

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Kesesuaian Penempatan Karyawan Menggunakan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) Pada Mikro Laju CIMB Niaga Bogor, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari 11 orang karyawan yang menjadi responden terdapat sebanyak 7 orang karyawan sudah sesuai dengan penempatan kerja dan sebanyak 4 orang memiliki potensi lain.
2. Terdapat empat dimensi utama yang saling berlawanan (Diktonomis) dalam analisis perilaku MBTI di Mikro Laju CIMB Niaga Bogor, yaitu; *Extravert*, seseorang yang memperoleh energinya dari luar diri dan lebih banyak membutuhkan dorongan dari lingkungan sekitar yang suka bersosialisasi. *Sensing*, seseorang yang mendapatkan informasi melalui panca indera yang lebih banyak mendapatkan informasi sesuai apa adanya atau data kongkrit. *Thinking*, seseorang yang membuat keputusan menggunakan logika dan kekuatan analisisnya dalam mengambil keputusan. *Judging*, seseorang berorientasi pada kehidupannya dengan cara menilai yang bertumpu pada rencana sistematis, senantiasa berfikir dan bertindak secara sekuensial (tidak melompat-lompat).

3. Berdasarkan data hasil pengklasifikasian karyawan dalam Enam Belas Karakteristik Kombinasi yang terkait dalam Tipe MBTI pada responden di perusahaan, tipe yang paling dominan adalah tipe ESTP (*Extravered Sensing With Thinking*) dengan jumlah 5 orang (45,45%).

B. Saran

1. Sebaiknya di masa yang akan datang perusahaan melakukan tes lebih rinci untuk hal penempatan kerja yang salah satunya dapat dilakukan dengan tes MBTI, agar calon pegawai mendapat bagian pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik keperibadian yang dimiliki, sehingga efektifitas perusahaan dapat lebih dioptimalkan.
2. Untuk 4 orang responden yang berdasarkan tes MBTI memiliki hasil tidak cocok pada posisinya, sebaik mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Perusahaan dapat mengambil tindakan demi peningkatan efektifitas perusahaan di masa depan. Tindakan yang diambil dapat berupa pemindahan posisi kerja ke posisi yang sesuai, atau dengan cara memberikan pelatihan rutin.