

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Jam Gadang, sebuah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang beroperasi di sektor perbankan syariah dan menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip-prinsip syariah. PT. BPRS Jam Gadang memiliki peran penting dalam memberikan layanan keuangan kepada masyarakat, khususnya dalam penghimpunan dana dan penyaluran pembiayaan, sehingga keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Penelitian ini memfokuskan objek kajian pada menganalisis *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) dengan pendekatan kesesuaian antara kepribadian individu dengan tuntutan pekerjaan *Person-Job Fit*. Oleh karena itu, objek penelitian tidak hanya mencakup organisasi secara keseluruhan, tetapi juga mencakup individu karyawan berdasarkan posisi pekerjaan yang dijalani.

Subjek penelitian terdiri dari karyawan yang mewakili beberapa posisi utama dalam struktur organisasi PT. BPRS Jam Gadang, yaitu *teller*, *customer service*, *account officer*, *funding officer*, admin pembiayaan, bagian umum, dan staf teknologi informasi (IT). Selain itu, penelitian ini juga melibatkan pihak manajemen, yaitu HR dan Direktur, sebagai informan kunci untuk memperoleh perspektif organisasi terkait tuntutan pekerjaan,

karakter ideal karyawan, serta kebijakan penempatan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa setiap posisi pekerjaan di PT. BPRS Jam Gadang memiliki karakteristik tugas, tingkat interaksi sosial, tekanan kerja, serta pola pengambilan keputusan yang berbeda, sehingga menuntut karakter dan kepribadian tertentu agar kinerja dapat berjalan optimal. Dengan demikian, PT. BPRS Jam Gadang merupakan objek yang relevan untuk mengkaji implementasi konsep *Person-Job Fit* berbasis MBTI dalam konteks seleksi, penempatan, dan pengelolaan karyawan.

Melalui analisis terhadap objek penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai tingkat kesesuaian kepribadian karyawan dengan posisi kerja yang dijalani, serta pola kecenderungan dimensi MBTI yang dibutuhkan pada masing-masing posisi pekerjaan di lingkungan perbankan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara akademik maupun praktis, khususnya sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas penempatan dan pengembangan sumber daya manusia.

4.2 Job Description

Bagian ini menjelaskan *job description* pada masing-masing posisi yang menjadi objek penelitian. Uraian *job description* disusun berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur dan HR. *Job description* ini digunakan sebagai dasar untuk menganalisis kesesuaian antara karakter individu dengan tuntutan pekerjaan (*Person-Job Fit*).

Setiap posisi tidak hanya memiliki tugas teknis yang berbeda, tetapi juga menuntut karakter psikologis tertentu agar pekerjaan dapat dijalankan secara optimal. Oleh karena itu, deskripsi berikut tidak hanya memuat tugas utama, tetapi juga tuntutan karakter yang melekat pada pekerjaan tersebut.

4.2.1 Teller

Teller bertanggung jawab atas transaksi keuangan harian seperti setoran, penarikan, pembayaran, dan pencatatan transaksi sesuai dengan sistem dan SOP yang berlaku. *Teller* juga berperan sebagai *frontliner* yang berhadapan langsung dengan nasabah, sehingga dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan profesional.

Dari sisi karakter, posisi *Teller* menuntut tingkat ketelitian yang sangat *Fit* karena pekerjaan berbasis angka dan data konkret. Kesalahan kecil dapat berdampak besar pada operasional bank. Selain itu, *teller* harus mampu bekerja dalam lingkungan yang ramai dan penuh tekanan, terutama saat antrean nasabah panjang. Oleh karena itu, *teller* perlu memiliki kestabilan emosi, disiplin, kepatuhan terhadap aturan, serta kemampuan untuk tetap tenang dan fokus di bawah tekanan. Pola kerja *teller* sangat terstruktur, sehingga lebih cocok untuk individu yang nyaman bekerja dengan aturan, jadwal, dan prosedur yang jelas.

4.2.2 Customer Service

Customer service bertugas melayani pembukaan rekening, memberikan informasi produk, menangani keluhan, serta menjaga hubungan baik dengan nasabah. Posisi ini menuntut interaksi sosial yang

sangat intens karena hampir seluruh aktivitas kerja melibatkan komunikasi langsung dengan nasabah.

Dari sisi karakter, *customer service* membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik, kesabaran, empati, dan fleksibilitas. CS harus mampu menghadapi berbagai karakter nasabah, termasuk yang emosional atau tidak sabar, tanpa kehilangan sikap profesional. Selain itu, CS juga harus teliti dalam menjelaskan informasi produk dan prosedur agar tidak terjadi kesalahan informasi. Pola kerja CS mengikuti SOP dan alur layanan yang jelas, sehingga membutuhkan kombinasi antara kepatuhan pada aturan dan kemampuan beradaptasi secara situasional.

4.2.3 Account Officer

Account officer bertugas mencari dan mengelola nasabah pembiayaan, melakukan analisis awal kelayakan usaha, memantau portofolio pembiayaan, serta menjaga hubungan jangka panjang dengan nasabah. Posisi ini juga memiliki tuntutan target yang harus dicapai secara berkala.

Dari sisi karakter, *account officer* harus nyaman berinteraksi sosial secara intens karena pekerjaannya banyak melibatkan komunikasi, negosiasi, dan persuasi. AO juga harus tahan terhadap tekanan target dan memiliki semangat kerja yang *Fit*. Selain itu, AO membutuhkan kemampuan analitis untuk memahami data usaha nasabah serta kemampuan melihat peluang dari kondisi pasar. Pola kerja AO bersifat terencana namun fleksibel, karena harus menyesuaikan dengan kondisi lapangan dan kebutuhan nasabah.

4.2.4 *Funding Officer*

Funding officer bertanggung jawab menghimpun dana pihak ketiga, mencari nasabah baru, serta menjaga hubungan dengan nasabah penyimpan dana. Pekerjaan ini hampir seluruhnya berbasis komunikasi dan relasi.

Dari sisi karakter, *funding officer* harus sangat nyaman berinteraksi sosial, memiliki energi *Fit*, dan tidak canggung bertemu orang baru. Kemampuan membangun relasi, empati, dan kepekaan terhadap karakter nasabah menjadi kunci keberhasilan posisi ini. Selain itu, *funding officer* dituntut adaptif dan fleksibel karena kondisi lapangan sering berubah dan jadwal kerja tidak selalu tetap. Pola kerja *funding officer* lebih dinamis dibandingkan posisi lain dan kurang cocok untuk individu yang membutuhkan struktur kerja yang kaku.

4.2.5 Admin Pembiayaan

Admin pembiayaan menangani dokumen pembiayaan, pengarsipan, administrasi akad, serta memastikan seluruh berkas lengkap dan sesuai prosedur. Pekerjaan ini bersifat administratif dan minim interaksi langsung dengan nasabah.

Dari sisi karakter, posisi ini menuntut ketelitian, kerapian, kesabaran, dan kemampuan bekerja secara sistematis. Admin pembiayaan harus fokus pada data dan dokumen, serta mampu bekerja mandiri dalam lingkungan yang relatif tenang. Pengambilan keputusan harus objektif dan berbasis aturan. Pola kerja admin pembiayaan sangat terstruktur dengan alur dan tenggat waktu yang jelas.

4.2.6 Staf IT

Staf IT bertanggung jawab atas sistem, jaringan, keamanan data, serta dukungan teknis bagi seluruh unit kerja. Pekerjaan ini bersifat teknis dan analitis.

Dari sisi karakter, staf IT membutuhkan kemampuan berpikir logis, analitis, dan teliti. Fokus terhadap data teknis sangat penting karena kesalahan kecil dapat berdampak besar. Selain itu, staf IT harus mampu melihat pola gangguan sistem dan mencari solusi jangka panjang. Interaksi sosial tidak terlalu intens, tetapi tetap diperlukan dalam konteks layanan internal. Pola kerja staf IT terencana namun menuntut fleksibilitas karena gangguan sistem bisa terjadi sewaktu-waktu.

4.2.7 Bagian Umum

Bagian umum bertugas mengelola fasilitas kantor, logistik, serta mendukung operasional harian seluruh divisi. Posisi ini melibatkan koordinasi dengan banyak unit dan sering menghadapi pekerjaan yang bersifat mendadak.

Dari sisi karakter, bagian umum membutuhkan fleksibilitas, kesiapan menghadapi perubahan, serta kemampuan komunikasi lintas divisi. Karyawan bagian umum harus sigap, bertanggung jawab, dan mampu mengatur prioritas kerja. Selain itu, dibutuhkan kepekaan untuk mengantisipasi kebutuhan operasional agar tidak menghambat aktivitas unit lain. Pola kerja bagian umum bersifat semi-terstruktur, dengan kombinasi antara pekerjaan rutin dan pekerjaan insidental.

Tabel 4.1 Kesimpulan karakter Job Description Direktur dan HR

Posisi	Direktur	HR	Analisi Kesimpulan
<i>Teller</i>	Teliti, disiplin, objektif, tenang, patuh SOP, logis, terstruktur	Teliti, disiplin, stabil emosi, patuh SOP, fokus data, terstruktur	<i>Teller</i> harus sangat teliti, disiplin, stabil emosi, fokus data konkret, patuh SOP, dan nyaman bekerja terstruktur di bawah tekanan.
<i>Account Officer</i>	Komunikatif, persuasif, tahan tekanan, analitis, fleksibel, logis tapi empatik	Komunikatif, persuasif, mandiri, analitis, fleksibel	AO harus nyaman interaksi sosial <i>Fit</i> , tahan target, analitis, mandiri, dan fleksibel menghadapi lapangan.
<i>Funding Officer</i>	<i>Ekstrovert</i> , adaptif, empatik, intuitif, fleksibel, feeling dominan	Sosial <i>Fit</i> , adaptif, relasional, fleksibel	<i>Funding Officer</i> harus sangat sosial, relasional, adaptif, fleksibel, dan kuat dalam pendekatan emosional tanpa mengabaikan logika produk.
<i>Customer Service</i>	Empatik, sabar, komunikatif, fleksibel, patuh SOP	Empatik, komunikatif, sabar, fleksibel, patuh SOP	CS harus sangat empatik, komunikatif, sabar, nyaman interaksi intens, fleksibel namun tetap dalam batas SOP.
Admin Pembiayaan	Teliti, sistematis, patuh aturan, fokus, tegas, objektif	Teliti, rapi, terstruktur, objektif, patuh aturan	Admin pembiayaan harus teliti, rapi, terstruktur, objektif, fokus dokumen, dan nyaman bekerja mandiri dengan interaksi rendah.
Staf IT	Analitis, logis, teliti, mandiri,	Analitis, logis, teliti, fokus, tenang, fleksibel	Staf IT harus analitis, logis, teliti, fokus, mandiri, mampu

	problem solver, intuitif dalam pola		melihat pola masalah, dan siap kerja fleksibel saat gangguan.
Bagian Umum	Fleksibel, sigap, komunikatif, rasional, empatik, intuitif	Fleksibel, sigap, komunikatif, adaptif	Bagian umum harus fleksibel, sigap, komunikatif, adaptif, mampu koordinasi lintas unit, rasional dalam prioritas, dan peka kebutuhan.

Sumber: Wawancara Direktur dan HR, 2025

4.3 Profil Informan

Profil informan disusun untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang subjek penelitian yang terlibat secara langsung dalam proses pengumpulan data. Informan merupakan sumber utama dalam penelitian kualitatif karena melalui merekalah peneliti memperoleh informasi, pengalaman, serta pandangan subjektif yang berkaitan dengan fokus penelitian. Oleh karena itu, pemilihan informan dilakukan secara *purposive*, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dengan fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian ini, informan dipilih dari berbagai level jabatan di PT. BPRS Jam Gadang, mulai dari pimpinan, manajemen, hingga karyawan operasional. Pemilihan ini bertujuan untuk memperoleh perspektif yang utuh mengenai penerapan penempatan karyawan, kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan (*Person-Job Fit*), serta potensi penggunaan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) sebagai alat bantu dalam proses seleksi dan penempatan posisi kerja. Dengan melibatkan informan dari berbagai posisi, peneliti dapat memahami fenomena tidak

hanya dari sudut pandang pengambil kebijakan, tetapi juga dari pihak yang menjalani langsung peran dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari.

Kriteria utama dalam penentuan informan adalah masa kerja yang relatif lama, pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab jabatan, serta pengalaman dalam proses penempatan atau mutasi jabatan. Informan yang dipilih diharapkan mampu memberikan informasi yang kaya, mendalam, dan relevan mengenai kesesuaian antara kepribadian, gaya kerja, serta tuntutan pekerjaan. Melalui pemaparan profil informan ini, pembaca diharapkan dapat memahami karakteristik subjek penelitian, sehingga hasil analisis yang disajikan pada bagian selanjutnya dapat dipahami secara lebih kontekstual dan komprehensif.

4.3.1 *Account Officer*

Ulil Amri, S.Kom bekerja sebagai *Account Officer* yang bertugas menangani pembiayaan, analisis kelayakan nasabah, serta membangun hubungan dengan klien. Posisi ini menuntut kemampuan komunikasi, analisis, dan ketelitian dalam mengambil keputusan. Pengalamannya dalam berinteraksi langsung dengan nasabah serta menghadapi target kerja menjadikan beliau informan penting untuk menggambarkan bagaimana karakter kepribadian memengaruhi kinerja dan kenyamanan dalam menjalani peran sebagai *Account Officer*.

4.3.2 *Funding Officer*

Nurfaridha menjabat sebagai *Funding Officer* yang bertugas menghimpun dana dari masyarakat, membangun relasi dengan nasabah, serta memasarkan produk simpanan bank. Pekerjaan ini menuntut

kemampuan komunikasi yang baik, kepercayaan diri, dan kemampuan membangun relasi. Dalam penelitian ini, beliau menjadi informan untuk menggambarkan hubungan antara tipe kepribadian dengan tuntutan pekerjaan yang bersifat persuasif dan berorientasi pada target.

4.3.3 Admin Pembiayaan

Puti Andam Dewi bekerja di bagian Administrasi Pembiayaan yang bertugas mengelola dokumen pembiayaan, pencatatan administrasi, serta memastikan kelengkapan berkas nasabah. Pekerjaan ini menuntut ketelitian, kerapian, dan konsistensi. Dalam penelitian ini, beliau memberikan gambaran bagaimana karakter pribadi berpengaruh terhadap kenyamanan dan efektivitas dalam menjalankan tugas yang bersifat administratif dan *detail-oriented*.

4.3.4 Teller

Azma Ulya merupakan *Teller* di kantor pusat yang bertanggung jawab terhadap pelayanan transaksi keuangan harian nasabah. Posisi teller menuntut ketelitian, kecepatan, ketepatan, serta kemampuan berinteraksi dengan nasabah. Pengalaman beliau dalam melayani berbagai karakter nasabah menjadikan beliau informan yang relevan untuk menggambarkan kesesuaian antara kepribadian, gaya kerja, dan tuntutan pekerjaan frontliner.

4.3.5 Customer Service

Mai Gita Sabilillah bekerja sebagai *Customer Service* yang bertugas melayani kebutuhan informasi nasabah, menangani keluhan, serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan. Posisi ini menuntut

sikap ramah, empati, komunikasi yang baik, dan kemampuan mengelola emosi. Dalam penelitian ini, beliau memberikan informasi mengenai bagaimana karakter kepribadian berperan dalam menunjang kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah.

4.3.6 IT

Dimas Setiawan Pratama P merupakan Staff IT yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan sistem informasi, jaringan, serta dukungan teknis teknologi di lingkungan bank. Pekerjaan ini menuntut kemampuan analitis, pemecahan masalah, serta ketelitian dalam bekerja dengan sistem. Dalam penelitian ini, beliau menjadi informan untuk menggambarkan hubungan antara kepribadian, gaya berpikir, dan tuntutan pekerjaan teknis.

4.3.7 Bagian Umum

Seren Ashari bertugas di bagian umum yang menangani berbagai kebutuhan operasional kantor seperti logistik, pengarsipan, serta dukungan administrasi lintas divisi. Posisi ini menuntut fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, serta kesiapan menghadapi berbagai jenis tugas. Pengalaman beliau menangani berbagai pekerjaan yang tidak monoton menjadikan beliau informan penting untuk memahami bagaimana kepribadian memengaruhi kemampuan beradaptasi terhadap pekerjaan yang dinamis.

Ketujuh informan tersebut dipilih karena memiliki pengalaman kerja yang relatif lama, memahami tugas dan tanggung jawab pada posisinya masing-masing. Dengan melibatkan pimpinan, manajemen,

dan karyawan dari berbagai posisi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kesesuaian antara tipe kepribadian berdasarkan MBTI dengan karakteristik pekerjaan (*Person-Job Fit*) di PT. BPRS Jam Gadang.

Tabel 4.2 Data Demografi Informan Penelitian 7 Informan

Data	Nama	Posisi	Umur	Lama Bekerja
Informan 1	Ulil Amri, S.Kom	<i>Account Officer</i>	35 tahun	11 tahun
Informan 2	Nurfaridha	<i>Funding Officer</i>	29 tahun	5 tahun
Informan 3	Azma Ulya	<i>Teller</i>	36 tahun	13 tahun
Informan 4	Puti Andam Dewi	Adm Pembiayaan	30 tahun	7 tahun
Informan 5	Seren Ashari	Bagian Umum	28 tahun	6 tahun
Informan 6	Dimas Setiawan Pratama	Staff IT	24 tahun	2 tahun
Informan 7	Mai Gita Sabilillah	<i>Customer Service</i>	25 tahun	3 tahun

Sumber: Data BPRS Jam Gadang, 2025

4.4 Temuan Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil dari wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan kepada para informan yang terlibat dalam penelitian ini. Informan yang diwawancarai berjumlah tujuh informan orang yang terdiri karyawan operasional PT. BPRS Jam Gadang. Peneliti memberikan pertanyaan kepada informan berdasarkan pengembangan rumusan masalah penelitian, yaitu terkait kesesuaian antara tipe kepribadian berdasarkan MBTI dengan tuntutan pekerjaan (*Person-Job Fit*). Selain itu, peneliti juga mengambil inti sari dari setiap wawancara berdasarkan jawaban yang diberikan oleh masing-masing informan.

Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan observasi dan wawancara pada waktu yang berbeda-beda sesuai dengan ketersediaan dan

aktivitas informan. Hal ini dilakukan agar proses wawancara tidak mengganggu aktivitas kerja informan. Semua Informan diwawancara pada hari yang sama pada Senin 15 Desember 2025. Wawancara dilakukan di lingkungan kerja informan yaitu di kantor pusat BPRS Jam Gadang, dengan suasana yang kondusif agar informan merasa nyaman dalam menyampaikan pengalaman dan pandangannya. Setiap wawancara dilakukan secara langsung dan berlangsung selama kurang lebih 20-30 menit, tergantung pada kelengkapan jawaban dan keterbukaan informan dalam menceritakan pengalamannya.

Proses wawancara diawali dengan menghubungi dan menemui informan untuk menanyakan kesediaannya menjadi subjek penelitian. Sebelum wawancara dimulai, peneliti menjelaskan tujuan penelitian, topik yang akan dibahas, serta menjamin bahwa identitas informan akan dirahasiakan. Hal ini dilakukan agar informan merasa aman, nyaman, dan bebas dalam menyampaikan pendapat tanpa rasa khawatir terhadap dampak yang mungkin timbul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi, sehingga wawancara dilakukan secara semi terstruktur. Teknik ini memungkinkan peneliti menggali informasi secara mendalam mengenai pengalaman, persepsi, serta pandangan informan terkait kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan yang mereka jalani.

Melalui pertanyaan semi terstruktur, peneliti tidak hanya berfokus pada jawaban atas pertanyaan pokok, tetapi juga mengembangkan pertanyaan lanjutan sesuai dengan jawaban informan. Dengan cara ini, peneliti dapat menangkap makna yang lebih dalam dari pengalaman

informan, termasuk hal-hal yang mungkin tidak muncul jika menggunakan teknik wawancara terstruktur. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi terhadap lingkungan kerja, pola interaksi, serta cara informan menjalankan tugasnya sehari-hari untuk memperkuat data hasil wawancara.

Setelah seluruh data wawancara dikumpulkan, peneliti melakukan proses transkripsi terhadap rekaman wawancara. Selanjutnya, peneliti melakukan proses coding atau pengodean, yaitu menandai, mengelompokkan, dan mengorganisasikan data ke dalam kategori atau tema tertentu dengan menggunakan bantuan *software Nvivo 15*. Proses *coding* ini dibagi ke dalam tiga tahap, yaitu *open coding*, dan *selective coding*.

Pada tahap *open coding*, peneliti mengidentifikasi dan memberi label pada bagian-bagian penting dari transkrip wawancara yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti pengalaman kerja, tuntutan pekerjaan, karakter kepribadian, dan tingkat kenyamanan dalam bekerja. Pada tahap *axial coding*, peneliti mulai menghubungkan kode-kode yang telah terbentuk ke dalam kategori yang lebih besar, misalnya kategori kesesuaian kemampuan dengan tuntutan kerja, kesesuaian kebutuhan dengan lingkungan kerja, serta peran kepribadian dalam bekerja. Selanjutnya, pada tahap *selective coding*, peneliti memilih kategori inti yang paling relevan dengan fokus penelitian, yaitu MBTI berbasis *Person-Job Fit*, kemudian mengintegrasikan kategori-kategori lain ke dalam tema utama tersebut untuk membentuk narasi hasil penelitian secara utuh. Observasi dilakukan sejak awal hingga akhir pertemuan dengan acuan tabel observasi Fariz dan

Rahman (2025). Berikut ini adalah laporan observasi dengan informan yang terlibat dalam penelitian ini:

1. Informan 1

Nama : Ulil Amri
 Posisi : *Account Officer*
 Hari/Tanggal : Senin/ 15 Desember 2025
 Waktu/Lokasi : Kantor Pusat BPRS Jam Gadang

Tabel 4.3 Observasi Informan 1

No	Aspek yang Dinilai	Parameter
1	Kondisi Informan	1) Ekspresi Wajah Informan memperlihatkan ekspresi wajah yang ceria dan penuh antusiasme. Senyum dan tawa ringan sering muncul, terutama ketika menceritakan pengalaman lapangan atau interaksi dengan nasabah. Ekspresi ini menunjukkan bahwa informan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya.
		2) Perilaku Saat Interaksi Dalam menjawab pertanyaan, informan berbicara dengan nada suara yang hidup dan persuasif. Ia sering mengaitkan jawaban dengan pengalaman nyata yang pernah dialaminya. Informan tampak menikmati proses wawancara dan tidak terlihat canggung.
		3) Perilaku yang Sering Muncul Informan beberapa kali mengecek ponsel untuk melihat pesan dari nasabah dan menjawabnya secara singkat. Ini mencerminkan kebiasaan kerja yang dinamis, fleksibel, dan berorientasi pada hubungan dengan klien.
2.	Kondisi Lingkungan	1. Suasana Observasi Ruang cukup aktif dengan aktivitas keluar-masuk staf, namun suasana tetap kondusif untuk wawancara.

Sumber: Hasil Observasi Informan 1, 2025

2. Informan 2

Nama : Nurfaridha
 Posisi : *Funding Officer*
 Hari/Tanggal : Senin/ 15 Desember 2025
 Waktu/Lokasi : Kantor Pusat BPRS Jam Gadang

Tabel 4.4 Observasi Informan 2

No	Aspek yang Dinilai	Parameter
1	Kondisi Informan	<p>1) Ekspresi Wajah Informan tampak ramah dan hangat. Senyum sering muncul, terutama ketika berbicara tentang pelayanan nasabah. Ekspresi ini menunjukkan sikap empatik dan peduli.</p> <p>2) Perilaku Saat Interaksi Informan menjawab pertanyaan dengan lembut dan sabar. Ia tidak menunjukkan sikap tergesa-gesa, bahkan ketika ada nasabah yang datang, ia tetap meminta izin dengan sopan sebelum melayani.</p> <p>3) Perilaku yang Sering Muncul Informan sering menyapa rekan kerja dan nasabah dengan ramah, mencerminkan karakter pelayanan yang kuat.</p>
2.	Kondisi Lingkungan	<p>1. Suasana Observasi Area layanan cukup ramai, namun tetap teratur sehingga wawancara masih dapat dilakukan dengan baik.</p>

Sumber: Hasil Observasi Informan 2, 2025

3. Informan 3

Nama : Azma Ulya
 Posisi : *Teller*
 Hari/Tanggal : Senin/ 15 Desember 2025
 Waktu/Lokasi : Kantor Pusat BPRS Jam Gadang

Tabel 4.5 Observasi Informan 3

No	Aspek yang Dinilai	Parameter
1	Kondisi Informan	<p>1) Ekspresi Wajah Ekspresi wajah informan netral namun tetap ramah ketika melayani nasabah. Saat menjawab pertanyaan peneliti, ekspresi terlihat lebih serius dan fokus.</p> <p>2) Perilaku Saat Interaksi Informan menjawab pertanyaan dengan singkat, jelas, dan berhati-hati. Ia memastikan tidak mengganggu pekerjaannya dan sering meminta izin sebelum melanjutkan wawancara.</p> <p>3) Perilaku yang Sering Muncul Informan sering menghitung uang, mengecek layar komputer, dan mencocokkan data, menunjukkan kebiasaan kerja yang teliti dan berhati-hati.</p>
2.	Kondisi Lingkungan	<p>1. Suasana Observasi Suasana cukup ramai karena banyak karyawan lalu lalang, namun tetap tertib.</p>

Sumber: Hasil Observasi Informan 3, 2025

4. Informan 4

Nama : Puti Andam Dewi
 Posisi : Administrasi Pembiayaan
 Hari/Tanggal : Senin/ 15 Desember 2025
 Waktu/Lokasi : Kantor Pusat BPRS Jam Gadang

Tabel 4.6 Observasi Informan 4

No	Aspek yang Dinilai	Parameter
1	Kondisi Informan	<p>1) Ekspresi Wajah Ekspresi wajah informan cenderung tenang dan stabil. Jarang terlihat perubahan ekspresi yang mencolok, mencerminkan pribadi yang kalem dan terkendali.</p> <p>2) Perilaku Saat Interaksi Informan berbicara dengan nada pelan dan hati-hati. Ia menjawab pertanyaan secara runtut dan sistematis.</p> <p>3) Perilaku yang Sering Muncul Informan sering fokus pada dokumen dan komputer, mencerminkan kebiasaan kerja mandiri dan teliti.</p>
2.	Kondisi Lingkungan	<p>1. Suasana Observasi Ruang kerja relatif sepi dan tenang, mendukung konsentrasi kerja.</p>

Sumber: Hasil Observasi Informan 4, 2025

5. Informan 5

Nama : Mai Gita Sabilillah
 Posisi : Customer Service
 Hari/Tanggal : Senin/ 15 Desember 2025
 Waktu/Lokasi : Kantor Pusat BPRS Jam Gadang

Tabel 4.7 Observasi Informan 5

No	Aspek yang Dinilai	Parameter
1	Kondisi Informan	<p>1) Ekspresi Wajah Informan menunjukkan ekspresi wajah yang sangat ekspresif dan ramah. Senyum hampir selalu terlihat, terutama saat melayani nasabah. Ketika berbicara dengan peneliti, ekspresi wajah tetap hangat dan penuh empati. Hal ini mencerminkan kemampuan informan dalam mengelola emosi dan</p> <p>2) Perilaku Saat Interaksi Dalam menjawab pertanyaan, informan menggunakan bahasa yang sopan, jelas, dan penuh perhatian.</p> <p>3) Perilaku yang Sering Muncul Informan sering menyapa nasabah dengan panggilan sopan, membantu dengan sabar, dan menjelaskan produk secara detail. Perilaku ini menunjukkan karakter pelayanan yang kuat, empatik, dan berorientasi pada kepuasan nasabah.</p>
2.	Kondisi Lingkungan	<p>1.Suasana Observasi Area layanan cukup ramai. Terdengar suara percakapan dan aktivitas transaksi, namun suasana tetap tertib dan kondusif.</p>

Sumber: Hasil Observasi Informan 5, 2025

6. Informan 6

Nama : Dimas Setiawan Pratama P
 Posisi : Staff IT
 Hari/Tanggal : Senin/ 15 Desember 2025
 Waktu/Lokasi : Kantor Pusat BPRS Jam Gadang

Tabel 4.8 Observasi Informan 6

No	Aspek yang Dinilai	Parameter
1	Kondisi Informan	<p>1) Ekspresi Wajah Ekspresi wajah informan cenderung netral dan jarang berubah. Ia jarang menunjukkan ekspresi emosional yang berlebihan, baik saat menjawab pertanyaan maupun saat bekerja di depan komputer. Hal ini mencerminkan pribadi yang fokus dan lebih nyaman bekerja secara mandiri.</p> <p>2) Perilaku Saat Interaksi Informan menjawab pertanyaan dengan singkat, langsung pada inti, dan menggunakan istilah teknis ketika menjelaskan masalah sistem. Ia tidak banyak berbasa-basi, namun tetap menunjukkan sikap sopan dan kooperatif.</p> <p>3) Perilaku yang Sering Muncul Selama observasi, informan lebih banyak menatap layar komputer, mengetik, dan melakukan pengecekan sistem. Ia jarang terlibat percakapan dengan rekan kerja kecuali jika ada masalah teknis. Perilaku ini menunjukkan karakter analitis, mandiri, dan berorientasi pada pemecahan masalah.</p>
2.	Kondisi Lingkungan	<p>1. Suasana Observasi Ruang IT relatif sepi dan tenang, minim gangguan suara. Lingkungan ini mendukung informan untuk bekerja dengan fokus <i>Fit</i> dan konsentrasi penuh.</p>

Sumber: Hasil Observasi Informan 6, 2025

7. Informan 7

Nama : Seren Ashari
 Posisi : Bagian Umum
 Hari/Tanggal : Senin/ 15 Desember 2025
 Waktu/Lokasi : Kantor Pusat BPRS Jam Gadang

Tabel 4.9 Observasi Informan 7

No	Aspek yang Dinilai	Parameter
1	Kondisi Informan	<p>1) Ekspresi Wajah Sejak awal pertemuan, informan menampilkan ekspresi wajah yang ramah dan terbuka. Senyum sering muncul saat menyapa peneliti maupun rekan kerja. Ketika menjawab pertanyaan, ekspresi wajah terlihat santai namun tetap fokus, menunjukkan bahwa informan merasa nyaman dalam berkomunikasi dan tidak merasa tertekan dengan proses wawancara.</p> <p>2) Perilaku Saat Interaksi Informan berbicara dengan gaya yang santai dan tidak kaku. Ia menjawab pertanyaan dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami. Meskipun di sela wawancara informan beberapa kali diminta membantu keperluan kantor, ia tetap kembali melanjutkan pembicaraan tanpa menunjukkan rasa terganggu atau tidak sabar.</p> <p>3) Perilaku yang Sering Muncul Informan sering berpindah tempat untuk membantu rekan kerja, mengantarkan dokumen, atau mengurus perlengkapan kantor. Ia juga sering menyapa siapa pun yang ditemuinya di kantor. Perilaku ini menunjukkan karakter yang responsif, luwes, dan mudah beradaptasi terhadap perubahan tugas.</p>

2.	Kondisi Lingkungan	1. Suasana Observasi Observasi dilakukan di area umum kantor yang cukup dinamis. Aktivitas keluar-masuk ruangan terjadi cukup sering, namun suasana tetap terkendali sehingga wawancara dapat berlangsung dengan baik.
----	---------------------------	--

Sumber: Hasil Observasi Informan 7, 2025

4.4.1 Tema Penelitian

Penentuan tema penelitian dilakukan melalui proses analisis transkrip wawancara serta analisis *word cloud* menggunakan perangkat lunak NVivo 15 Plus, yang bersumber dari hasil wawancara terhadap enam informan. Berdasarkan hasil penelusuran data pada NVivo 15 Plus, peneliti memfokuskan pada nilai *count terFit* yang dihasilkan oleh sistem pencarian perangkat lunak tersebut. Temuan analisis menunjukkan sepuluh konten atau substansi dengan frekuensi kemunculan *terFit* yang disampaikan oleh informan terkait topik penelitian. Sepuluh nilai *count terFit* tersebut mencerminkan unsur-unsur substantif yang saling berkaitan dan menjadi fokus utama dalam pembahasan penelitian ini. Tabel berikut menyajikan sepuluh nilai *count terFit* yang teridentifikasi dalam penelitian ini.

Tabel 4. 10 Word Count berdasarkan hasil Nvivo 15 plus

No	Word	Length	Count	Weighted (%)
1	Kepribadian	11	65	100%
2	Fokus	5	44	70%
3	Nyaman	6	26	40%
4	Kinerja	7	23	40%
5	Kemampuan	9	21	30%
6	Analisis	8	15	20%
7	Interaksi	9	15	20%
8	Komunikatif	11	12	20%
9	Berinteraksi	12	10	20%
10	Fleksibel	9	9	10%

Sumber: Hasil Word Cloud Nvivo 15 Plus, 2025

4.5 *Person-Job Fit*

Person-Job Fit dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan serta karakteristik pekerjaan yang dijalani. Konsep ini menekankan bahwa keberhasilan seseorang dalam suatu pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh sejauh mana kepribadian, nilai, minat, dan preferensi kerja individu selaras dengan karakteristik pekerjaan tersebut. Mengacu pada Edwards (1991), *Person-Job Fit* didefinisikan sebagai bentuk kompatibilitas antara individu dan pekerjaan yang terjadi ketika karakteristik keduanya saling sesuai. Sementara itu, Griffin (2017) menjelaskan bahwa *Person-Job Fit* mencakup dua bentuk utama, yaitu kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan (*demands-abilities fit*) dan kesesuaian antara kebutuhan serta motivasi individu dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan (*needs-supplies fit*).

Demands-abilities fit menggambarkan sejauh mana pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakter individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan individu sejalan atau melebihi tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut akan lebih mudah menjalankan tugas, merasa percaya diri, dan mampu mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, maka akan muncul tekanan kerja, kelelahan, dan risiko penurunan kinerja. Sementara itu, *needs-supplies fit* berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan individu, baik kebutuhan material seperti gaji dan fasilitas, maupun kebutuhan psikologis seperti pengakuan, tantangan, rasa

aman, dan kesempatan berkembang. Apabila pekerjaan tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, individu cenderung merasa tidak puas dan kehilangan motivasi kerja.

Dalam konteks penelitian ini, *Person–Job Fit* tidak hanya dipahami sebagai kesesuaian kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kesesuaian karakter psikologis, seperti gaya bekerja, cara berinteraksi sosial, cara memproses informasi, dasar pengambilan keputusan, serta preferensi terhadap struktur kerja yang teratur atau fleksibel. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pekerjaan memiliki “karakter” tertentu, misalnya ada pekerjaan yang menuntut ketelitian *Fit*, interaksi sosial intens, pengambilan keputusan logis, atau fleksibilitas yang *Fit*. Oleh karena itu, individu dengan karakter yang sesuai dengan sifat pekerjaan akan lebih mudah beradaptasi, merasa nyaman, dan menunjukkan kinerja yang stabil.

Person–Job Fit juga memiliki implikasi penting terhadap berbagai sikap dan perilaku kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Person–Job Fit* yang *Fit* berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja yang lebih baik, serta niat bertahan yang lebih *Fit*. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan sering kali memicu stres kerja, kelelahan emosional, ketidakpuasan, hingga munculnya keinginan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, analisis *Person–Job Fit* menjadi penting dalam proses seleksi dan penempatan karyawan agar organisasi tidak hanya mendapatkan karyawan yang “mampu”, tetapi juga “cocok” dengan pekerjaan yang dijalani.

Dalam penelitian ini, *Person–Job Fit* digunakan sebagai kerangka untuk menilai kesesuaian antara tipe kepribadian karyawan berdasarkan *Myers–Briggs Type Indicator* (MBTI) dengan karakteristik *job description* pada masing-masing posisi. Dengan mengaitkan dimensi kepribadian MBTI seperti cara memperoleh energi, memproses informasi, mengambil keputusan, dan mengatur pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan, penelitian ini berupaya menunjukkan bagaimana kesesuaian tersebut dapat mendukung kinerja, kenyamanan kerja, serta keberlanjutan karyawan di dalam organisasi. berikut tabel rangkuman daftar pertanyaan peneliti beserta analisis dari jawaban informan:

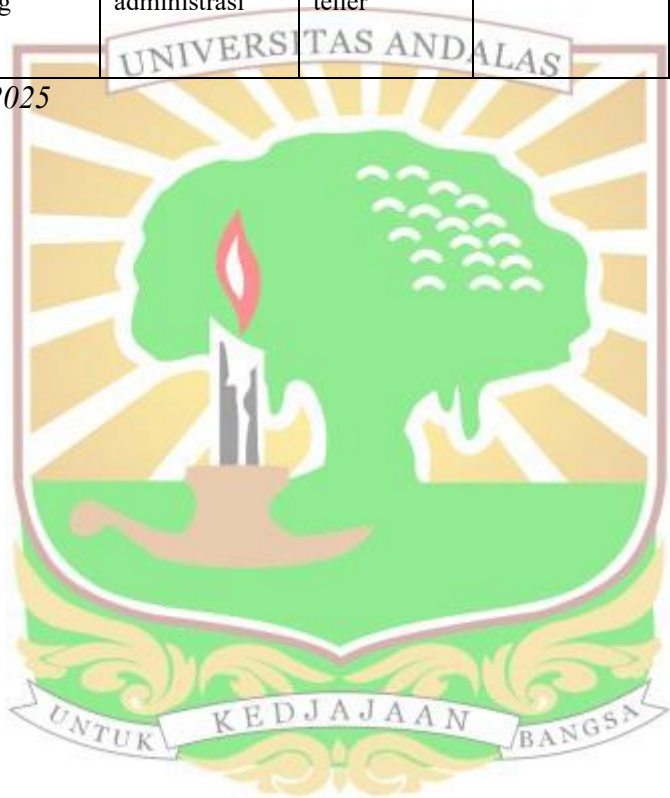


Tabel 4.11 Ringkasan Wawancara Penelitian 7 Informan

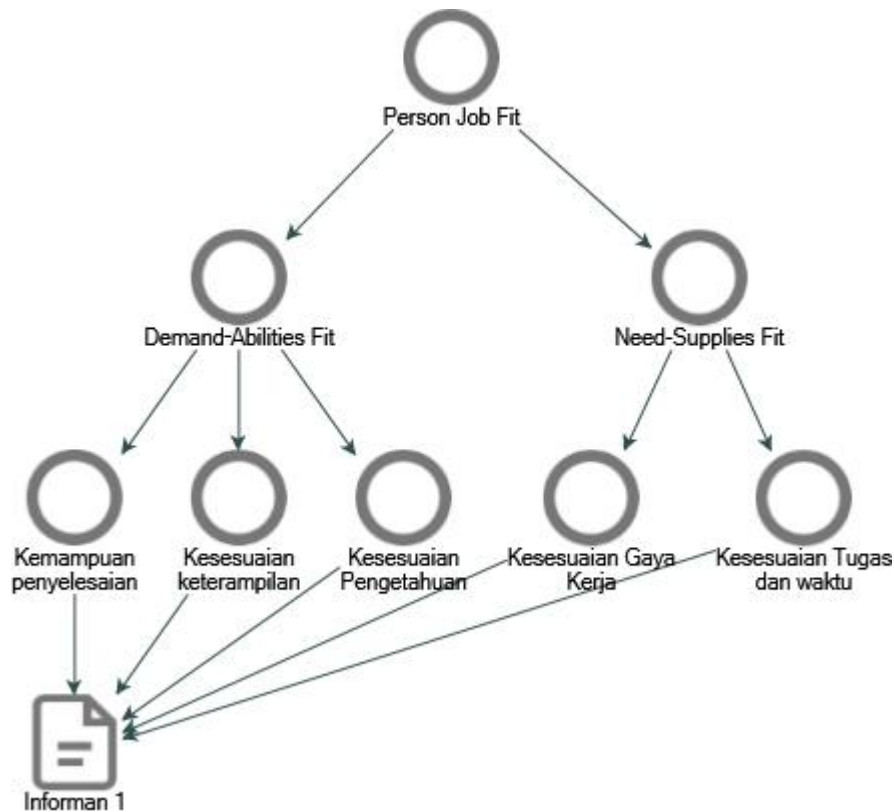
No	Pertanyaan	Informan I (AO)	Informan II (Funding)	Informan III (Admin Pembiayaan)	Informan IV (Teller)	Informan V (CS)	Informan VI (IT)	Informan VII (Bagian Umum)	Kesimpulan
1	Apa saja tugas utama yang dijalankan setiap hari?	Melakukan survei, analisis kelayakan, dan monitoring pembiayaan sesuai <i>job description</i> AO	Mencari nasabah, promosi produk, dan <i>follow-up</i> sesuai <i>job description</i> Funding	Mengelola administrasi dan dokumen pembiayaan sesuai <i>job description</i> Admin	Melayani transaksi keuangan sesuai <i>job description</i> Teller	Melayani nasabah dan informasi produk sesuai <i>job description</i> CS	Mengelola sistem dan gangguan teknis sesuai <i>job description</i> IT	Administrasi dan operasional sesuai <i>job description</i> Bagian Umum	Seluruh informan menjalankan tugas sesuai <i>job description</i>
2	Bagaimana menggambarkan kepribadian dalam bekerja?	Kepribadian analitis dan tegas mendukung tugas analisis pembiayaan	Komunikatif dan persuasif sesuai tuntutan pemasaran dana	Teliti dan rapi sesuai tuntutan administrasi	Teliti dan disiplin sesuai tuntutan transaksi	Ramah dan empatik sesuai tuntutan pelayanan	Analitis dan logis sesuai tuntutan teknis	Sistematis dan hati-hati sesuai tuntutan administrasi	Kepribadian selaras dengan tuntutan <i>job description</i>
3	Apakah kepribadian dapat membantu meningkatkan kinerja?	Kepribadian analitis membantu kualitas keputusan pembiayaan	Kepribadian komunikatif membantu pencapaian target dana	Kepribadian teliti mengurangi kesalahan dokumen	Kepribadian disiplin menjaga akurasi transaksi	Kepribadian empatik meningkatkan kepuasan nasabah	Kepribadian analitis mempercepat penyelesaian masalah	Kepribadian sistematis menjaga kelancaran kerja	Kesesuaian kepribadian dan <i>job description</i> meningkatkan kinerja

4	Bagaimana cara mengatur pekerjaan?	Mengatur kerja berdasarkan SOP dan target AO	Mengatur kerja fleksibel sesuai target funding	Mengatur kerja terstruktur sesuai alur administrasi	Mengatur kerja ketat sesuai SOP teller	Mengatur kerja sesuai alur layanan CS	Mengatur kerja sesuai urgensi teknis	Mengatur kerja sesuai kebutuhan operasional	Pola kerja menyesuaikan <i>job description</i> masing-masing
---	------------------------------------	--	--	---	--	---------------------------------------	--------------------------------------	---	--

Sumber: Wawancara dengan 7 Informan, 2025



4.5.1 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4.1 Person-Job Fit Informan 1
Sumber: Visualisasi Data Project Map Nvivo 15 Plus 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 1 yang menjabat sebagai *Account Officer* bahwa fenomena *Person-Job Fit* yang terjadi dapat dipahami melalui dua dimensi utama, yaitu *Demand-Abilities Fit* dan *Need-Supplies Fit*. Pembagian dimensi ini merujuk pada konsep *Person-Job Fit* yang dikemukakan oleh Edwards (1991), yang menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan terjadi ketika kemampuan individu selaras dengan tuntutan pekerjaan serta pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan individu. Kedua dimensi tersebut kemudian diturunkan ke dalam lima aspek analisis, yaitu kemampuan

penyelesaian pekerjaan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian pengetahuan, kesesuaian gaya kerja, serta kesesuaian tugas dan waktu.

Pada dimensi *Demand-Abilities Fit*, Informan 1 sebagai *Account Officer* menunjukkan adanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Dalam aspek kemampuan penyelesaian pekerjaan, informan memandang bahwa target kerja seperti pencarian nasabah, pengelolaan pembiayaan, analisis kelayakan nasabah, hingga monitoring angsuran dapat diselesaikan secara konsisten sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Informan tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga menekankan kualitas analisis dan kehati-hatian dalam menilai kelayakan nasabah. Kemampuan ini terbentuk dari pengalaman kerja yang terus diasah melalui praktik lapangan, interaksi langsung dengan nasabah, serta evaluasi dari atasan. Dengan demikian, proses penyelesaian pekerjaan bersifat reflektif, di mana informan secara berkelanjutan mengevaluasi strategi pemasaran dan analisis yang digunakan serta menyesuaikan pendekatan dengan karakteristik nasabah.

Pada aspek kesesuaian keterampilan, Informan 1 memiliki keterampilan yang relevan dengan tugas *Account Officer*, seperti kemampuan komunikasi persuasif, negosiasi, analisis data calon nasabah, serta keterampilan administrasi pembiayaan. Keterampilan interpersonal berperan penting dalam membangun hubungan jangka panjang dengan nasabah, sementara keterampilan teknis mendukung proses penyusunan laporan, pengarsipan, dan input data sistem. Informan menyadari bahwa keterampilan tersebut tidak sepenuhnya diperoleh dari pendidikan formal, melainkan berkembang melalui pengalaman lapangan, bimbingan dari senior, serta pembelajaran dari kesalahan kerja sebelumnya.

Pada aspek kesesuaian pengetahuan, informan memiliki pemahaman yang memadai mengenai produk pembiayaan, prosedur operasional, kebijakan risiko, serta prinsip kehati-hatian perbankan. Pengetahuan ini menjadi dasar dalam melakukan analisis kelayakan nasabah dan pengambilan keputusan awal sebelum diajukan ke komite pembiayaan. Temuan ini mendukung pandangan Brown et al. (2005) yang menyatakan bahwa kesesuaian pengetahuan kerja merupakan elemen penting dalam membentuk persepsi kecocokan individu dengan pekerjaannya, yang selanjutnya berkontribusi terhadap stabilitas kinerja dan kepuasan kerja.

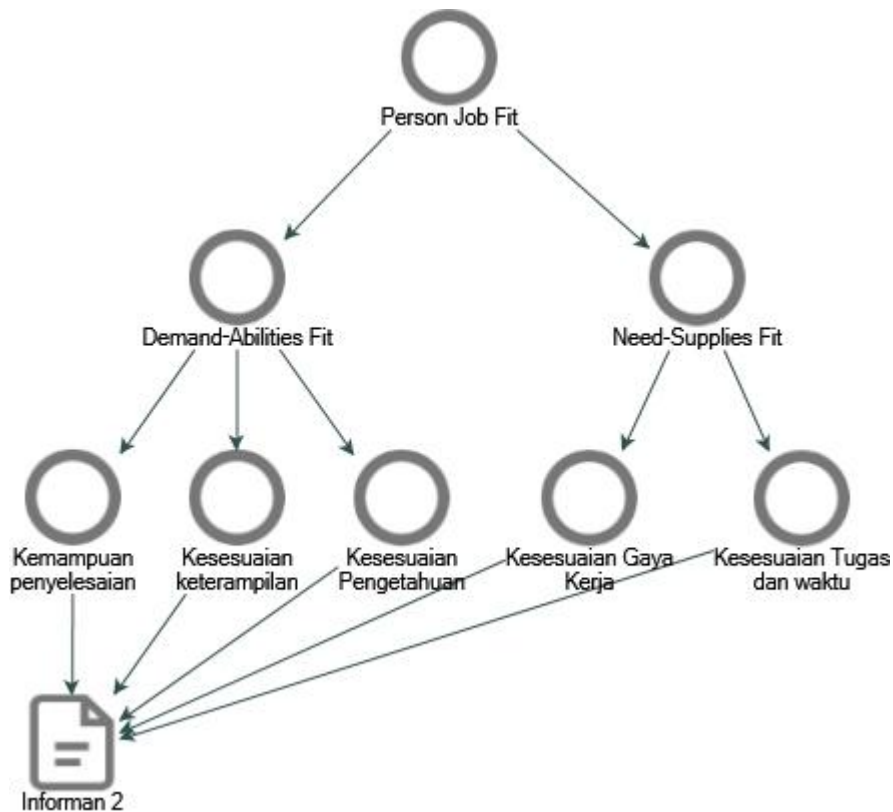
Sementara itu, pada dimensi *Need-Supplies Fit*, ditemukan adanya keselarasan antara kebutuhan individu dan kondisi kerja sebagai *Account Officer*. Pada aspek kesesuaian gaya kerja, Informan 1 merasa bahwa pola kerja yang menuntut mobilitas *Fit*, interaksi intensif dengan nasabah, serta kerja tim dengan bagian analisis dan administrasi sesuai dengan karakter pribadinya. Gaya kerja yang dinamis tersebut membuat informan merasa tertantang dan termotivasi, sehingga mampu menyalurkan potensi diri secara optimal.

Adapun pada aspek kesesuaian tugas dan waktu, informan menilai bahwa pembagian tugas antara pencarian nasabah, analisis, dan monitoring masih berada dalam batas kemampuan untuk dikelola. Meskipun terdapat tekanan target dan tenggat waktu tertentu, informan mampu mengatur prioritas antara kegiatan lapangan dan pekerjaan administrasi. Informan memanfaatkan fleksibilitas waktu kerja, seperti pengaturan jadwal kunjungan nasabah dan penyusunan laporan, agar aktivitas kerja tidak saling bertabrakan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai *Account Officer* tidak hanya menuntut kinerja *Fit*, tetapi juga memberikan ruang bagi individu untuk mengelola ritme kerja secara mandiri.

Dengan demikian, berdasarkan pemetaan *Project Map NVivo* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Person–Job Fit* Informan 1 sebagai Account Officer berada pada kategori baik. Kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu (*Demand–Abilities Fit*) serta antara kebutuhan individu dengan kondisi kerja (*Need–Supplies Fit*) menunjukkan adanya keselarasan yang mendukung kinerja, kepuasan kerja, dan keberlanjutan peran informan sebagai *Account Officer*. Temuan ini menegaskan bahwa pemahaman terhadap karakteristik dan kepribadian individu merupakan dasar penting dalam menciptakan kecocokan antara orang dan pekerjaan secara berkelanjutan.



4.5.2 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4. 2 *Person-Job Fit* Informan 2
Sumber: Visualisasi Data *Project Map Nvivo 15 Plus 2025*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map Nvivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 2 yang menjabat sebagai *Funding Officer* bahwa fenomena *Person-Job Fit* yang terjadi dapat dipahami melalui dua dimensi utama, yaitu *Demand-Abilities Fit* dan *Need-Supplies Fit*, yang kemudian diturunkan ke dalam lima aspek analisis: kemampuan penyelesaian pekerjaan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian pengetahuan, kesesuaian gaya kerja, serta kesesuaian tugas dan waktu.

Pada dimensi *Demand-Abilities Fit*, Informan 2 sebagai *Funding Officer* menunjukkan adanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan

kapasitas individu. Dalam aspek kemampuan penyelesaian pekerjaan, informan menilai bahwa tugas utama seperti mencari nasabah simpanan, menawarkan produk tabungan dan deposito, menjaga hubungan dengan nasabah lama, serta mencapai target penghimpunan dana dapat dijalankan secara konsisten. Informan mampu mengatur strategi pendekatan sesuai karakter nasabah, baik melalui kunjungan langsung, komunikasi personal, maupun pemeliharaan relasi jangka panjang. Proses penyelesaian pekerjaan tidak dilakukan secara kaku, melainkan melalui penyesuaian berkelanjutan berdasarkan pengalaman lapangan dan evaluasi terhadap hasil sebelumnya.

Pada aspek kesesuaian keterampilan, Informan 2 memiliki keterampilan komunikasi persuasif, kemampuan membangun relasi, serta keterampilan negosiasi yang sesuai dengan tuntutan posisi *Funding Officer*. Informan juga memiliki keterampilan administrasi dasar untuk pencatatan dan pelaporan hasil kerja. Keterampilan ini berkembang melalui praktik lapangan, interaksi langsung dengan berbagai tipe nasabah, serta pembelajaran dari pengalaman keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai target.

Pada aspek kesesuaian pengetahuan, informan memahami dengan baik karakteristik produk funding seperti tabungan, giro, dan deposito, termasuk manfaat, ketentuan, serta prosedurnya. Informan juga memahami kebijakan internal bank terkait penghimpunan dana dan pelayanan nasabah. Pengetahuan ini menjadi dasar dalam memberikan penjelasan yang akurat dan membangun kepercayaan nasabah, sehingga mendukung keberhasilan kerja sebagai *Funding Officer*.

Sementara itu, pada dimensi *Need-Supplies Fit*, terlihat adanya keselarasan antara kebutuhan individu dan kondisi kerja. Pada aspek kesesuaian gaya kerja, Informan 2 merasa bahwa pekerjaan yang menuntut interaksi sosial *Fit*, mobilitas, dan komunikasi intensif sesuai dengan karakter pribadinya. Gaya kerja yang dinamis dan fleksibel membuat informan merasa lebih nyaman dan termotivasi. Informan menikmati aktivitas bertemu banyak orang, melakukan pendekatan personal, dan membangun jaringan relasi, yang menjadi sumber energi dalam bekerja.

Pada aspek kesesuaian tugas dan waktu, informan menilai bahwa pembagian tugas antara kegiatan lapangan, pelayanan nasabah, dan administrasi masih dapat dikelola dengan baik. Meskipun terdapat tekanan target dan jadwal yang padat, informan mampu mengatur waktu secara fleksibel sesuai kondisi lapangan. Informan menyesuaikan jadwal kunjungan dan waktu kerja di kantor agar tidak saling berbenturan, sehingga pekerjaan tetap dapat diselesaikan secara optimal.

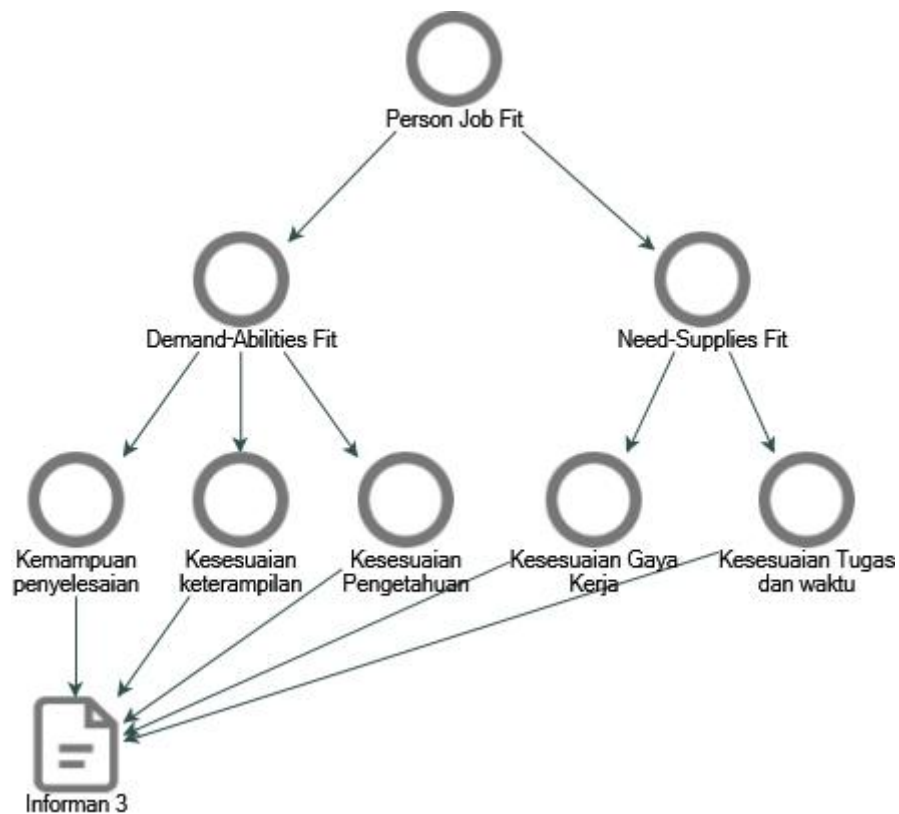
Dengan demikian, berdasarkan pemetaan *Project Map NVivo* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Person-Job Fit* Informan 2 sebagai *Funding Officer* berada pada kategori baik. Kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu (*Demand-Abilities Fit*) serta antara kebutuhan individu dengan kondisi kerja (*Need-Supplies Fit*) menunjukkan adanya keselarasan yang mendukung kinerja dan kenyamanan kerja. Dalam konteks tesis tentang MBTI dan *Person-Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang, temuan ini memperkuat bahwa karakter kepribadian Informan 2 mendukung tuntutan posisi *Funding Officer*.

Dengan demikian, temuan penelitian pada Informan 2 menunjukkan kesesuaian yang kuat antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan sebagai *Funding Officer*. Kesesuaian tersebut tercermin melalui terpenuhinya dua dimensi utama *Person–Job Fit*, yaitu *Demand–Abilities Fit* dan *Need–Supplies Fit*. Kondisi ini sejalan dengan teori *Person–Job Fit* yang dikemukakan oleh Edwards (1991) yang menyatakan bahwa kecocokan individu dan pekerjaan terjadi ketika kemampuan individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan serta pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan individu.

Selain itu, kenyamanan kerja yang dirasakan Informan 2 mendukung pandangan Brown et al. (2005) yang menegaskan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaannya berkontribusi positif terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan stabilitas peran dalam organisasi. Temuan ini juga selaras dengan pendapat Stephen P. Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa individu akan merasa nyaman dan termotivasi ketika gaya kerja serta karakter pribadinya sesuai dengan tuntutan peran dan lingkungan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, kesesuaian tersebut diperkuat oleh karakter kepribadian Informan 2 yang mendukung pekerjaan berbasis interaksi sosial dan mobilitas *Fit*, sebagaimana dituntut dalam peran *Funding Officer*.

4.5.3 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4. 3 *Person-Job Fit* Informan 3
Sumber: Visualisasi Data *Project Map Nvivo 15 Plus*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 3 yang menjabat sebagai Admin Pembiayaan bahwa fenomena *Person-Job Fit* yang terjadi dapat dipahami melalui dua dimensi utama, yaitu *Demand-Abilities Fit* dan *Need-Supplies Fit*, yang kemudian diturunkan ke dalam lima aspek analisis: kemampuan penyelesaian pekerjaan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian pengetahuan, kesesuaian gaya kerja, serta kesesuaian tugas dan waktu.

Pada dimensi *Demand-Abilities Fit*, Informan 3 sebagai Admin Pembiayaan menunjukkan adanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan

kapasitas individu. Dalam aspek kemampuan penyelesaian pekerjaan, informan menyatakan bahwa tugas-tugas administrasi pembiayaan seperti penginputan data nasabah, pengarsipan dokumen akad, pengecekan kelengkapan berkas, serta penyusunan laporan pembiayaan dapat diselesaikan secara konsisten sesuai prosedur. Informan terbiasa bekerja dengan ketelitian *Fit* karena kesalahan kecil dalam data atau dokumen dapat berdampak pada proses pencairan pembiayaan dan risiko administratif.

Pada aspek kesesuaian keterampilan, Informan 3 memiliki keterampilan administrasi yang kuat, seperti kemampuan mengoperasikan komputer, aplikasi perbankan, serta pengelolaan dokumen fisik dan digital. Selain itu, informan juga memiliki keterampilan komunikasi internal yang cukup baik untuk berkoordinasi dengan *Account Officer*, analis, dan bagian terkait. Keterampilan ini berkembang melalui pengalaman kerja, bimbingan dari senior, serta pembelajaran dari kesalahan administrasi yang pernah terjadi.

Pada aspek kesesuaian pengetahuan, informan memahami prosedur pembiayaan, alur kerja pembiayaan, jenis akad, serta ketentuan internal yang mengatur proses administrasi. Pengetahuan ini menjadi dasar dalam memastikan bahwa setiap berkas pembiayaan sesuai dengan aturan dan siap diproses ke tahap berikutnya. Informan juga memahami pentingnya kepatuhan terhadap regulasi dan prinsip kehati-hatian dalam pengelolaan dokumen pembiayaan.

Sementara itu, pada dimensi *Need-Supplies Fit*, terlihat adanya keselarasan antara kebutuhan individu dan kondisi kerja sebagai Admin

Pembiayaan. Pada aspek kesesuaian gaya kerja, Informan 3 merasa nyaman bekerja dengan sistem yang terstruktur, alur kerja yang jelas, dan prosedur yang baku. Gaya kerja yang teratur, rapi, dan *detail-oriented* sesuai dengan karakter pribadi informan yang menyukai ketelitian dan keteraturan. Hal ini membuat informan merasa lebih tenang dan fokus dalam bekerja.

Pada aspek kesesuaian tugas dan waktu, informan menilai bahwa beban kerja dan tenggat waktu yang diberikan masih sesuai dengan kapasitasnya. Walaupun pada waktu tertentu terjadi peningkatan jumlah berkas pembiayaan, informan mampu mengatur prioritas antara tugas yang mendesak dan yang dapat ditunda. Informan memanfaatkan waktu kerja secara terencana agar setiap tugas administrasi dapat diselesaikan tanpa menimbulkan penumpukan pekerjaan.

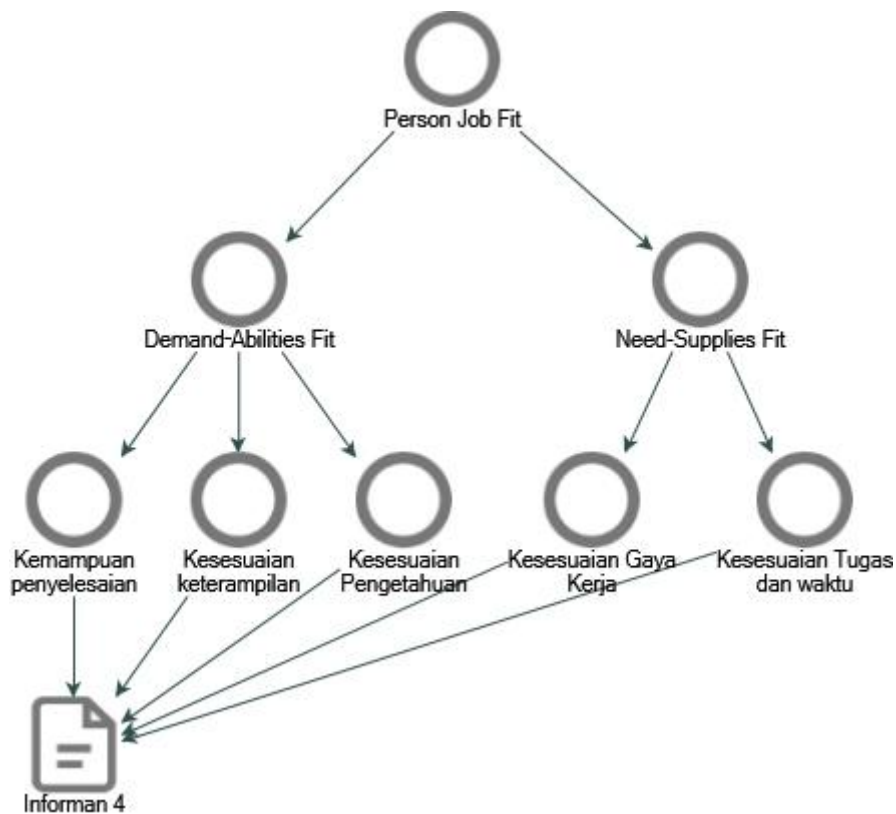
Dengan demikian, berdasarkan pemetaan *Project Map NVivo* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Person–Job Fit* Informan 3 sebagai Admin Pembiayaan berada pada kategori baik. Kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu (*Demand–Abilities Fit*) serta antara kebutuhan individu dengan kondisi kerja (*Need–Supplies Fit*) menunjukkan adanya keselarasan yang mendukung kinerja, ketelitian kerja, dan keberlanjutan peran informan sebagai Admin Pembiayaan. Dalam konteks tesis tentang MBTI dan *Person–Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang, temuan ini memperkuat bahwa karakter pribadi Informan 3 mendukung tuntutan pekerjaan administratif yang menekankan ketelitian, keteraturan, dan kepatuhan terhadap prosedur.

Temuan penelitian pada Informan 3 menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan sebagai Admin Pembiayaan terjadi secara optimal melalui terpenuhinya dua dimensi utama *Person–Job Fit*, yaitu *Demand–Abilities Fit* dan *Need–Supplies Fit*. Kondisi ini sejalan dengan teori *Person–Job Fit* yang dikemukakan oleh Edwards (1991), yang menyatakan bahwa kecocokan individu dengan pekerjaan tercapai ketika kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta pekerjaan mampu menyediakan kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu.

Kesesuaian kemampuan administrasi, keterampilan teknis, dan pengetahuan prosedural yang dimiliki Informan 3 mencerminkan terpenuhinya *Demand–Abilities Fit*, khususnya pada pekerjaan yang menuntut ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur, dan konsistensi kerja. Temuan ini mendukung pandangan Brown et al. (2005) yang menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan karakteristik pekerjaan berkontribusi terhadap stabilitas kinerja dan kenyamanan kerja, terutama pada peran yang bersifat administratif dan berorientasi pada ketepatan.

Selain itu, kenyamanan kerja Informan 3 terhadap sistem kerja yang terstruktur, alur kerja yang jelas, serta tenggat waktu yang dapat dikelola menunjukkan terpenuhinya *Need–Supplies Fit*. Hal ini selaras dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa individu akan merasa nyaman dan mampu bekerja secara optimal ketika lingkungan kerja dan tuntutan peran sesuai dengan preferensi gaya kerja individu.

4.5.4 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4. 4 *Person-Job Fit* Informan 3
Sumber: Visualisasi Data *Project Map Nvivo 15 Plus* 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 4 yang menjabat sebagai Teller bahwa fenomena *Person-Job Fit* yang terjadi dapat dipahami melalui dua dimensi utama, yaitu *Demand-Abilities Fit* dan *Need-Supplies Fit*, yang kemudian diturunkan ke dalam lima aspek analisis kemampuan penyelesaian pekerjaan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian pengetahuan, kesesuaian gaya kerja, serta kesesuaian tugas dan waktu.

Pada dimensi *Demand-Abilities Fit*, Informan 4 sebagai *Teller* menunjukkan adanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Dalam aspek kemampuan penyelesaian pekerjaan, informan mampu

melayani transaksi keuangan seperti setoran, penarikan, dan pembayaran dengan cepat, tepat, dan sesuai prosedur. Informan menekankan pentingnya fokus dan konsentrasi *Fit* karena setiap kesalahan kecil dapat berdampak pada keuangan dan kepercayaan nasabah. Proses kerja dilakukan secara hati-hati dengan selalu melakukan pengecekan ulang terhadap nominal dan data transaksi.

Pada aspek kesesuaian keterampilan, informan memiliki keterampilan teknis transaksi, kemampuan berhitung, serta keterampilan pelayanan nasabah yang baik. Selain itu, informan juga memiliki keterampilan komunikasi dasar untuk berinteraksi secara sopan dan jelas dengan nasabah. Keterampilan ini diperoleh dari pelatihan awal, pengalaman kerja sehari-hari, serta evaluasi rutin dari atasan.

Pada aspek kesesuaian pengetahuan, informan memahami prosedur operasional *teller*, alur transaksi, sistem perbankan, serta aturan keamanan kas. Pengetahuan ini menjadi dasar dalam menjalankan tugas sesuai SOP dan meminimalkan risiko kesalahan. Informan juga memahami pentingnya kejujuran dan tanggung jawab dalam mengelola uang dan data nasabah.

Sementara itu, pada dimensi *Need-Supplies Fit*, terlihat adanya keselarasan antara kebutuhan individu dan kondisi kerja sebagai *Teller*. Pada aspek kesesuaian gaya kerja, Informan 4 merasa nyaman bekerja dengan prosedur yang jelas, sistem yang terstruktur, dan aturan yang baku. Gaya kerja yang teratur, fokus, dan disiplin sesuai dengan karakter pribadinya yang menyukai keteraturan dan ketelitian.

Pada aspek kesesuaian tugas dan waktu, informan menilai bahwa pembagian tugas dan pengaturan waktu kerja sudah sesuai dengan kemampuannya. Walaupun terdapat jam-jam sibuk dengan antrean nasabah yang panjang, informan mampu menjaga fokus dan kecepatan kerja tanpa mengurangi ketelitian. Informan mengatur ritme kerja agar tetap stabil meskipun berada dalam tekanan waktu.

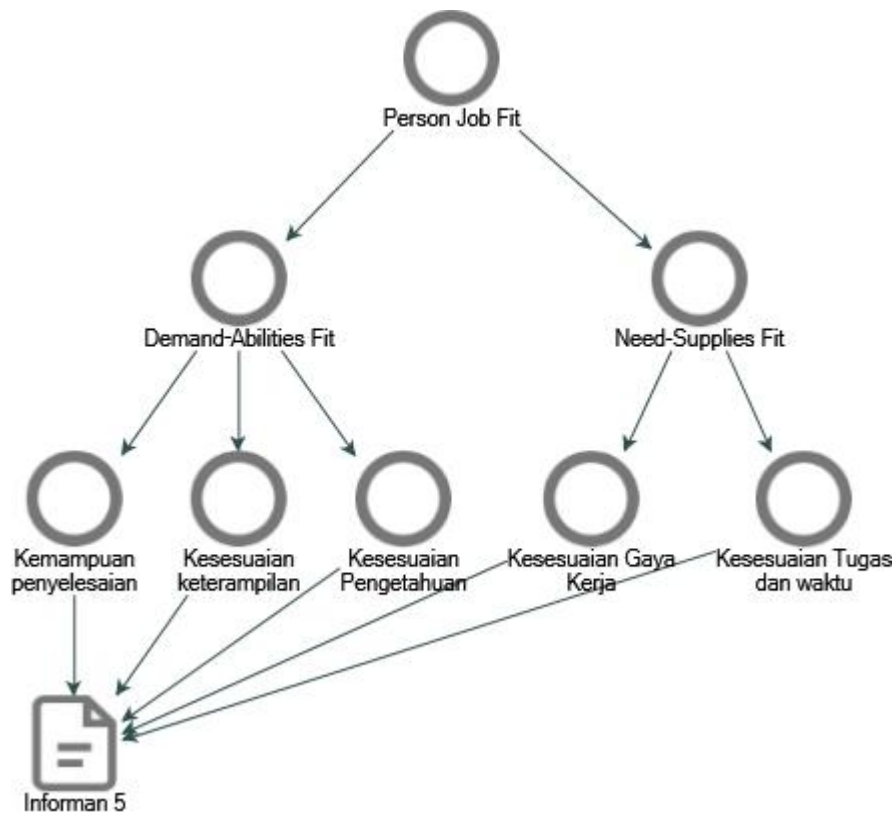
Temuan penelitian pada Informan 4 menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan sebagai Teller tercapai melalui terpenuhinya dua dimensi utama *Person–Job Fit*, yaitu *Demand–Abilities Fit* dan *Need–Supplies Fit*. Kondisi ini sejalan dengan teori *Person–Job Fit* yang dikemukakan oleh Edwards (1991), yang menyatakan bahwa kecocokan individu dan pekerjaan terjadi ketika kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan pekerjaan mampu menyediakan kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu.

Kesesuaian kemampuan teknis transaksi, ketelitian, serta pemahaman terhadap prosedur operasional teller mencerminkan terpenuhinya *Demand–Abilities Fit*, khususnya pada pekerjaan yang menuntut akurasi *Fit*, kepatuhan terhadap SOP, dan konsentrasi yang berkelanjutan. Temuan ini mendukung pandangan Brown et al. (2005) yang menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan karakteristik pekerjaan berkontribusi terhadap kinerja yang stabil dan kepercayaan pihak terkait, termasuk nasabah.

Selain itu, kenyamanan Informan 4 dalam bekerja dengan sistem yang terstruktur, aturan yang baku, serta ritme kerja yang jelas menunjukkan

terpenuhinya *Need–Supplies Fit*. Hal ini selaras dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa individu akan bekerja lebih efektif dan merasa nyaman ketika lingkungan kerja dan tuntutan peran sesuai dengan preferensi gaya kerja individu.

4.5.5 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4. 5 *Person-Job Fit* Informan 5
Sumber: Visualisasi Data *Project Map Nvivo 15 Plus 2025*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 5 yang menjabat sebagai *Customer Service (CS)* bahwa fenomena *Person–Job Fit* yang terjadi dapat dipahami melalui dua dimensi utama, yaitu *Demand–Abilities Fit* dan *Need–Supplies Fit*, yang kemudian diturunkan ke dalam lima aspek analisis: kemampuan penyelesaian pekerjaan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian pengetahuan, kesesuaian gaya kerja, dan kesesuaian tugas dan waktu.

kesesuaian pengetahuan, kesesuaian gaya kerja, serta kesesuaian tugas dan waktu.

Pada dimensi *Demand-Abilities Fit*, Informan 5 sebagai *Customer Service* menunjukkan adanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Dalam aspek kemampuan penyelesaian pekerjaan, informan mampu melayani kebutuhan nasabah seperti pembukaan rekening, pemberian informasi produk, penanganan keluhan, serta pengalihan nasabah ke bagian terkait secara efektif. Informan terbiasa menghadapi berbagai karakter nasabah dan berusaha menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan yang sabar dan komunikatif agar nasabah merasa terbantu.

Pada aspek kesesuaian keterampilan, informan memiliki keterampilan komunikasi interpersonal, pelayanan pelanggan, serta kemampuan mendengarkan aktif. Informan juga memiliki keterampilan administrasi dasar dalam pengisian formulir dan input data nasabah. Keterampilan ini diperoleh melalui pelatihan awal, pengalaman kerja, serta pembelajaran dari interaksi sehari-hari dengan nasabah.

Pada aspek kesesuaian pengetahuan, informan memahami jenis-jenis produk dan layanan bank, prosedur pelayanan, serta alur kerja antarbagian. Pengetahuan ini memungkinkan informan memberikan informasi yang tepat dan mengarahkan nasabah sesuai kebutuhannya. Informan juga memahami pentingnya etika pelayanan dan citra lembaga dalam setiap interaksi dengan nasabah.

Sementara itu, pada dimensi *Need-Supplies Fit*, terlihat adanya keselarasan antara kebutuhan individu dan kondisi kerja sebagai *Customer Service*. Pada aspek kesesuaian gaya kerja, Informan 5 merasa nyaman dengan pekerjaan yang menuntut interaksi sosial *Fit*, komunikasi intensif, dan pelayanan langsung kepada nasabah. Gaya kerja yang ramah, sabar, dan komunikatif sesuai dengan karakter pribadinya yang menyukai interaksi dan membantu orang lain.

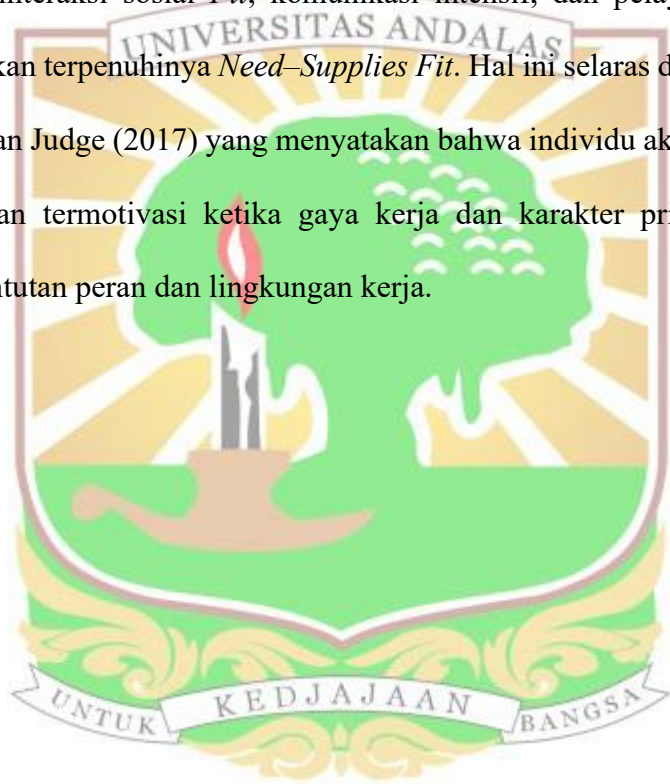
Pada aspek kesesuaian tugas dan waktu, informan menilai bahwa pembagian tugas dan jadwal kerja masih sesuai dengan kemampuannya. Meskipun pada jam sibuk jumlah nasabah meningkat dan pekerjaan menjadi lebih padat, informan mampu mengatur waktu dan menjaga kualitas pelayanan. Informan menyesuaikan ritme kerja agar tetap efektif tanpa mengurangi keramahan dan ketelitian.

Temuan penelitian pada Informan 5 menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan sebagai *Customer Service* tercapai melalui terpenuhinya dua dimensi utama *Person-Job Fit*, yaitu *Demand-Abilities Fit* dan *Need-Supplies Fit*. Kondisi ini sejalan dengan teori *Person-Job Fit* yang dikemukakan oleh dwards (1991), yang menyatakan bahwa kecocokan individu dengan pekerjaan terjadi ketika kemampuan dan keterampilan individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan preferensi individu.

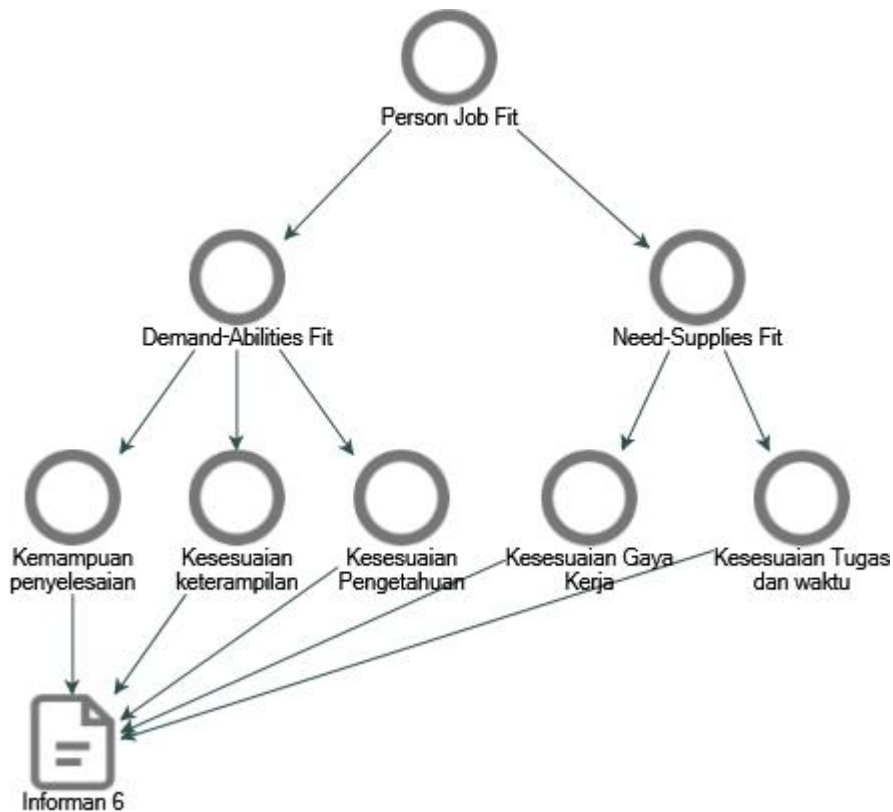
Kesesuaian kemampuan pelayanan, keterampilan komunikasi interpersonal, serta pemahaman terhadap produk dan prosedur layanan

mencerminkan terpenuhinya *Demand–Abilities Fit*, khususnya pada pekerjaan yang berorientasi pada interaksi dan pelayanan nasabah. Temuan ini mendukung pandangan Brown et al. (2005) yang menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan karakteristik pekerjaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kualitas layanan, terutama pada posisi frontliner.

Selain itu, kenyamanan Informan 5 dalam menjalankan pekerjaan yang menuntut interaksi sosial *Fit*, komunikasi intensif, dan pelayanan langsung menunjukkan terpenuhinya *Need–Supplies Fit*. Hal ini selaras dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa individu akan merasa lebih nyaman dan termotivasi ketika gaya kerja dan karakter pribadinya sesuai dengan tuntutan peran dan lingkungan kerja.



4.5.6 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4.6 Person-Job Fit Informan 6
Sumber: Visualisasi Data Project Map Nvivo 15 Plus 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 6 yang menjabat sebagai Staff IT bahwa fenomena *Person-Job Fit* yang terjadi dapat dipahami melalui dua dimensi utama, yaitu *Demand-Abilities Fit* dan *Need-Supplies Fit*, yang kemudian diturunkan ke dalam lima aspek analisis kemampuan penyelesaian pekerjaan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian pengetahuan, kesesuaian gaya kerja, serta kesesuaian tugas dan waktu.

Pada dimensi *Demand-Abilities Fit*, Informan 6 sebagai Staff IT menunjukkan adanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Dalam aspek kemampuan penyelesaian pekerjaan, informan mampu

menangani gangguan sistem, permasalahan jaringan, perawatan perangkat keras, serta mendukung operasional teknologi di seluruh unit kerja. Informan terbiasa bekerja dengan pola identifikasi masalah, analisis penyebab, uji coba solusi, dan evaluasi hasil, sehingga gangguan teknis dapat diselesaikan secara sistematis.

Pada aspek kesesuaian keterampilan, informan memiliki keterampilan teknis di bidang komputer, jaringan, dan aplikasi perbankan. Selain itu, informan juga memiliki keterampilan analisis masalah dan troubleshooting. Keterampilan ini diperoleh dari latar belakang pendidikan, pelatihan, serta pengalaman menangani berbagai jenis gangguan teknis di lingkungan kerja.

Pada aspek kesesuaian pengetahuan, informan memahami sistem informasi perbankan, keamanan data, jaringan internal, serta prosedur operasional teknologi di bank. Pengetahuan ini menjadi dasar dalam memastikan bahwa sistem berjalan stabil, aman, dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Informan juga memahami pentingnya kepatuhan terhadap standar keamanan dan kebijakan teknologi.

Sementara itu, pada dimensi *Need-Supplies Fit*, terlihat adanya keselarasan antara kebutuhan individu dan kondisi kerja sebagai Staff IT. Pada aspek kesesuaian gaya kerja, Informan 6 merasa nyaman bekerja secara mandiri dengan tingkat konsentrasi *Fit*. Informan menikmati pekerjaan yang menuntut analisis mendalam, ketelitian, dan pemecahan masalah secara bertahap. Interaksi sosial yang tidak terlalu intens juga sesuai dengan preferensi pribadi informan.

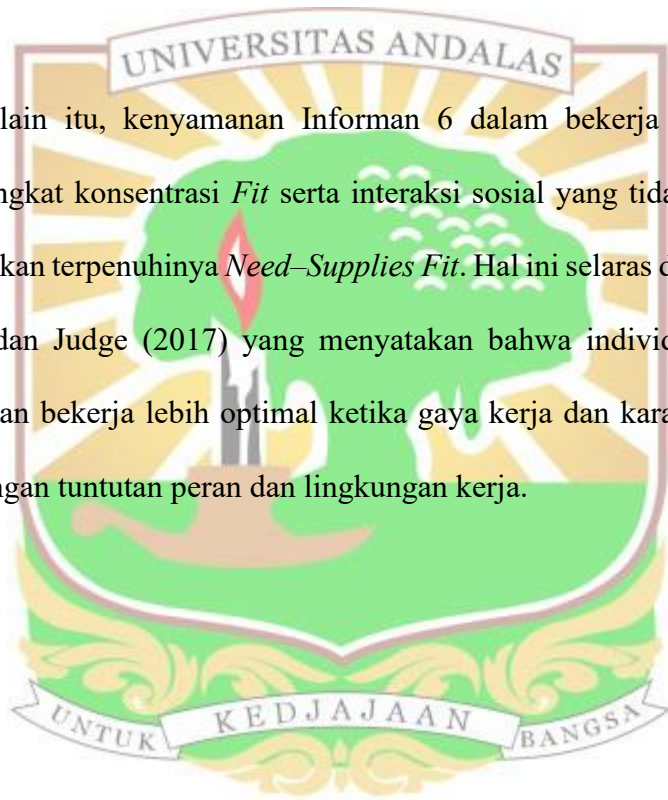
Pada aspek kesesuaian tugas dan waktu, informan menilai bahwa pembagian tugas dan pengaturan waktu cukup fleksibel dan menyesuaikan dengan tingkat urgensi masalah. Ketika terjadi gangguan mendesak, informan siap bekerja lebih cepat dan fokus, sementara pada waktu normal informan dapat mengatur jadwal pemeliharaan dan pengembangan sistem secara terencana.

Pemetaan *Project Map NVivo* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Person–Job Fit* Informan 6 sebagai Staff IT berada pada kategori baik. Kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu (*Demand–Abilities Fit*) serta antara kebutuhan individu dengan kondisi kerja (*Need–Supplies Fit*) menunjukkan adanya keselarasan yang mendukung stabilitas sistem dan kelancaran operasional bank. Dalam konteks tesis tentang MBTI dan *Person–Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang, temuan ini memperkuat bahwa karakter pribadi Informan 6 sesuai dengan tuntutan pekerjaan IT yang menekankan analisis, ketelitian, kemandirian, dan pemecahan masalah teknis.

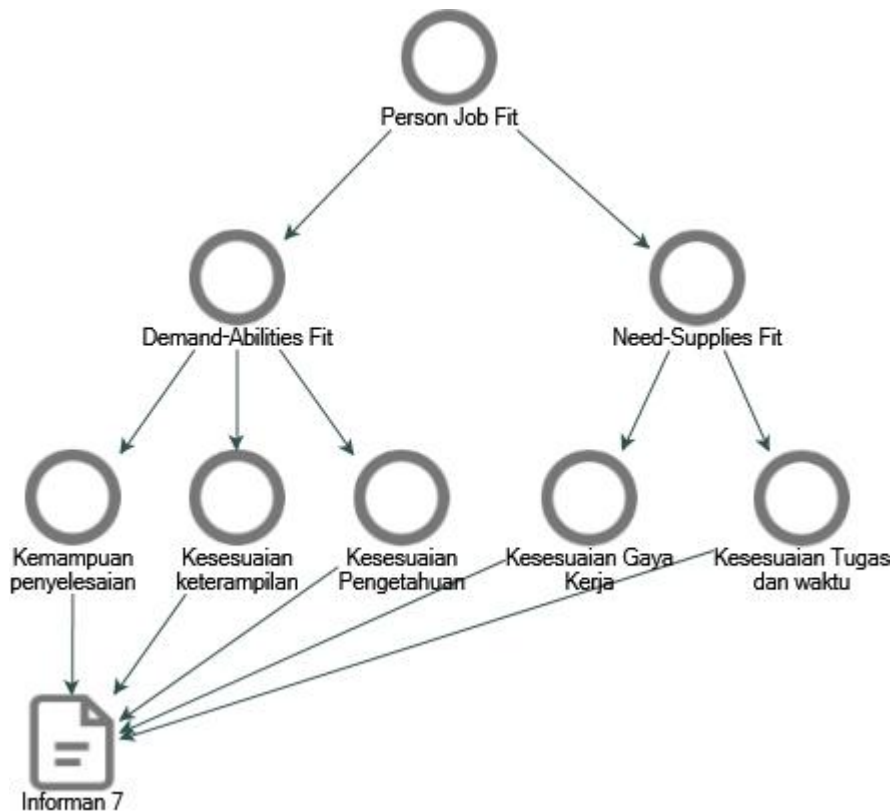
Temuan penelitian pada Informan 6 menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan sebagai Staff IT tercapai melalui terpenuhinya dua dimensi utama *Person–Job Fit*, yaitu *Demand–Abilities Fit* dan *Need–Supplies Fit*. Kondisi ini sejalan dengan teori *Person–Job Fit* yang dikemukakan oleh Edwards (1991), yang menyatakan bahwa kecocokan individu dengan pekerjaan terjadi ketika kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan preferensi individu.

Kesesuaian kemampuan teknis, keterampilan analisis masalah, serta pemahaman sistem dan keamanan teknologi mencerminkan terpenuhinya *Demand-Abilities Fit*, khususnya pada pekerjaan yang menuntut kemampuan kognitif *Fit* dan pemecahan masalah secara sistematis. Temuan ini mendukung pandangan Brown et al. (2005) yang menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan karakteristik pekerjaan berkontribusi terhadap stabilitas kinerja dan efektivitas kerja, terutama pada peran yang bersifat teknis dan analitis seperti Staff IT.

Selain itu, kenyamanan Informan 6 dalam bekerja secara mandiri dengan tingkat konsentrasi *Fit* serta interaksi sosial yang tidak terlalu intens menunjukkan terpenuhinya *Need-Supplies Fit*. Hal ini selaras dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa individu akan merasa nyaman dan bekerja lebih optimal ketika gaya kerja dan karakter pribadinya sesuai dengan tuntutan peran dan lingkungan kerja.



4.5.7 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4.7 Person-Job Fit Informan 7
Sumber: Visualisasi Data Project Map Nvivo 15 Plus 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 7 yang menjabat sebagai Bagian Umum bahwa fenomena *Person-Job Fit* yang terjadi dapat dipahami melalui dua dimensi utama, yaitu *Demand-Abilities Fit* dan *Need-Supplies Fit*, yang kemudian diturunkan ke dalam lima aspek analisis, kemampuan penyelesaian pekerjaan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian pengetahuan, kesesuaian gaya kerja, serta kesesuaian tugas dan waktu.

Pada dimensi *Demand-Abilities Fit*, Informan 7 sebagai Bagian Umum menunjukkan adanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas

individu. Dalam aspek kemampuan penyelesaian pekerjaan, informan mampu menangani tugas-tugas operasional seperti pengelolaan kebutuhan kantor, pengadaan logistik, pemeliharaan fasilitas, serta dukungan administrasi bagi unit lain. Informan terbiasa bekerja dengan banyak jenis tugas sekaligus dan memastikan setiap permintaan dari unit lain dapat ditindaklanjuti dengan tepat waktu.

Pada aspek kesesuaian keterampilan, informan memiliki keterampilan administrasi, koordinasi, dan komunikasi lintas bagian. Informan mampu berinteraksi dengan berbagai unit untuk memahami kebutuhan mereka serta menyampaikan informasi secara jelas. Keterampilan ini berkembang melalui pengalaman kerja, pembiasaan koordinasi harian, serta pembelajaran dari situasi kerja yang dinamis.

Pada aspek kesesuaian pengetahuan, informan memahami alur kerja operasional kantor, prosedur pengadaan barang, pengelolaan inventaris, serta aturan internal yang berkaitan dengan fasilitas dan logistik. Pengetahuan ini menjadi dasar dalam memastikan setiap kegiatan operasional berjalan sesuai ketentuan dan tidak menimbulkan kendala administratif.

Sementara itu, pada dimensi *Need-Supplies Fit*, terlihat adanya keselarasan antara kebutuhan individu dan kondisi kerja sebagai Bagian Umum. Pada aspek kesesuaian gaya kerja, Informan 7 merasa nyaman dengan gaya kerja yang fleksibel, banyak bergerak, dan melibatkan interaksi dengan banyak pihak. Informan menikmati peran sebagai penghubung antarunit dan merasa

lebih termotivasi ketika dapat membantu menyelesaikan kebutuhan operasional berbagai bagian.

Pada aspek kesesuaian tugas dan waktu, informan menilai bahwa pembagian tugas dan pengaturan waktu cukup menantang namun masih sesuai dengan kemampuannya. Karena kebutuhan operasional sering berubah, informan harus mampu mengatur prioritas antara tugas rutin dan permintaan mendadak. Fleksibilitas waktu kerja membantu informan menyesuaikan diri dengan dinamika tersebut tanpa mengabaikan tanggung jawab utama.

Dengan demikian, berdasarkan pemetaan *Project Map NVivo* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Person–Job Fit* Informan 7 sebagai Bagian Umum berada pada kategori baik. Kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu (*Demand–Abilities Fit*) serta antara kebutuhan individu dengan kondisi kerja (*Need–Supplies Fit*) menunjukkan adanya keselarasan yang mendukung kelancaran operasional kantor. Dalam konteks tesis tentang MBTI dan *Person–Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang, temuan ini memperkuat bahwa karakter pribadi Informan 7 sesuai dengan tuntutan pekerjaan Bagian Umum yang menekankan fleksibilitas, koordinasi, tanggung jawab, dan kemampuan berinteraksi lintas bagian.

Informan 7 menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan sebagai Bagian Umum tercapai melalui terpenuhinya dua dimensi utama *Person–Job Fit*, yaitu *Demand–Abilities Fit* dan *Need–Supplies Fit*. Kondisi ini sejalan dengan teori *Person–Job Fit* yang dikemukakan oleh Edwards (1991), yang menyatakan bahwa kecocokan individu dan pekerjaan

terjadi ketika kemampuan individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan serta pekerjaan menyediakan kondisi yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi individu.

Kesesuaian kemampuan operasional, keterampilan koordinasi lintas bagian, serta pemahaman prosedur dan alur kerja operasional mencerminkan terpenuhinya *Demand-Abilities Fit*, khususnya pada pekerjaan yang bersifat multi-tugas dan mendukung berbagai unit kerja. Temuan ini mendukung pandangan Brown et al. (2005) yang menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan karakteristik pekerjaan berkontribusi terhadap efektivitas kerja dan kelancaran proses organisasi, terutama pada peran yang bersifat pendukung (*supporting roles*).

Selain itu, kenyamanan Informan 7 dalam menjalankan gaya kerja yang fleksibel, dinamis, dan melibatkan interaksi lintas bagian menunjukkan terpenuhinya *Need-Supplies Fit*. Hal ini selaras dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa individu akan merasa nyaman dan termotivasi ketika lingkungan kerja memberikan ruang bagi fleksibilitas peran, variasi tugas, dan interaksi sosial sesuai dengan karakter individu.

Tabel 4. 12 Rangkuman Hasil Temuan *Person-Job Fit* 7 Informan

No	Informan	Posisi	<i>Demand-Abilities Fit</i>	<i>Need-Supplies Fit</i>	<i>Tingkat Person-Job Fit</i>	Keterangan
1	Informan 1	<i>Account Officer</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	Mampu memenuhi tuntutan kerja lapangan dan merasa cocok dengan gaya kerja dinamis.

2	Informan 2	<i>Funding Officer</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	Kemampuan relasi dan pencapaian target sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
3	Informan 3	Admin Pembiayaan	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	Teliti dan konsisten dalam administrasi serta nyaman dengan sistem terstruktur.
4	Informan 4	<i>Teller</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	Akurat dalam transaksi dan nyaman dengan SOP yang ketat.
5	Informan 5	<i>Customer Service</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	Mampu melayani nasabah dan nyaman dengan interaksi sosial <i>Fit</i> .
6	Informan 6	IT	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	Mampu menangani masalah teknis dan nyaman dengan kerja mandiri.
7	Informan 7	Bagian Umum	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>	Mampu mengelola kebutuhan operasional dan nyaman dengan kerja koordinatif.

Sumber: Hasil Rangkuman Nvivo Plus 15, 2025

4.6 Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

Bagian ini membahas *Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)* sebagai kerangka analisis untuk memahami karakter psikologis karyawan dalam penelitian ini. MBTI digunakan untuk melihat kecenderungan individu dalam memperoleh energi, memproses informasi, mengambil keputusan,

dan mengatur pola kerja. Keempat dimensi tersebut menjadi dasar untuk mengaitkan karakter individu dengan tuntutan pekerjaan dalam kerangka *Person–Job Fit*.

Dimensi *Extraversion–Introversion* (E–I) dianalisis untuk melihat tingkat kenyamanan individu dalam berinteraksi sosial. Preferensi *ekstrovert* menggambarkan individu yang memperoleh energi dari interaksi sosial, komunikasi, dan aktivitas bersama orang lain. Dalam dunia kerja, individu dengan kecenderungan ini biasanya lebih nyaman pada posisi yang menuntut komunikasi intens, pelayanan, dan persuasi. Sebaliknya, preferensi *introvert* menggambarkan individu yang memperoleh energi dari refleksi internal dan aktivitas mandiri. Individu dengan kecenderungan ini cenderung lebih nyaman pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, ketelitian, dan interaksi sosial yang terbatas.

Dimensi *Sensing–Intuition* (S–N) digunakan untuk menganalisis cara individu menerima dan mengolah informasi. Preferensi *sensing* menunjukkan kecenderungan untuk berfokus pada fakta konkret, detail, dan pengalaman nyata. Individu dengan kecenderungan ini biasanya cocok pada pekerjaan yang menuntut ketelitian *Fit* terhadap data dan prosedur. Sementara itu, preferensi *intuition* menunjukkan kecenderungan untuk melihat pola, makna, dan kemungkinan masa depan. Individu dengan kecenderungan ini lebih nyaman pada pekerjaan yang menuntut pemikiran konseptual, pengembangan ide, dan kemampuan membaca peluang.

Dimensi *Thinking–Feeling* (T–F) dianalisis untuk memahami dasar pengambilan keputusan. Preferensi *thinking* menggambarkan individu yang

cenderung mengambil keputusan berdasarkan logika, objektivitas, dan konsistensi aturan. Individu dengan kecenderungan ini cocok pada pekerjaan yang menuntut keputusan rasional dan kepatuhan pada prosedur. Sebaliknya, preferensi *feeling* menggambarkan individu yang mempertimbangkan nilai, perasaan, dan dampak keputusan terhadap orang lain. Individu dengan kecenderungan ini lebih cocok pada pekerjaan yang menuntut empati, pelayanan, dan hubungan interpersonal yang kuat.

Dimensi *Judging-Perceiving* (J-P) digunakan untuk menganalisis gaya kerja dan pengaturan aktivitas. Preferensi *judging* menggambarkan individu yang menyukai keteraturan, perencanaan, dan kepastian. Individu dengan kecenderungan ini biasanya lebih nyaman pada pekerjaan yang memiliki SOP jelas, jadwal teratur, dan target yang pasti. Sebaliknya, preferensi *perceiving* menggambarkan individu yang lebih fleksibel, adaptif, dan terbuka terhadap perubahan. Individu dengan kecenderungan ini lebih cocok pada pekerjaan yang dinamis dan menuntut penyesuaian cepat terhadap situasi.

Secara keseluruhan, analisis MBTI dalam penelitian ini digunakan untuk memahami perbedaan kecenderungan psikologis antarindividu secara netral. MBTI tidak digunakan untuk menilai kualitas individu, melainkan untuk memetakan gaya kerja dan preferensi psikologis yang kemudian dibandingkan dengan tuntutan *job description*. Melalui analisis ini, dapat dipahami bagaimana dimensi-dimensi MBTI berperan dalam membentuk kesesuaian atau ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dalam kerangka *Person-Job Fit*.

Tabel 4. 13 Ringkasan Wawancara MBTI 7 Informan

No	Pertanyaan	Informan I (AO)	Informan II (Funding Officer)	Informan III (Admin Pembiayaan)	Informan IV (Teller)	Informan V (CS)	Informan VI (IT)	Informan VII (Bagian Umum)	Kesimpulan
1	Sumber energi dan cara bekerja	Energi dari target dan aktivitas lapangan, bekerja terarah	Energi dari interaksi dengan nasabah, bekerja fleksibel	Energi dari suasana kerja tenang, bekerja mandiri	Energi dari fokus dan keteraturan kerja	Energi dari melayani dan membantu nasabah	Energi dari tantangan teknis	Energi dari koordinasi dan interaksi	Sumber energi dan cara bekerja informan menunjukkan variasi yang dipengaruhi oleh kecenderungan kepribadian MBTI dan karakteristik posisi kerja. Sebagian informan memperoleh energi dari interaksi sosial dan koordinasi, sementara lainnya dari keteraturan, ketenangan, target, maupun tantangan teknis. Perbedaan ini menggambarkan adanya orientasi ekstrovert dan introvert yang sejalan dengan tuntutan masing-masing jabatan.
2	Cara menerima dan	Dari survei dan data usaha,	Dari kebutuhan nasabah,	Dari dokumen, dicek detail	Dari transaksi, fokus pada angka	Dari data nasabah dan dokumen	Dari data sistem dan laporan gangguan	Dari kebutuhan unit dan data operasional	Informan menerima dan mengolah informasi berdasarkan data faktual yang relevan dengan bidang kerjanya, baik melalui

	mengolah informasi	dianalisis objektif	disesuaikan produk						survei lapangan, dokumen administrasi, transaksi keuangan, sistem teknologi, maupun kebutuhan operasional unit. Pola ini menunjukkan dominasi kecenderungan sensing dan thinking, dengan penekanan pada ketelitian, keakuratan, serta pemrosesan informasi secara objektif.
3	Cara mengambil keputusan	Berdasarkan analisis dan pertimbangan risiko	Berdasarkan aturan dan empati	Berdasarkan kelengkapan dan ketepatan data	Berdasarkan ketentuan transaksi	Berdasarkan aturan dan empati	Berdasarkan analisis dan uji coba	Berdasarkan aturan dan pertimbangan sosial	Pengambilan keputusan dilakukan dengan mempertimbangkan analisis data, ketentuan yang berlaku, risiko pekerjaan, serta aspek empati terhadap pihak terkait. Hal ini mencerminkan kombinasi kecenderungan thinking dan feeling dalam MBTI, yang disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab dan dampak keputusan pada masing-masing posisi.

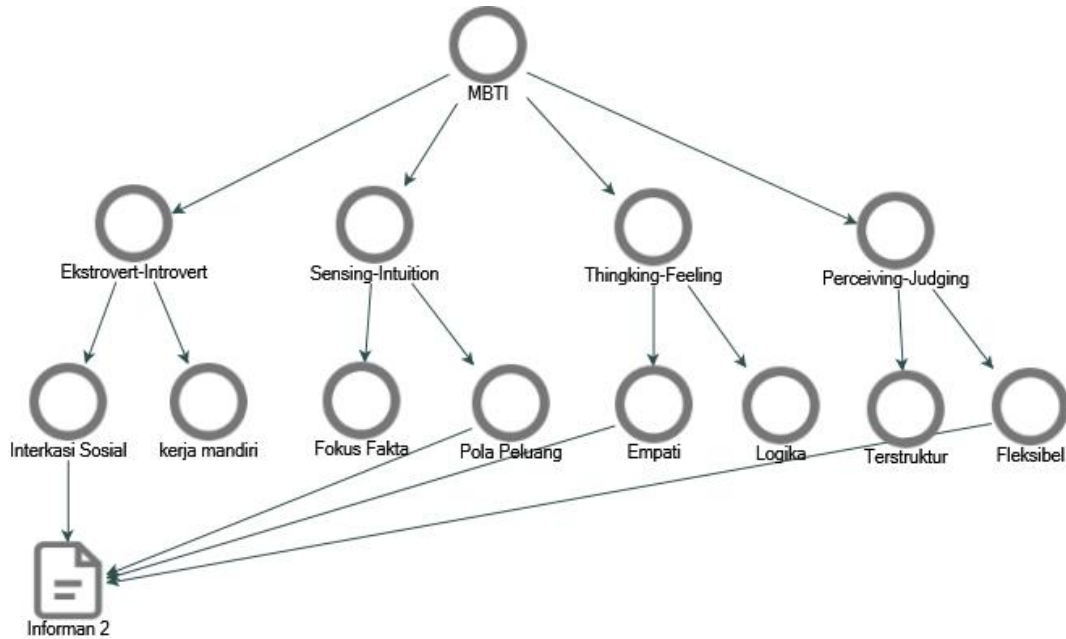


4	Cara mengambil keputusan	Tegas dan objektif	Persuasif tapi tetap rasional	Ketat pada kelengkapan data	Tidak fleksibel dalam aturan transaksi	Fleksibel dalam pendekatan ke nasabah	Logis dan teknis	Bijak dan adil antar unit	Pada tahap penguatan keputusan, informan menunjukkan konsistensi dalam gaya pengambilan keputusan, mulai dari tegas dan objektif, ketat terhadap prosedur, hingga fleksibel dan persuasif dalam pendekatan interpersonal. Temuan ini menegaskan bahwa kepribadian MBTI berperan dalam menentukan cara individu menyeimbangkan kepatuhan terhadap aturan dengan pertimbangan hubungan kerja dan pelayanan.
---	--------------------------	--------------------	-------------------------------	-----------------------------	--	---------------------------------------	------------------	---------------------------	---

Sumber: Wawancara 7 Informan, 2025



4.6.1 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4. 8 Myers-Briggs Type Indicator Informan 1
Sumber: Visualisasi Data Project Map Nvivo 15 Plus 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 1 yang menjabat sebagai *Account Officer* bahwa pemetaan tipe kepribadian menggunakan pendekatan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) menunjukkan keterkaitan antara empat dimensi utama MBTI dengan perilaku kerja informan.

Model tersebut menempatkan MBTI sebagai konstruk utama yang diturunkan menjadi empat dikotomi, yaitu *Ekstrovert-Introvert*, *Sensing-Intuition*, *Thinking-Feeling*, dan *Perceiving-Judging*. Masing-masing dikotomi kemudian dioperasionalkan ke dalam indikator perilaku kerja yang muncul dari hasil wawancara.

Pada dimensi *Ekstrovert-Introvert*, Informan 1 menunjukkan kecenderungan pada sisi *Ekstrovert*. Hal ini terlihat dari indikator interaksi

sosial yang dominan, di mana informan memperoleh energi kerja dari bertemu dan berkomunikasi langsung dengan nasabah, relasi usaha, serta rekan kerja. Sebagai *Account Officer*, aktivitas mencari nasabah, melakukan survei lapangan, dan membangun hubungan jangka panjang membuat informan merasa lebih bersemangat dibandingkan ketika harus bekerja terlalu lama secara mandiri.

Pada dimensi *Sensing–Intuition*, Informan 1 cenderung berada pada sisi *Sensing*. Hal ini tampak dari indikator fokus fakta, di mana informan lebih mengandalkan data nyata seperti kondisi usaha nasabah, laporan keuangan sederhana, hasil survei lapangan, dan dokumen pendukung dalam menilai kelayakan pembiayaan. Walaupun informan juga mampu melihat pola peluang, dasar utama pengambilan keputusan tetap bertumpu pada fakta lapangan yang dapat diverifikasi.

Pada dimensi *Thinking–Feeling*, Informan 1 menunjukkan kecenderungan pada sisi *Feeling*. Hal ini terlihat dari indikator empati, di mana informan mempertimbangkan perasaan, kondisi ekonomi, dan kenyamanan nasabah dalam menawarkan produk pembiayaan. Dalam mengambil keputusan, informan tidak hanya melihat dari sisi aturan dan target, tetapi juga memperhatikan dampak keputusan tersebut terhadap nasabah secara pribadi.

Pada dimensi *Perceiving–Judging*, Informan 1 cenderung berada pada sisi *Perceiving*. Hal ini ditunjukkan melalui indikator fleksibel, di mana informan tidak bekerja secara kaku berdasarkan jadwal tetap, melainkan menyesuaikan waktu dan strategi dengan kondisi lapangan. Jika ada peluang

atau permintaan mendadak dari nasabah, informan dapat langsung mengatur ulang agenda kerja demi memaksimalkan hasil.

Dengan demikian, berdasarkan pemetaan *NVivo* tersebut, Informan 1 memiliki kecenderungan tipe kepribadian MBTI yang mengarah pada kombinasi E–S–F–P (ESFP). Tipe ini menggambarkan individu yang memperoleh energi dari interaksi sosial, berorientasi pada fakta nyata, mempertimbangkan aspek perasaan, serta bekerja secara fleksibel.

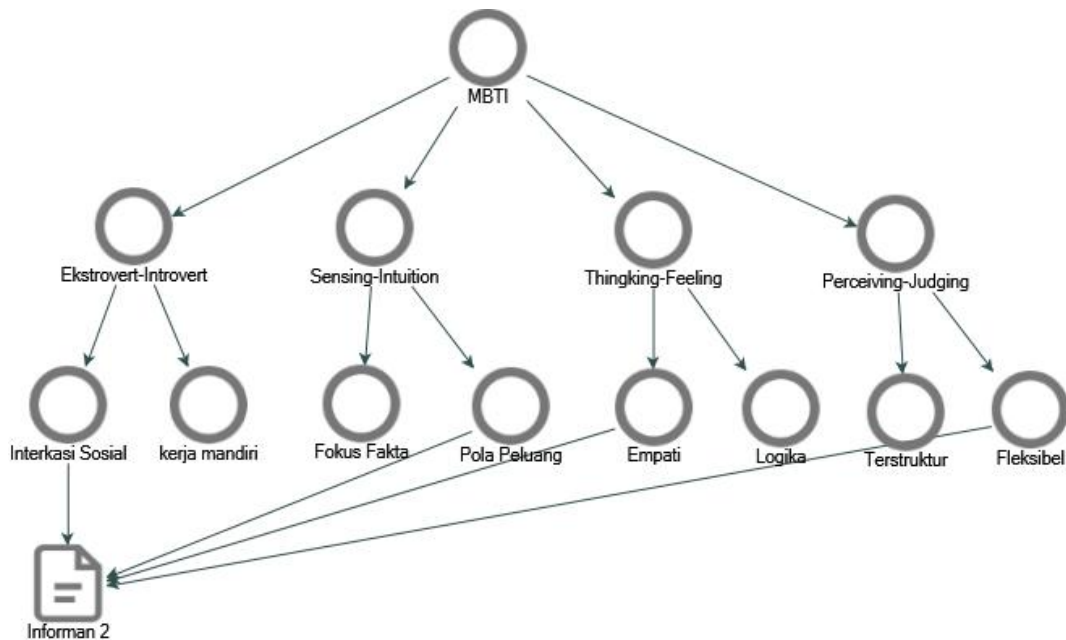
Dalam konteks tesis tentang MBTI dan *Person–Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang, kecenderungan kepribadian Informan 1 ini selaras dengan karakteristik pekerjaan *Account Officer* yang menuntut mobilitas *Fit*, komunikasi intensif, pendekatan persuasif, serta kemampuan beradaptasi dengan kondisi nasabah yang beragam. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian Informan 1 mendukung kesesuaian antara karakter individu dan tuntutan pekerjaan, sehingga memperkuat tingkat *Person–Job Fit* pada posisi *Account Officer*.

Temuan pemetaan tipe kepribadian Informan 1 yang mengarah pada kombinasi E–S–F–P (ESFP) selaras dengan teori tipe psikologis yang dikemukakan oleh Carl Gustav Jung, yang menjelaskan bahwa perilaku kerja individu dipengaruhi oleh preferensi dalam memperoleh energi, memproses informasi, mengambil keputusan, dan mengatur aktivitas kerja. Preferensi Ekstrovert menunjukkan bahwa individu memperoleh energi dari interaksi sosial, sedangkan Sensing menekankan orientasi pada fakta konkret dan pengalaman langsung sebagai dasar penilaian.

Lebih lanjut, pengembangan teori Jung dalam kerangka *Myers–Briggs Type Indicator* (MBTI) oleh Isabel Briggs Myers menjelaskan bahwa individu dengan tipe ESFP cenderung bersifat komunikatif, adaptif, responsif terhadap lingkungan, serta mempertimbangkan aspek perasaan dalam berinteraksi dan mengambil keputusan. Karakteristik tersebut tercermin pada Informan 1 yang aktif membangun relasi dengan nasabah, mengandalkan data lapangan dalam analisis pembiayaan, menunjukkan empati dalam pendekatan pelayanan, serta bekerja secara fleksibel menyesuaikan kondisi lapangan.



4.6.2 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4. 9 Myers-Briggs Type Indicator Informan 2
Sumber: Visualisasi Data Project Map Nvivo 15 Plus 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 2 yang menjabat sebagai *Funding Officer* bahwa pemetaan tipe kepribadian menggunakan pendekatan *Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)* menunjukkan keterkaitan antara empat dimensi utama MBTI dengan perilaku kerja informan.

Model tersebut menempatkan MBTI sebagai konstruk utama yang diturunkan menjadi empat dikotomi, yaitu *Ekstrovert-Introvert*, *Sensing-Intuition*, *Thinking-Feeling*, dan *Perceiving-Judging*. Masing-masing dikotomi kemudian dioperasionalkan ke dalam indikator perilaku kerja yang muncul dari hasil wawancara.

Pada dimensi *Ekstrovert-Introvert*, Informan 2 menunjukkan kecenderungan pada sisi *Ekstrovert*. Hal ini terlihat dari indikator interaksi sosial

yang dominan. Informan memperoleh energi kerja dari bertemu banyak orang, melakukan pendekatan kepada calon nasabah, menjaga hubungan dengan nasabah lama, serta membangun jaringan relasi. Aktivitas lapangan dan komunikasi intensif justru membuat informan merasa lebih bersemangat dibandingkan bekerja terlalu lama secara mandiri.

Pada dimensi *Sensing–Intuition*, Informan 2 cenderung berada pada sisi *Intuition*. Hal ini tampak dari indikator pola peluang, di mana informan lebih mengandalkan kondisi peluang di lapangan, kebutuhan nasabah, dan data yang dapat diamati secara langsung. Meskipun informan juga mampu melihat pola peluang, dasar utama dalam bertindak tetap pada informasi konkret, seperti kondisi ekonomi nasabah, minat produk, dan hasil kunjungan lapangan.

Pada dimensi *Thinking–Feeling*, Informan 2 menunjukkan kecenderungan pada sisi *Feeling*. Hal ini ditunjukkan melalui indikator empati, di mana informan memperhatikan perasaan dan kenyamanan nasabah dalam berinteraksi. Dalam menawarkan produk simpanan, informan tidak hanya mengejar target, tetapi juga mempertimbangkan kondisi emosional dan kebutuhan pribadi nasabah agar hubungan jangka panjang dapat terbangun.

Pada dimensi *Perceiving–Judging*, Informan 2 cenderung berada pada sisi *Perceiving*. Hal ini terlihat dari indikator fleksibel, di mana informan menyesuaikan jadwal, strategi, dan cara pendekatan dengan kondisi lapangan. Informan tidak terpaku pada rencana kerja yang kaku, melainkan lebih responsif terhadap peluang yang muncul secara tiba-tiba.

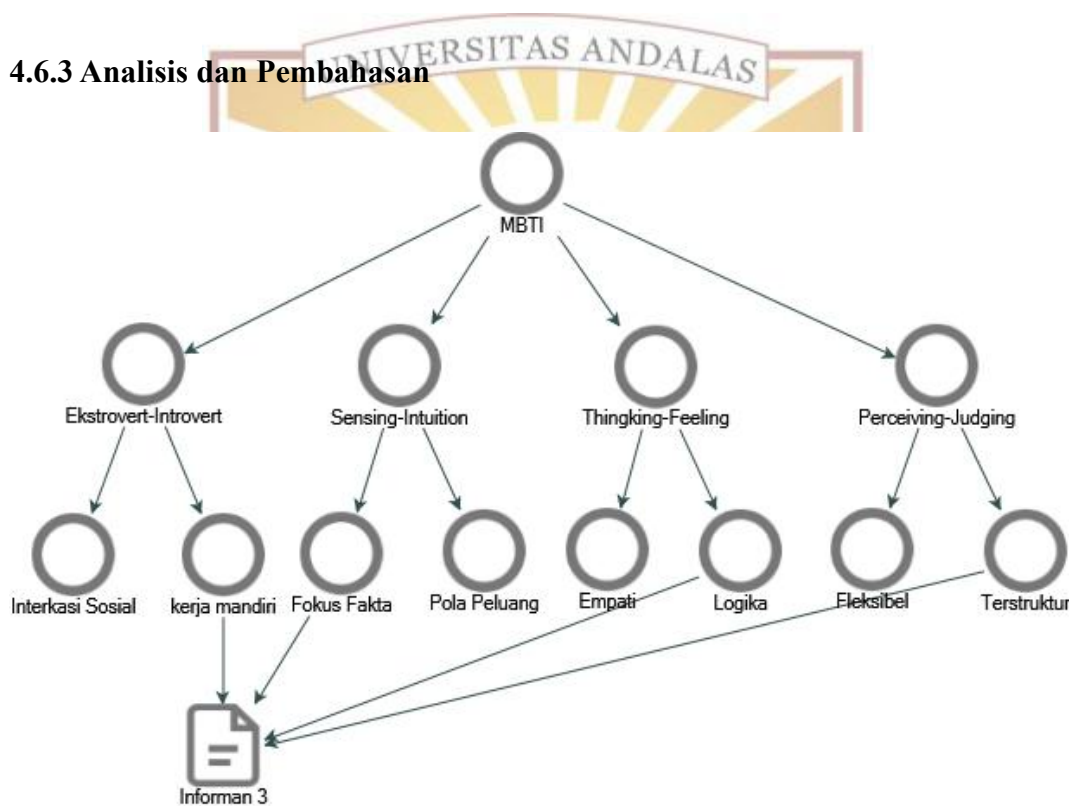
Dengan demikian, berdasarkan pemetaan *NVivo* tersebut, Informan 2 memiliki kecenderungan tipe kepribadian MBTI yang mengarah pada kombinasi E–N–F–P (ENFP). Tipe ini menggambarkan individu yang berenergi dari interaksi sosial, berorientasi pada fakta nyata, mempertimbangkan perasaan dalam bertindak, serta bekerja secara fleksibel.

Dalam konteks tesis tentang MBTI dan *Person–Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang, kecenderungan kepribadian Informan 2 ini sangat selaras dengan karakteristik pekerjaan *Funding Officer* yang menuntut mobilitas *Fit*, komunikasi intensif, pendekatan persuasif, serta kemampuan beradaptasi dengan kondisi nasabah yang beragam. Kepribadian ENFP mendukung kemampuan informan dalam membangun relasi, membaca kebutuhan nasabah, serta menyesuaikan strategi penghimpunan dana. Hal ini menunjukkan bahwa karakter pribadi Informan 2 memperkuat kesesuaian antara individu dan pekerjaannya, sehingga tingkat *Person–Job Fit* pada posisi *Funding Officer* dapat dikategorikan *Fit*.

Temuan pemetaan tipe kepribadian Informan 2 yang mengarah pada kombinasi ENFP selaras dengan teori tipe psikologis yang dikemukakan oleh Carl Gustav Jung, yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam bekerja dipengaruhi oleh preferensi psikologis dalam memperoleh energi, memproses informasi, mengambil keputusan, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Preferensi *Ekstrovert* menunjukkan bahwa individu memperoleh energi dari interaksi sosial, sementara *Sensing* menekankan orientasi pada fakta konkret dan pengalaman langsung sebagai dasar bertindak.

Lebih lanjut, pengembangan teori Jung dalam kerangka *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) oleh Isabel Briggs Myers menjelaskan bahwa individu dengan tipe ESFP cenderung komunikatif, adaptif, responsif terhadap lingkungan, serta memiliki kemampuan membangun relasi interpersonal yang kuat. Karakteristik ini tercermin pada Informan 2 yang aktif menjalin hubungan dengan nasabah, mengandalkan informasi lapangan dalam menentukan pendekatan penghimpunan dana, serta menyesuaikan strategi kerja secara fleksibel sesuai kondisi nasabah.

4.6.3 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4. 10 Myers-Briggs Type Indicator Informan 3
Sumber: Visualisasi Data Project Map Nvivo 15 Plus 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 3 yang menjabat sebagai Admin Pembiayaan bahwa pemetaan tipe kepribadian menggunakan pendekatan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) menunjukkan keterkaitan antara empat dimensi utama MBTI dengan perilaku kerja informan.

Model tersebut menempatkan MBTI sebagai konstruk utama yang diturunkan menjadi empat dikotomi, yaitu *Ekstrovert–Introvert*, *Sensing–Intuition*, *Thinking–Feeling*, dan *Perceiving–Judging*. Masing-masing dikotomi kemudian dioperasionalkan ke dalam indikator perilaku kerja yang muncul dari hasil wawancara.

Pada dimensi *Ekstrovert–Introvert*, Informan 3 menunjukkan kecenderungan pada sisi Introvert. Hal ini terlihat dari indikator kerja mandiri yang dominan, di mana informan merasa lebih nyaman bekerja secara mandiri dengan fokus *Fit* pada dokumen dan data. Interaksi sosial tetap ada, namun hanya sebatas koordinasi yang diperlukan, sehingga sumber energi utama informan berasal dari suasana kerja yang tenang dan teratur.

Pada dimensi *Sensing–Intuition*, Informan 3 cenderung berada pada sisi Sensing. Hal ini tampak dari indikator fokus fakta, di mana informan mengandalkan data, dokumen, dan informasi konkret dalam menjalankan tugas. Pengolahan berkas pembiayaan dilakukan berdasarkan kelengkapan administrasi dan ketentuan yang tertulis, bukan pada asumsi atau perkiraan abstrak. Walaupun informan mampu melihat pola peluang, dasar utama kerja tetap pada fakta administratif yang jelas.

Pada dimensi *Thinking–Feeling*, Informan 3 menunjukkan kecenderungan pada sisi *Thinking*. Hal ini terlihat dari indikator logika, di mana informan mengambil keputusan berdasarkan aturan, SOP, dan kelengkapan data. Jika dokumen tidak lengkap atau tidak sesuai, informan tidak memprosesnya meskipun

ada desakan dari pihak lain. Keputusan diambil secara objektif berdasarkan prosedur, bukan pertimbangan perasaan.

Pada dimensi *Perceiving–Judging*, Informan 3 cenderung berada pada sisi *Judging*. Hal ini tampak dari indikator terstruktur, di mana informan menyukai pekerjaan yang teratur, sistematis, dan memiliki alur yang jelas. Informan merasa nyaman bekerja dengan jadwal dan prosedur yang pasti serta memastikan setiap tahapan administrasi berjalan sesuai urutan.

Dengan demikian, berdasarkan pemetaan *NVivo* tersebut, Informan 3 memiliki kecenderungan tipe kepribadian MBTI yang mengarah pada kombinasi I–S–T–J (ISTJ). Tipe ini menggambarkan individu yang mandiri, berorientasi pada fakta, berpikir logis, dan menyukai keteraturan.

Dalam konteks tesis tentang MBTI dan *Person–Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang, kecenderungan kepribadian Informan 3 ini sangat selaras dengan karakteristik pekerjaan Admin Pembiayaan yang menuntut ketelitian, konsistensi, kepatuhan terhadap SOP, serta kemampuan bekerja mandiri dalam mengelola dokumen. Kepribadian ISTJ mendukung kemampuan informan dalam menjaga kerapian administrasi, meminimalkan kesalahan, dan memastikan kepatuhan terhadap prosedur. Hal ini menunjukkan bahwa karakter pribadi Informan 3 memperkuat kesesuaian antara individu dan pekerjaannya, sehingga tingkat *Person–Job Fit* pada posisi Admin Pembiayaan dapat dikategorikan *Fit*.

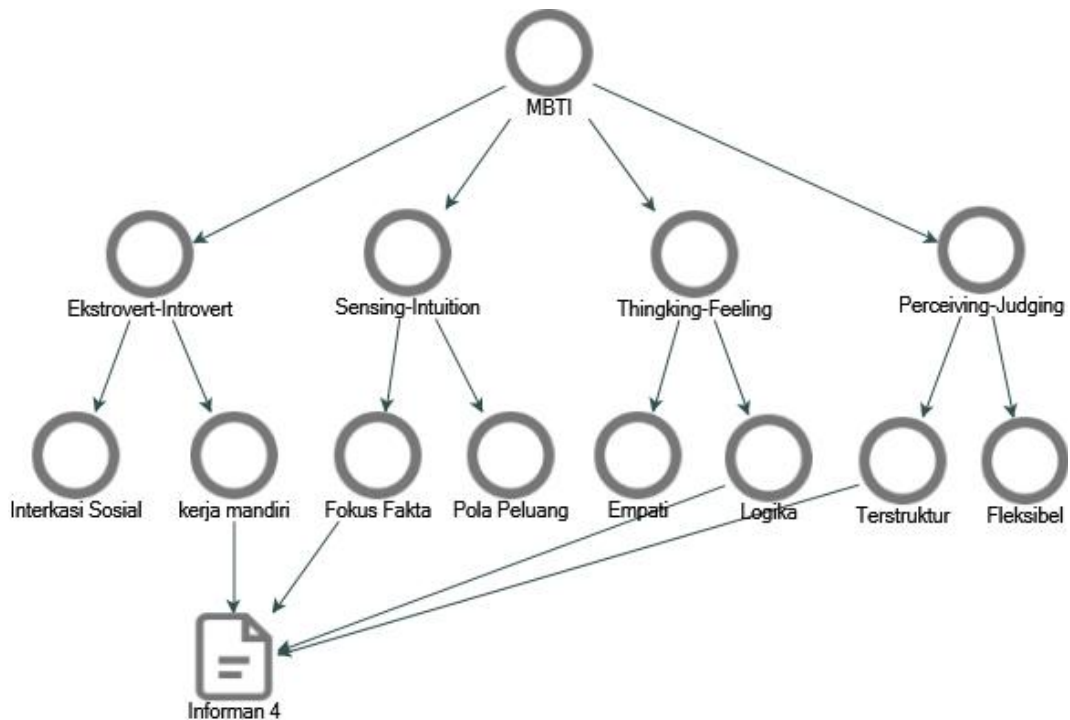
Temuan pemetaan tipe kepribadian Informan 3 yang mengarah pada kombinasi I–S–T–J (ISTJ) selaras dengan teori tipe psikologis yang dikemukakan oleh Carl Gustav Jung, yang menjelaskan bahwa preferensi psikologis individu

memengaruhi cara memperoleh energi, memproses informasi, dan mengambil keputusan dalam konteks kerja. Preferensi *Introvert* menunjukkan bahwa individu memperoleh energi dari lingkungan kerja yang tenang dan terfokus, sementara *Sensing* menekankan orientasi pada fakta konkret dan data yang dapat diverifikasi.

Lebih lanjut, pengembangan teori Jung dalam kerangka *Myers–Briggs Type Indicator* (MBTI) oleh Isabel Briggs Myers menjelaskan bahwa individu dengan tipe ISTJ cenderung sistematis, logis, teliti, serta memiliki kepatuhan *Fit* terhadap aturan dan prosedur. Karakteristik ini tercermin pada Informan 3 yang mengandalkan kelengkapan dokumen, mengikuti SOP secara konsisten, serta mengambil keputusan administratif berdasarkan logika dan ketentuan yang berlaku, bukan pada pertimbangan subjektif.

Dalam konteks pekerjaan Admin Pembiayaan, kesesuaian ini memperkuat argumentasi bahwa tipe kepribadian ISTJ memiliki kecocokan yang *Fit* dengan pekerjaan yang menuntut ketelitian, konsistensi, kerapian administrasi, serta kemampuan bekerja mandiri. Dengan demikian, temuan ini mendukung integrasi teori MBTI dengan konsep *Person–Job Fit*, di mana kesesuaian kepribadian Informan 3 berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja, kepatuhan prosedural, dan keberlanjutan peran sebagai Admin Pembiayaan di PT. BPRS Jam Gadang.

4.6.4 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4. 11 Myers-Briggs Type Indicator Informan 4
Sumber: Visualisasi Data Project Map Nvivo 15 Plus 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 4 yang menjabat sebagai *Teller* bahwa pemetaan tipe kepribadian menggunakan pendekatan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) memberikan gambaran yang cukup komprehensif tentang bagaimana karakter pribadi informan berpengaruh terhadap cara bekerja dan kesesuaiannya dengan tuntutan jabatan.

Model tersebut menempatkan MBTI sebagai konstruk utama yang diturunkan menjadi empat dikotomi, yaitu *Ekstrovert-Introvert*, *Sensing-Intuition*, *Thinking-Feeling*, dan *Perceiving-Judging*. Keempat dimensi ini kemudian dioperasionalkan ke dalam indikator perilaku kerja yang muncul dari hasil wawancara, observasi, serta pengkodean data menggunakan *NVivo*.

Pada dimensi *Ekstrovert-Introvert*, Informan 4 menunjukkan kecenderungan kuat pada sisi Introvert. Hal ini tercermin dari preferensi informan terhadap pekerjaan yang menuntut fokus *Fit*, ketenangan, dan minim distraksi. Meskipun posisi teller menuntut interaksi langsung dengan nasabah, informan tidak menjadikan interaksi sosial sebagai sumber utama energi kerja. Interaksi dilakukan secara profesional, singkat, dan seperlunya sesuai kebutuhan transaksi. Setelah berinteraksi, informan justru merasa perlu kembali ke suasana kerja yang tenang agar dapat berkonsentrasi penuh. Kondisi ini menunjukkan bahwa energi kerja informan lebih banyak berasal dari proses kerja internal, konsentrasi, dan ketertiban, bukan dari intensitas komunikasi sosial.

Pada dimensi *Sensing-Intuition*, Informan 4 jelas menunjukkan kecenderungan pada sisi Sensing. Informan bekerja dengan berorientasi penuh pada data konkret, angka, bukti fisik uang, dan sistem transaksi. Setiap langkah kerja selalu diawali dengan pengecekan fakta, seperti kesesuaian nominal uang dengan slip transaksi, kecocokan data nasabah di sistem, serta keseimbangan kas di akhir hari. Informan kurang mengandalkan intuisi atau perkiraan, melainkan percaya pada apa yang dapat dilihat, dihitung, dan diverifikasi. Hal ini sangat relevan dengan pekerjaan *teller* yang menuntut ketepatan absolut dan minim toleransi terhadap kesalahan.

Pada dimensi *Thinking-Feeling*, Informan 4 menunjukkan kecenderungan pada sisi Thinking. Dalam bekerja, informan berpegang kuat pada SOP, aturan bank, dan ketentuan transaksi. Keputusan diambil berdasarkan logika dan prosedur, bukan pada perasaan atau tekanan emosional dari nasabah. Jika ada transaksi yang tidak memenuhi syarat, informan akan menolak atau menunda

proses meskipun nasabah terlihat tidak sabar atau mendesak. Sikap ini menunjukkan bahwa informan mengutamakan objektivitas dan kepatuhan terhadap aturan demi menjaga keamanan dana dan reputasi lembaga.

Pada dimensi *Perceiving–Judging*, Informan 4 lebih cenderung pada sisi Judging. Hal ini terlihat dari cara kerja yang terstruktur, sistematis, dan berurutan. Informan menyukai alur kerja yang jelas dan tahapan yang pasti, mulai dari menerima nasabah, memeriksa dokumen, menghitung uang, menginput data, hingga menyerahkan kembali bukti transaksi. Informan merasa tidak nyaman jika harus bekerja secara acak atau tanpa prosedur yang jelas. Jadwal kerja yang teratur dan target penyelesaian transaksi yang pasti justru membantu informan merasa aman dan fokus.

Berdasarkan keempat dimensi tersebut, Informan 4 memiliki kecenderungan tipe kepribadian I–S–T–J (ISTJ). Tipe ini dikenal sebagai individu yang teliti, disiplin, berorientasi pada fakta, dan taat aturan. Karakter ini sangat sesuai dengan tuntutan pekerjaan *teller* yang menuntut ketelitian ekstrem, tanggung jawab *Fit* terhadap uang dan data nasabah, serta konsistensi dalam mengikuti prosedur.

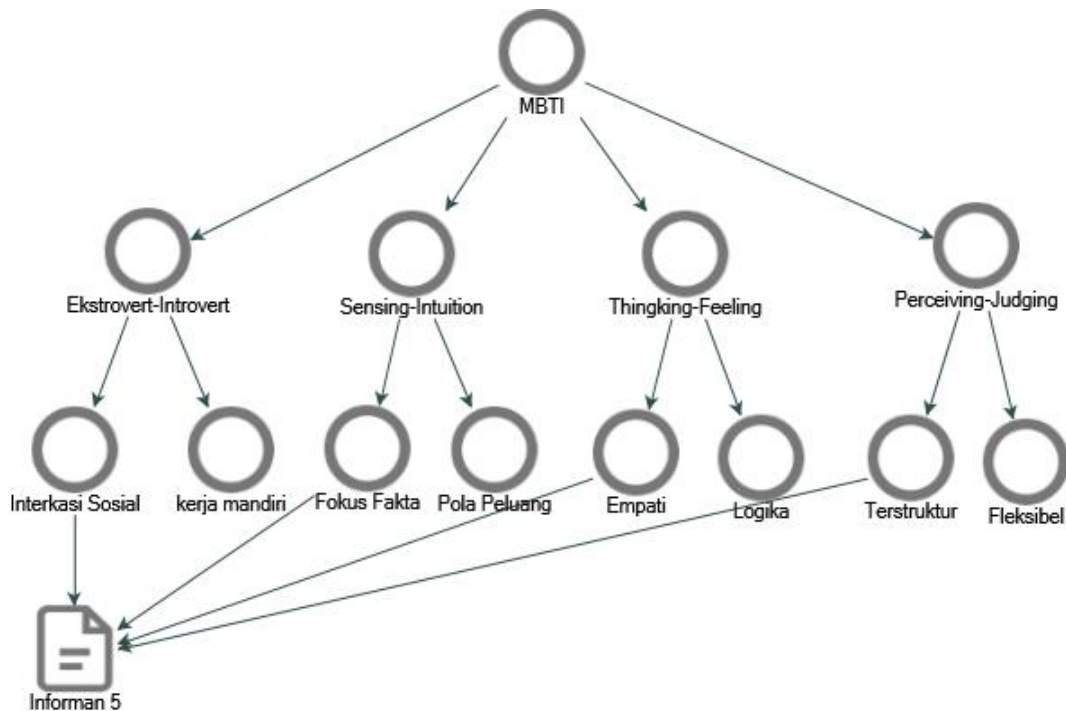
Dengan demikian, keterkaitan antara hasil pemetaan MBTI dan analisis *Person–Job Fit* menunjukkan bahwa Informan 4 memiliki tingkat kesesuaian yang *Fit* antara karakter individu dan tuntutan pekerjaan sebagai *teller*. Kepribadian ISTJ tidak hanya membantu informan memenuhi tuntutan kerja secara teknis, tetapi juga membuat informan merasa nyaman, aman, dan stabil dalam menjalankan perannya. Temuan ini memperkuat argumen tesis bahwa penggunaan pendekatan MBTI dapat membantu organisasi menempatkan

karyawan pada posisi yang sesuai dengan karakter kepribadiannya, sehingga mendukung kinerja yang optimal dan keberlanjutan peran dalam jangka panjang.

Temuan pemetaan tipe kepribadian Informan 4 yang mengarah pada kombinasi I–S–T–J (ISTJ) selaras dengan teori tipe psikologis yang dikemukakan oleh Carl Gustav Jung, yang menyatakan bahwa individu memiliki preferensi psikologis yang relatif stabil dalam memperoleh energi, memproses informasi, serta mengambil keputusan. Preferensi *Introvert* menunjukkan bahwa individu memperoleh energi dari lingkungan kerja yang tenang dan terfokus, sementara *Sensing* menekankan orientasi pada fakta konkret, data nyata, dan pengalaman langsung sebagai dasar bertindak.

Lebih lanjut, pengembangan teori Jung dalam kerangka *Myers–Briggs Type Indicator* (MBTI) oleh Isabel Briggs Myers menjelaskan bahwa individu dengan tipe ISTJ cenderung teliti, disiplin, sistematis, serta memiliki kepatuhan *Fit* terhadap aturan dan prosedur. Karakteristik ini tercermin pada Informan 4 yang menjalankan tugas *teller* dengan fokus pada akurasi data dan uang, mengikuti SOP secara konsisten, serta mengambil keputusan transaksi berdasarkan logika dan ketentuan formal, bukan pada tekanan emosional.

4.6.5 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4. 12 Myers-Briggs Type Indicator Informan 5
Sumber: Visualisasi Data Project Map Nvivo 15 Plus 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 5 yang menjabat sebagai *Customer Service (CS)* bahwa pemetaan tipe kepribadian menggunakan pendekatan *Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)* memberikan gambaran mengenai kecenderungan karakter pribadi informan dalam menjalankan pekerjaannya.

Model tersebut menempatkan MBTI sebagai konstruk utama yang diturunkan menjadi empat dikotomi, yaitu *Ekstrovert-Introvert*, *Sensing-Intuition*, *Thinking-Feeling*, dan *Perceiving-Judging*. Keempat dimensi ini kemudian dioperasionalkan ke dalam indikator perilaku kerja yang muncul dari hasil wawancara.

Pada dimensi *Ekstrovert–Introvert*, Informan 5 menunjukkan kecenderungan pada sisi *Ekstrovert*. Hal ini terlihat dari indikator interaksi sosial yang dominan. Informan memperoleh energi kerja dari berinteraksi dengan banyak orang, khususnya nasabah. Pekerjaan yang menuntut komunikasi intensif, mendengarkan keluhan, serta memberikan penjelasan produk justru membuat informan merasa lebih hidup dan termotivasi. Interaksi sosial bukan menjadi beban, melainkan menjadi sumber semangat dalam bekerja.

Pada dimensi *Sensing–Intuition*, Informan 5 cenderung berada pada sisi *Sensing*. Hal ini tampak dari indikator fokus fakta, di mana informan lebih mudah memahami informasi yang bersifat nyata dan konkret, seperti data nasabah, formulir, dokumen, serta informasi di sistem. Dalam melayani nasabah, informan lebih mengandalkan data yang dapat diverifikasi dibandingkan asumsi atau dugaan.

Pada dimensi *Thinking–Feeling*, Informan 5 menunjukkan kecenderungan pada sisi *Feeling*. Hal ini ditunjukkan melalui indikator empati, di mana informan sangat memperhatikan perasaan dan kondisi emosional nasabah. Dalam menghadapi nasabah yang bingung, cemas, atau marah, informan berusaha menenangkan, mendengarkan, dan memberikan penjelasan dengan bahasa yang mudah dipahami. Pertimbangan perasaan menjadi bagian penting dalam pengambilan keputusan pelayanan.

Pada dimensi *Perceiving–Judging*, Informan 5 cenderung berada pada sisi *Judging*. Hal ini terlihat dari indikator terstruktur, di mana informan menyukai alur pelayanan yang jelas dan sesuai prosedur. Informan merasa lebih nyaman jika

setiap proses pelayanan memiliki tahapan yang pasti, mulai dari penerimaan nasabah, pengecekan data, hingga penyelesaian layanan.

Berdasarkan keempat dimensi tersebut, Informan 5 memiliki kecenderungan tipe kepribadian E–S–F–J (ESFJ). Tipe ini dikenal sebagai individu yang ramah, peduli, berorientasi pada pelayanan, serta menyukai keteraturan.

Dalam konteks *Person–Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang, tipe kepribadian ESFJ sangat sesuai dengan karakteristik pekerjaan *Customer Service* yang menuntut kemampuan komunikasi, empati *Fit*, orientasi pelayanan, serta kepatuhan pada prosedur. Kepribadian ini mendukung informan dalam membangun hubungan baik dengan nasabah, menjaga citra bank, serta memberikan pelayanan yang konsisten dan berkualitas.

Hasil pemetaan MBTI dan analisis *Person–Job Fit* menunjukkan bahwa Informan 5 memiliki tingkat kesesuaian yang *Fit* antara karakter pribadi dan tuntutan pekerjaan sebagai *Customer Service*. Kepribadian ESFJ tidak hanya membantu informan bekerja secara efektif, tetapi juga membuat informan merasa nyaman dan puas dalam menjalankan perannya. Temuan ini memperkuat kesimpulan tesis bahwa pemahaman kepribadian melalui MBTI dapat menjadi dasar penting dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai.

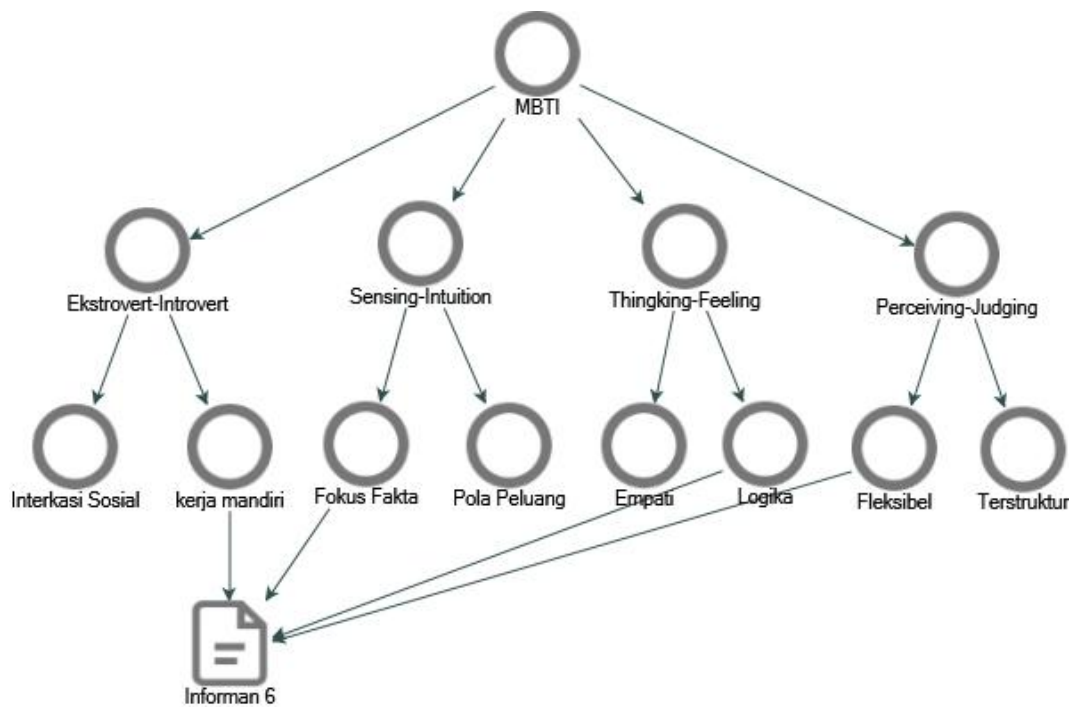
Temuan pemetaan tipe kepribadian Informan 5 yang mengarah pada kombinasi E–S–F–J (ESFJ) selaras dengan teori tipe psikologis yang dikemukakan oleh Carl Gustav Jung, yang menyatakan bahwa preferensi psikologis individu memengaruhi cara memperoleh energi, memproses informasi, mengambil

keputusan, serta berinteraksi dengan lingkungan kerja. Preferensi *Ekstrovert* menunjukkan bahwa individu memperoleh energi dari interaksi sosial, sedangkan *Sensing* menekankan orientasi pada informasi konkret dan fakta yang dapat diverifikasi dalam menjalankan pekerjaan.

Lebih lanjut, pengembangan teori Jung dalam kerangka *Myers–Briggs Type Indicator* (MBTI) oleh Isabel Briggs Myers menjelaskan bahwa individu dengan tipe ESFJ memiliki karakteristik ramah, peduli terhadap orang lain, berorientasi pada pelayanan, serta memiliki kepatuhan yang baik terhadap aturan dan prosedur. Karakteristik ini tercermin pada Informan 5 yang menunjukkan empati *Fit* dalam melayani nasabah, mengutamakan kenyamanan dan kepuasan nasabah, serta menjalankan proses pelayanan sesuai alur dan ketentuan yang berlaku.



4.6.6 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4. 13 Myers-Briggs Type Indicator Informan 6
Sumber: Visualisasi Data *Project Map Nvivo 15 Plus 2025*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 6 yang menjabat sebagai Staff IT bahwa pemetaan tipe kepribadian menggunakan pendekatan *Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)* memberikan gambaran tentang kecenderungan karakter pribadi informan dalam menjalankan pekerjaannya.

