

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Perusahaan menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi itu sendiri.

Faktor-faktor penunjang sumber daya manusia untuk dapat bekerja dengan baik berkaitan erat dengan kesesuaian penempatan karyawan. Penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan bakat, minat, dan kepribadian akan mampu meningkatkan motivasi, produktifitas, dan kepuasan kerja. Apabila perusahaan menemukan adanya gejala penurunan produktivitas pada karyawan, Manajemen SDM dapat mengatasinya dengan mulai mengkaji dari sisi psikologi. Misalnya mengenali ciri kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tersebut. Apakah penempatan kerjanya sudah sesuai dengan bakat, minat, dan kepribadian dari karyawan tersebut.

Pada dasarnya setiap manusia di dunia ini telah dikaruniai kepribadian yang unik yang memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Artinya, kepribadian seseorang akan berbeda dengan kepribadian

orang lainnya. Kepribadian merupakan sifat hakiki individu yang tercermin pada sikap dan perbuatan. Kepribadian juga sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Oleh karena itulah mengapa suatu perusahaan harus memperhatikan kepribadian karyawannya ke cara yang lebih rinci. Dengan memahami kepribadian maka perusahaan dapat melakukan pengembangan secara tepat untuk sumber daya manusia yang dimilikinya.

Terdapat banyak ragam instrumen tes psikologi yang dapat digunakan untuk mengetahui kepribadian seseorang. Salah satunya adalah *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) yang banyak dipergunakan belakangan ini. MBTI adalah instrumen tes yang diharapkan dapat membantu para pimpinan dan manajemen SDM untuk mengetahui kepribadian karyawan dalam hal penempatan kerja. MBTI juga dapat membantu menemukan cara menyelesaikan suatu masalah yang dapat mengganggu motivasi kerja karyawan yang berkaitan dengan kepribadian, serta melengkapi keterampilan kerja dengan mengetahui pelatihan apa saja yang dibutuhkan.

*Myers Briggs Type Indicator* (MBTI) bersandar pada empat dimensi utama yang saling berlawanan (dikotomis). Setiap dimensi menampilkan dua preferensi yang berpasangan. Preferensi tersebut didasarkan pada hal-hal seperti yang tercantum pada Tabel 1.

Keempat dimensi kepribadian tersebut sebenarnya adalah kepribadian yang dimiliki oleh setiap orang. Hanya saja masing-masing orang akan cenderung memilih satu arah saja. Setiap dimensi utama memiliki sisi positif dan sisi negatif masing-masing. Berikut adalah penjabarannya:

1. *Extrovert (E) vs. Introvert (I)*. Dimensi EI melihat bagaimana seseorang memperoleh energi; apakah dari luar diri atau dari dalam diri. Extrovert artinya seseorang yang menyukai dunia luar. Mereka suka bergaul, menyenangi interaksi sosial, beraktifitas dengan orang lain, serta berfokus pada dunia luar, dan *action oriented*. Mereka bagus dalam hal berurusan dengan orang lain dan hal-hal operasional. Sebaliknya, tipe *Introvert* adalah mereka yang suka dunia dalam (diri sendiri). Mereka senang menyendiri, merenung, membaca, menulis, dan tidak begitu suka bergaul dengan banyak orang. Mereka mampu bekerja sendiri, penuh konsentrasi dan fokus. Mereka baik dalam hal pengolahan data secara internal dan pekerjaan *back office*.

**Tabel 1**  
**Preferenci Dasar Kepribadian Berdasarkan MBTI**

Bagaimana memperoleh energy	→	<i>EXTROVERT – INTROVERT</i>
Bagaimana mendapatkan informasi	→	<i>SENSING – INTUITION</i>
Bagaimana membuat keputusan	→	<i>THINKING – FEELING</i>
Bagaimana pola hidup	→	<i>JUDGING – PERCEIVING</i>

Sumber: visimediapustaka.com

2. *Sensing (S) vs. Intuition (N)*. Dimensi SN melihat bagaimana seseorang memproses data; apakah melalui panca indera atau imajinasi. *Sensing* memproses data dengan cara bersandar pada

fakta yang konkrit, praktis, realistis, dan melihat data apa adanya. Mereka menggunakan pedoman pengalaman dan data konkrit serta memilih cara-cara yang sudah terbukti. Mereka fokus pada masa kini (apa yang bisa diperbaiki sekarang). Mereka bagus dalam perencanaan teknis dan detail aplikatif. Sementara tipe *Intuition* memproses data dengan melihat pola dan hubungan, pemikir abstrak, konseptual serta melihat berbagai kemungkinan yang bisa terjadi. Mereka berpedoman pada imajinasi, memilih cara unik, dan berfokus pada masa depan (apa yang mungkin dicapai di masa mendatang). Mereka inovatif, penuh informasi dan ide unik. Mereka bagus dalam penyusunan konsep, ide, dan visi jangka panjang.

3. *Thinking (T) vs. Feeling (F)*. Dimensi TF melihat bagaimana seseorang membuat keputusan; apakah berdasarkan pemikiran atau perasaan. *Thinking* adalah mereka yang selalu menggunakan logika dan kekuatan analisa untuk mengambil keputusan. Mereka cenderung berorientasi pada tugas dan objektif. Terkesan kaku dan keras kepala. Mereka menerapkan prinsip dengan konsisten. Bagus dalam melakukan analisa dan menjaga prosedur/standar. Sementara, *Feeling* adalah mereka yang melibatkan perasaan, empati, serta nilai-nilai yang diyakini ketika hendak mengambil keputusan. Mereka berorientasi pada hubungan dan subjektif. Mereka akomodatif tapi sering terkesan memihak. Mereka empatik dan menginginkan harmoni. Bagus dalam menjaga keharmonisan dan memelihara hubungan.

