <i>Person-Job Fit</i> dalam meningkatkan kinerja karyawan?</p>	<p>Analisis <i>Person-Job Fit</i> sangat penting karena jika karyawan sesuai dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih <i>Fit</i>, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja bank.</p>	<p>Analisis ini dianggap sangat penting karena kesesuaian antara individu dan pekerjaan meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kepuasan kerja, yang berpengaruh positif terhadap kinerja bank.</p>
<p>Apakah Anda melihat potensi penggunaan tipe kepribadian MBTI sebagai alat bantu dalam proses penempatan karyawan?</p>	<p>Saya melihat potensi yang besar. MBTI dapat membantu memahami karakteristik individu secara lebih mendalam sehingga penempatan karyawan bisa lebih tepat dan sesuai dengan kepribadian mereka.</p>	<p>MBTI dinilai memiliki potensi besar untuk membantu memahami karakteristik individu dan memastikan penempatan lebih tepat sesuai kepribadian.</p>

<p>Apa tantangan yang biasanya dihadapi dalam proses penempatan karyawan di bank ini?</p>	<p>Tantangan utama adalah keterbatasan data tentang kepribadian karyawan dan kecocokan mereka dengan posisi. Selain itu, perubahan kebutuhan divisi dan dinamika kerja juga mempengaruhi penempatan.</p>	<p>Tantangan utama adalah kurangnya data kepribadian karyawan serta perubahan kebutuhan divisi dan dinamika kerja yang cepat.</p>
<p>Bagaimana Anda menilai efektivitas penempatan karyawan saat ini? Apakah ada indikator khusus yang digunakan?</p>	<p>Kami menilai efektivitas penempatan melalui kinerja individu, tingkat absensi, dan feedback dari atasan langsung. Jika karyawan menunjukkan performa baik dan sedikit masalah, kami anggap penempatan sudah efektif.</p>	<p>Efektivitas diukur melalui kinerja individu, tingkat absensi, dan umpan balik atasan. Jika hasilnya baik dan minim masalah, penempatan dianggap efektif.</p>
<p>Apakah bank memiliki program pengembangan atau pelatihan yang disesuaikan dengan tipe kepribadian karyawan?</p>	<p>Saat ini program pelatihan lebih fokus pada pengembangan keterampilan teknis dan soft skills umum. Namun, kami terbuka untuk mengembangkan program yang lebih personalisasi berdasarkan tipe kepribadian.</p>	<p>Saat ini pelatihan masih berfokus pada keterampilan teknis dan soft skills umum, tetapi bank terbuka untuk mengembangkan pelatihan yang disesuaikan dengan tipe kepribadian di masa depan.</p>
<p>Bagaimana Anda melihat hubungan antara tipe kepribadian MBTI dengan peran spesifik di bank, misalnya teller, customer service, atau analis kredit?</p>	<p>Setiap peran memiliki tuntutan karakter yang berbeda. Misalnya, teller dan customer service membutuhkan kepribadian yang ramah dan komunikatif, sementara analis kredit lebih membutuhkan kemampuan analitis dan detail. MBTI bisa membantu mengidentifikasi kecocokan ini.</p>	<p>Tiap posisi memerlukan karakteristik berbeda: teller dan customer service perlu ramah dan komunikatif, sedangkan analis kredit perlu analitis dan teliti. MBTI dapat membantu mengenali kecocokan tersebut.</p>
<p>Apakah Anda bersedia mendukung penelitian yang menggunakan MBTI untuk meningkatkan proses penempatan karyawan di bank ini?</p>	<p>Kami sangat mendukung penelitian yang dapat memberikan insight baru dan membantu meningkatkan manajemen SDM di bank, termasuk penggunaan MBTI sebagai alat bantu.</p>	<p>Pihak bank mendukung penuh penelitian yang dapat memberikan wawasan baru untuk meningkatkan manajemen SDM, termasuk penggunaan MBTI.</p>
<p>Apa harapan Anda terhadap hasil penelitian ini dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di Bank Jam Gadang?</p>	<p>Harapan kami adalah penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kecocokan penempatan karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan.</p>	<p>Bank berharap hasil penelitian memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kecocokan penempatan karyawan, yang berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja.</p>

Sumber: Wawancara awal HR, September 2025

Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian yang mendalam mengenai bagaimana MBTI digunakan dalam praktik seleksi, khususnya di sektor perbankan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi pola penerapan MBTI dalam proses seleksi, tetapi juga mengeksplorasi persepsi para pelaku seleksi

terhadap efektivitas dan keterbatasan alat ini dalam konteks dunia kerja yang nyata. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam pengembangan strategi seleksi berbasis kepribadian yang lebih akurat, adil, dan adaptif terhadap kebutuhan industri perbankan masa kini.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana kesesuaian antara kepribadian dengan karakteristik pekerjaan berdasarkan pendekatan *Person-Job Fit* pada karyawan PT.BPRS Jam Gadang?
- b. Bagaimana tipe kepribadian karyawan berdasarkan MBTI di PT. BPRS Jam Gadang berdasarkan pendekatan *Person-Job Fit*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis kesesuaian antara tipe kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan menggunakan pendekatan *Person-Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang.
- b. Untuk mengidentifikasi tipe kepribadian karyawan berdasarkan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) berdasarkan pendekatan *Person-Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang diharapkan oleh peneliti yaitu:

Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi perusahaan, industri dan organisasi, khususnya pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia terkait penggunaan MBTI dalam proses seleksi penempatan karyawan.

Manfaat praktis:

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen SDM di sektor perbankan dalam merancang strategi seleksi yang lebih tepat dan efektif, serta meningkatkan kualitas seleksi karyawan melalui pendekatan berbasis kepribadian. Generasi Z sebagai calon karyawan dapat membantu memahami kecenderungan kepribadian mereka serta posisi kerja yang sesuai sehingga meningkatkan peluang keberhasilan dalam karir.

#### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada penggunaan MBTI dalam analisis *person job* pada seleksi penempatan karyawan pada proses seleksi karyawan pada BPR Jam Gadang, dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan praktisi HR dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses seleksi. Fokus penelitian terbatas tidak mencakup evaluasi kinerja karyawan.

#### 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Berisikan pembahasan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II: TINJAUAN LITERATUR**

Pembahasan mengenai seleksi, *Person-Job Fit*, *Myer-Briggs Type Indicator* (MBTI), hubungan MBTI dengan *Person-Job Fit*, serta memuat teori-teori, serta penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang ditelitisaast ini.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pembahasan mengenai desain penelitian, jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, unit analisis, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

## **BAB IV: PEMBAHASAN**

Pembahasan tentang hasil dan interpretasi dari penelitian mengenai analisis *Person-Job Fit* dengan menggunakan MBTI pada seleksi penempatan karyawan.

## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan kesimpulan yang didapatkan setelah penelitian ini dilakukan serta saran-saran yang dapat membantu objek penelitian.