Model tersebut menempatkan MBTI sebagai konstruk utama yang diturunkan menjadi empat dikotomi, yaitu *Ekstrovert-Introvert*, *Sensing-Intuition*, *Thinking-Feeling*, dan *Perceiving-Judging*. Keempat dimensi ini kemudian dioperasionalkan ke dalam indikator perilaku kerja yang muncul dari hasil wawancara.

Pada dimensi *Ekstrovert–Introvert*, Informan 6 menunjukkan kecenderungan pada sisi Introvert. Hal ini terlihat dari indikator kerja mandiri, di mana informan merasa lebih nyaman bekerja sendiri dengan fokus *Fit* terhadap sistem dan masalah teknis. Interaksi sosial dilakukan seperlunya, terutama ketika ada unit lain yang mengalami gangguan sistem dan membutuhkan bantuan. Energi kerja informan lebih banyak muncul dari proses analisis dan pemecahan masalah secara mandiri daripada dari aktivitas sosial.

Pada dimensi *Sensing–Intuition*, Informan 6 cenderung berada pada sisi Sensing. Hal ini tampak dari indikator fokus fakta, di mana informan mengandalkan data teknis, log sistem, dan kondisi nyata perangkat dalam menganalisis masalah. Informan tidak langsung berspekulasi, tetapi terlebih dahulu mengumpulkan bukti konkret seperti error log, laporan gangguan, dan hasil uji coba sebelum menentukan langkah perbaikan. Walaupun informan juga mampu melihat pola peluang untuk pengembangan sistem, dasar utama kerja tetap pada fakta teknis yang dapat diverifikasi.

Pada dimensi *Thinking–Feeling*, Informan 6 menunjukkan kecenderungan pada sisi *Thinking*. Hal ini terlihat dari indikator logika, di mana keputusan teknis diambil berdasarkan analisis rasional, uji coba, dan pertimbangan keamanan sistem. Jika ada permintaan dari unit lain yang secara teknis berisiko, informan akan menolak atau menunda sambil memberikan penjelasan logis mengenai risiko tersebut. Pertimbangan utama adalah kestabilan sistem, bukan kenyamanan emosional pihak lain.

Pada dimensi *Perceiving–Judging*, Informan 6 cenderung berada pada sisi *Perceiving*. Hal ini ditunjukkan melalui indikator fleksibel, di mana informan

menyesuaikan pola kerja dengan tingkat urgensi masalah. Ketika terjadi gangguan mendadak, informan bisa langsung mengubah rencana kerja dan fokus pada penyelesaian masalah. Sebaliknya, pada kondisi normal, informan bekerja lebih santai namun tetap terarah. Fleksibilitas ini membantu informan menghadapi dinamika gangguan sistem yang tidak bisa diprediksi.

Berdasarkan keempat dimensi tersebut, Informan 6 memiliki kecenderungan tipe kepribadian I-S-T-P (ISTP). Tipe ini dikenal sebagai individu yang mandiri, analitis, praktis, dan adaptif terhadap situasi teknis.

Dalam konteks tesis tentang MBTI dan *Person-Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang, tipe kepribadian ISTP sangat sesuai dengan karakteristik pekerjaan Staff IT yang menuntut kemampuan analisis masalah, fokus pada data teknis, kerja mandiri, serta fleksibilitas dalam menghadapi gangguan sistem. Kepribadian ini mendukung informan dalam menangani masalah teknis secara cepat, logis, dan efisien.

Jika dikaitkan dengan hasil analisis *Person-Job Fit*, kepribadian ISTP Informan 6 memperkuat dua dimensi utama. Dari sisi *Demand-Abilities Fit*, tuntutan pekerjaan IT seperti troubleshooting, pemeliharaan sistem, dan pengembangan teknologi dapat dipenuhi oleh kemampuan analisis, logika, dan keterampilan teknis informan. Dari sisi *Need-Supplies Fit*, lingkungan kerja IT yang relatif mandiri, fokus pada masalah teknis, dan tidak menuntut interaksi sosial intensif sesuai dengan kebutuhan psikologis informan yang menyukai kerja mandiri dan analisis mendalam.

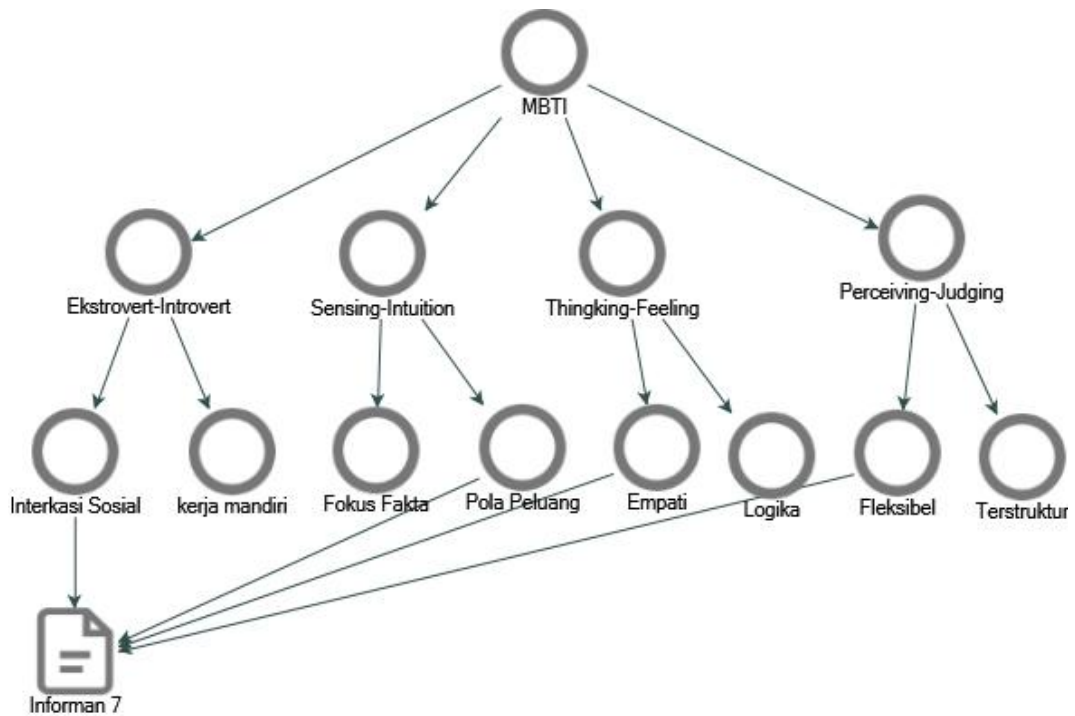
Dengan demikian, hasil pemetaan MBTI dan analisis *Person-Job Fit* menunjukkan bahwa Informan 6 memiliki tingkat kesesuaian yang *Fit* antara

karakter pribadi dan tuntutan pekerjaan sebagai Staff IT. Kepribadian ISTP tidak hanya membantu informan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tetapi juga membuat informan merasa nyaman, tertantang, dan puas dalam menjalankan perannya. Temuan ini semakin menguatkan kesimpulan tesis bahwa pendekatan MBTI dapat menjadi alat bantu penting dalam menempatkan karyawan sesuai dengan karakteristik kepribadiannya.

Temuan pemetaan tipe kepribadian Informan 6 yang mengarah pada kombinasi I–S–T–P (ISTP) selaras dengan teori tipe psikologis yang dikemukakan oleh Carl Gustav Jung, yang menjelaskan bahwa preferensi psikologis individu memengaruhi cara memperoleh energi, memproses informasi, mengambil keputusan, serta merespons situasi kerja. Preferensi *Introvert* menunjukkan bahwa individu memperoleh energi dari aktivitas internal dan fokus kerja mandiri, sementara *Sensing* menekankan orientasi pada data konkret, fakta teknis, dan pengalaman langsung sebagai dasar bertindak.

Lebih lanjut, pengembangan teori Jung dalam kerangka *Myers–Briggs Type Indicator* (MBTI) oleh Isabel Briggs Myers menjelaskan bahwa individu dengan tipe ISTP cenderung analitis, praktis, logis, serta adaptif terhadap perubahan situasi. Karakteristik ini tercermin pada Informan 6 yang mengandalkan analisis teknis, data sistem, dan uji coba rasional dalam menangani gangguan, serta mampu menyesuaikan pola kerja secara fleksibel sesuai tingkat urgensi permasalahan.

4.6.7 Analisis dan Pembahasan



Gambar 4.14 Myers-Briggs Type Indicator Informan 7
Sumber: Visualisasi Data Project Map Nvivo 15 Plus 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Project Map NVivo 15 Plus* pada gambar di atas, dapat dijelaskan berdasarkan penuturan Informan 7 yang menjabat sebagai Bagian Umum bahwa pemetaan tipe kepribadian menggunakan pendekatan *Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)* memberikan gambaran mengenai kecenderungan karakter pribadi informan dalam menjalankan pekerjaannya.

Model tersebut menempatkan MBTI sebagai konstruk utama yang diturunkan menjadi empat dikotomi, yaitu *Ekstrovert-Introvert*, *Sensing-Intuition*, *Thinking-Feeling*, dan *Perceiving-Judging*. Keempat dimensi ini kemudian dioperasionalkan ke dalam indikator perilaku kerja yang muncul dari hasil wawancara.

Pada dimensi *Ekstrovert–Introvert*, Informan 7 menunjukkan kecenderungan pada sisi *Ekstrovert*. Hal ini terlihat dari indikator interaksi sosial yang dominan. Informan memperoleh energi kerja dari berkomunikasi dengan banyak orang, baik antarunit internal maupun dengan pihak luar terkait kebutuhan operasional. Aktivitas koordinasi, diskusi, dan membantu berbagai unit justru membuat informan merasa lebih bersemangat.

Pada dimensi *Sensing–Intuition*, Informan 7 cenderung berada pada sisi *Intuition*. Hal ini tampak dari indikator focus peluang, di mana informan mengandalkan sesuai kebutuhan unit, inventaris barang, jadwal pemeliharaan, serta kondisi fasilitas kantor. Setiap keputusan operasional didasarkan pada informasi yang bisa diamati secara langsung, bukan perkiraan abstrak.

Pada dimensi *Thinking–Feeling*, Informan 7 menunjukkan kecenderungan pada sisi *Feeling*. Hal ini terlihat dari indikator empati, di mana informan tidak hanya mempertimbangkan aturan dan data, tetapi juga kondisi dan perasaan unit lain. Dalam mengatur fasilitas, jadwal, atau pembagian sumber daya, informan berusaha mencari solusi yang adil dan tidak memberatkan salah satu pihak.

Pada dimensi *Perceiving–Judging*, Informan 7 cenderung berada pada sisi *Perceiving*. Hal ini ditunjukkan melalui indikator fleksibel, di mana informan tidak kaku terhadap rencana awal. Jika ada kebutuhan mendadak dari unit lain, informan siap mengubah prioritas kerja dan menyesuaikan jadwal agar kebutuhan tersebut tetap terpenuhi.

Berdasarkan keempat dimensi tersebut, Informan 7 memiliki kecenderungan tipe kepribadian E–N–F–P (ENFP). Tipe ini dikenal sebagai

individu yang ramah, adaptif, berorientasi pada hubungan, serta responsif terhadap lingkungan.

Dalam konteks *Person–Job Fit* di PT. BPRS Jam Gadang, tipe kepribadian ENFP sangat sesuai dengan karakteristik pekerjaan Bagian Umum yang menuntut koordinasi lintas unit, interaksi sosial *Fit*, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan kebutuhan operasional, serta kepekaan terhadap kondisi unit lain. Kepribadian ini mendukung informan dalam menjalankan peran sebagai penghubung dan pendukung utama operasional kantor.

Hasil pemetaan MBTI dan analisis *Person–Job Fit* menunjukkan bahwa Informan 7 memiliki tingkat kesesuaian yang *Fit* antara karakter pribadi dan tuntutan pekerjaan sebagai Bagian Umum. Kepribadian ESFP tidak hanya membantu informan bekerja secara efektif, tetapi juga membuat informan merasa nyaman, bersemangat, dan puas dalam menjalankan perannya. Temuan ini semakin menguatkan kesimpulan tesis bahwa pendekatan MBTI dapat menjadi dasar penting dalam menempatkan karyawan sesuai dengan karakteristik kepribadiannya.

Temuan pemetaan tipe kepribadian Informan 7 yang mengarah pada kombinasi ENFP selaras dengan teori tipe psikologis yang dikemukakan oleh Carl Gustav Jung, yang menjelaskan bahwa perilaku kerja individu dipengaruhi oleh preferensi psikologis dalam memperoleh energi, memproses informasi, mengambil keputusan, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Preferensi *Ekstrovert* menunjukkan bahwa individu memperoleh energi dari interaksi sosial, sedangkan *Sensing* menekankan orientasi pada fakta konkret dan kondisi nyata sebagai dasar dalam bertindak.

Lebih lanjut, pengembangan teori Jung dalam kerangka *Myers–Briggs Type Indicator* (MBTI) oleh Isabel Briggs Myers menjelaskan bahwa individu dengan tipe ESFP cenderung ramah, adaptif, responsif terhadap lingkungan, serta memiliki kepekaan *Fit* terhadap orang lain. Karakteristik ini tercermin pada Informan 7 yang aktif berkoordinasi lintas unit, peka terhadap kebutuhan operasional berbagai bagian, serta mampu menyesuaikan prioritas kerja secara fleksibel ketika menghadapi perubahan kebutuhan.

Tabel 4. 14 Rangkuman Hasil Temuan MBTI 7 Informan

No	Informan	Posisi	Tipe MBTI	Karakter Utama	Kesesuaian dengan Pekerjaan
1	Informan 1	<i>Account Officer</i>	ESFP	Ekstrovert, fleksibel, empatik, fokus fakta	Cocok untuk pekerjaan lapangan, banyak interaksi, pendekatan persuasif ke nasabah.
2	Informan 2	<i>Funding Officer</i>	ENFP	Sosial, adaptif, empatik, responsif peluang	Mendukung aktivitas penghimpunan dana dan relasi intensif dengan nasabah.
3	Informan 3	Admin Pembiayaan	ISTJ	Mandiri, logis, terstruktur, teliti	Sesuai untuk pekerjaan administratif yang menuntut ketelitian dan kepatuhan SOP.
4	Informan 4	<i>Teller</i>	ISTJ	Teliti, fokus, logis, disiplin	Cocok untuk transaksi keuangan yang menuntut akurasi dan tanggung jawab <i>Fit</i> .
5	Informan 5	<i>Customer Service</i>	ESFJ	Ramah, empatik, komunikatif, terstruktur	Sesuai untuk pelayanan nasabah dan komunikasi intensif berbasis prosedur.
6	Informan 6	IT	ISTP	Mandiri, analitis, logis, fleksibel	Cocok untuk pekerjaan teknis dan pemecahan masalah sistem.
7	Informan 7	Bagian Umum	ENFP	Sosial, empatik, fleksibel, responsif	Sesuai untuk koordinasi lintas unit dan kebutuhan operasional dinamis.

Sumber: Wawancara 7 Informan, 2025

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa setiap informan memiliki tipe kepribadian MBTI yang berbeda, namun seluruhnya selaras dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani. Posisi yang menuntut interaksi sosial *Fit* seperti *Account Officer*, *Funding Officer*, *Customer Service*, dan Bagian Umum didominasi oleh tipe *ekstrovert* (ESFP, ENFP dan ESFJ). Sementara itu, posisi yang menuntut ketelitian dan kerja mandiri seperti Admin Pembiayaan, *Teller*, dan IT lebih banyak diisi oleh tipe *introvert* dan *berpikir logis* (ISTJ dan ISTP).

Hasil ini memperkuat bahwa MBTI dapat digunakan sebagai alat bantu untuk memahami kecenderungan karakter individu dan mendukung strategi penempatan kerja agar sesuai dengan tuntutan jabatan.

4.7 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 4. 15 Rangkuman Hasil Analisis 7 Informan

No	Informan	Posisi	Tipe MBTI	Ciri Dominan Kepribadian	<i>Person–Job Fit</i>	Keterangan
1	Informan 1	<i>Account Officer</i>	ESFP	Ekstrovert, fleksibel, fokus fakta, empatik	<i>Fit</i>	Cocok dengan pekerjaan lapangan, interaksi intens, dan pendekatan persuasif terhadap nasabah.

2	Informan 2	<i>Funding Officer</i>	ENFP	Sosial, adaptif, fokus fakta, empatik	<i>Fit</i>	Sangat sesuai dengan tuntutan relasi, mobilitas <i>Fit</i> , dan pencarian nasabah simpanan.
3	Informan 3	Admin Pembiayaan	ISTJ	Mandiri, logis, terstruktur, fokus data	<i>Fit</i>	Cocok dengan pekerjaan administratif yang menuntut ketelitian dan kepatuhan SOP.
4	Informan 4	<i>Teller</i>	ISTJ	Teliti, fokus, logis, terstruktur	<i>Fit</i>	Sangat sesuai dengan pekerjaan transaksi yang menuntut akurasi dan disiplin <i>Fit</i> .
5	Informan 5	<i>Customer Service</i>	ESFJ	Ramah, empatik, komunikatif, terstruktur	<i>Fit</i>	Cocok dengan pekerjaan pelayanan yang menuntut empati dan komunikasi intensif.
6	Informan 6	IT	ISTP	Mandiri, analitis, logis, fleksibel	<i>Fit</i>	Sesuai dengan pekerjaan teknis yang menuntut analisis masalah dan kerja mandiri.
7	Informan 7	Bagian Umum	ENFP	Sosial, empatik, fleksibel, responsif	<i>Fit</i>	Cocok dengan pekerjaan koordinasi lintas unit dan kebutuhan operasional yang dinamis.

Sumber: Rangkuman dari Hasil Nvivo 15 Plus, 2025

4.7.1 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 *Fit* 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.

4.7.2 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 *Fit*, 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 *Fit*. 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.

4.8 Keterkaitan Hasil dengan Proposisi Penelitian

Proposisi penelitian ini menyatakan bahwa eksplorasi kesesuaian antara tipe kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani dapat digunakan untuk menentukan tipe kepribadian berdasarkan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) yang sesuai dengan setiap posisi pekerjaan. Proposisi ini berangkat dari asumsi bahwa keselarasan antara kepribadian individu dan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan *Person–Job Fit* serta berdampak pada kinerja dan kenyamanan kerja.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar informan memiliki tingkat *Person–Job Fit* yang tinggi, di mana tipe kepribadian yang dimiliki relatif selaras dengan karakteristik pekerjaan yang dijalani. Misalnya, posisi yang menuntut interaksi intensif dengan nasabah seperti *Account Officer*, *Funding Officer*, dan *Customer Service* cenderung ditempati oleh individu dengan tipe kepribadian ekstrovert dan berorientasi pada hubungan sosial seperti ESFP dan ESFJ. Sementara itu, posisi yang membutuhkan ketelitian, struktur kerja, serta kemampuan analitis seperti admin pembiayaan dan *teller* lebih sesuai dengan tipe ISTJ yang dikenal sistematis dan *detail-oriented*. Pada fungsi teknis seperti IT, tipe ISTP yang cenderung analitis dan problem-solving juga menunjukkan kesesuaian dengan karakter pekerjaan yang dijalankan.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketika tipe kepribadian karyawan selaras dengan tuntutan pekerjaan, karyawan menunjukkan tingkat kenyamanan kerja yang lebih tinggi, adaptasi yang lebih baik, serta kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian kepribadian berpotensi memicu stres kerja, penurunan motivasi, hingga terjadinya mutasi atau turnover. Hal ini sejalan dengan konsep *Person–Job Fit* yang menekankan

bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dan pekerjaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung proposisi bahwa MBTI dapat digunakan sebagai alat bantu untuk mengeksplorasi kesesuaian antara kepribadian karyawan dan karakteristik pekerjaan. Melalui pemetaan tipe kepribadian, organisasi dapat mengidentifikasi kecenderungan perilaku kerja, gaya komunikasi, serta preferensi kerja individu, yang kemudian dapat disesuaikan dengan kebutuhan posisi tertentu. Proses ini memungkinkan organisasi menempatkan karyawan pada posisi yang lebih tepat sehingga meningkatkan efektivitas kerja dan stabilitas organisasi.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa proposisi penelitian terbukti secara empiris. Eksplorasi tipe kepribadian melalui MBTI mampu memberikan gambaran mengenai kesesuaian antara individu dan pekerjaan serta membantu organisasi dalam menentukan tipe kepribadian yang paling sesuai untuk setiap posisi. Implementasi pendekatan ini berpotensi meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan di lingkungan BPRS.