4. *Judging (J) vs. Perceiving (P)*. Dimensi JP melihat bagaimana orientasi kehidupan seseorang; apakah dengan menilai atau dengan memahami. *Judging* di sini bukan berarti *judgemental* (menghakimi), *judging* di sini diartikan sebagai tipe orang yang selalu bertumpu pada rencana yang sistematis, serta senantiasa berpikir dan bertindak teratur. Mereka tidak suka hal-hal mendadak dan di luar perencanaan. Mereka ingin merencanakan pekerjaan dan mengikuti rencana itu. Mereka bagus dalam penjadwalan, penetapan struktur, dan perencanaan *step by step*. Sementara tipe *Perceiving* adalah mereka yang bersikap fleksibel, spontan, adaptif, dan bertindak secara acak untuk melihat beragam peluang yang muncul. Perubahan mendadak tidak masalah dan ketidakpastian membuat mereka bergairah. Bagus dalam menghadapi perubahan dan situasi mendadak.

**Tabel 2**  
**Kombinasi Dimensi Kepribadian MBTI**

<i>Extrovert (E)</i>	↔	<i>Introvert (I)</i>	→	ESTJ	ENTJ	ESFJ	ENFJ
<i>Sensing (S)</i>	↔	<i>Intuition (N)</i>		ESTP	ESFP	ENTP	ENFP
<i>Thinking (T)</i>	↔	<i>Feeling (F)</i>		ISTJ	INTJ	ISFJ	INFJ
<i>Judging (J)</i>	↔	<i>Perceiving (P)</i>		ISTP	ISFP	INTP	INFP

sumber: [visimediapustaka.com](http://visimediapustaka.com)

Berdasarkan empat dimensi dasar tersebut, jika dikombinasikan maka akan menghasilkan enam belas tipe kepribadian sebagai berikut:

1. ESTJ : *Extrovert, Sensing, Thinking, Judging*
2. ENTJ : *Extrovert, Intuition, Thinking, Judging*
3. ESFJ : *Extrovert, Sensing, Feeling, Judging*
4. ENFJ : *Extrovert, Intuition, Feeling, Judging*
5. ESTP : *Extrovert, Sensing, Thinking, Perceiving*
6. ENTP : *Extrovert, Intuition, Thinking, Perceiving*
7. ESFP : *Extrovert, Sensing, Feeling, Perceiving*
8. ENFP : *Extrovert, Intuition, Feeling, Perceiving*
9. INFP : *Introvert, Intuition, Feeling, Perceiving*
10. ISFP : *Introvert, Sensing, Feeling, Perceiving*
11. INTP ; *Introvert, Intuition, Thinking, Perceiving*
12. ISTP ; *Introvert, Sensing, Thinking, Perceiving*
13. INFJ : *Introvert, Intuition, Feeling, Judging*
14. ISFJ ; *Introvert, Sensing, Feeling, Judging*
15. INTJ ; *Introvert, Intuition, Thinking, Judging*
16. ISTJ ; *Introvert, Sensing, Thinking, Judging*

Mikro Laju CIMB Niaga merupakan sebuah unit usaha milik CIMB Niaga Group yang diperuntukkan bagi pembiayaan mikro. Sumber daya manusia adalah aset utama bagi perusahaan yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kesesuaian Penempatan Karyawan Menggunakan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) Pada Mikro Laju CIMB Niaga BOGOR”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian yang menjadi perhatian dalam perumusan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tipe kepribadian karyawan Mikro Laju CIMB Niaga Bogor berdasarkan alat tes *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI)?
2. Berapa jumlah karyawan Mikro Laju CIMB Niaga Bogor yang memiliki kesesuaian kepribadian dengan profesinya berdasarkan metode tes *Myers-Briggs Type Indicator*?
3. Bagaimana gambaran kesesuaian penempatan kerja karyawan Mikro Laju CIMB Niaga Bogor menggunakan model perilaku *Myers-Briggs Type Indicator*?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui ragam kepribadian karyawan menggunakan analisis model perilaku *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI)
2. Menganalisis berapa banyak jumlah karyawan yang memiliki kepribadian sesuai dengan penempatan kerjanya berdasarkan model perilaku MBTI.
3. Mengetahui gambaran kesesuaian penempatan karyawan Mikro Laju CIMB Niaga menggunakan analisis model perilaku MBTI.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis, dapat memperkaya studi manajemen, khususnya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan penempatan karyawan.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi manajemen perusahaan mengenai persepsi manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal penempatan karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Studi Pustaka

Bab ini memuat tinjauan teoritis yang menjadi acuan dalam pembahasan masalah, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, instrumen penelitian, dan analisis data.

Bab IV : Analisis Penelitian

Bab ini menjelaskan sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, deskripsi struktur perusahaan, identitas responden. Selain juga menjelaskan tentang MBTI, tingkat motivasi, dan analisa antara MBTI dengan tingkat motivasi.

Bab V : Penutup

Bab ini memuat kesimpulan dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran