

Pemahaman dan Sikap Karyawan Baru terhadap Penggunaan Indikator MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) di Perusahaan PT XYZ

Muhammad Try Andika
Universitas Pembangunan Jaya

Article Info

Article history:

Received Agustus, 2025

Revised Agustus, 2025

Accepted Agustus, 2025

Kata Kunci:

Pemahaman Karyawan baru tentang MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), Sikap Karyawan baru terhadap MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), Penerimaan terhadap penggunaan MBTI (Myers-Briggs Type Indicator). di Perusahaan.

Keywords:

New Employees' Understanding of MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), New Employee's Understanding of MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), Acceptance of the use of MBTI (Myers-Briggs Type Indicator). in the Company.

ABSTRAK

Dalam dunia ketenagakerjaan modern, perusahaan tidak hanya mempertimbangkan kompetensi teknis dan pengalaman kerja dalam merekrut karyawan, tetapi juga kepribadian sebagai aspek penting dalam keberhasilan kerja. Sejalan dengan pendapat Syarief, Kurniawan, dan Widodo (2022), rekrutmen yang efektif membutuhkan sistem yang terstruktur guna menemukan kandidat terbaik dan sesuai kebutuhan perusahaan. Saat ini, pendekatan berbasis psikometri seperti MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) semakin banyak digunakan untuk mengenali kepribadian kandidat secara sistematis. MBTI mengklasifikasikan individu ke dalam 16 tipe kepribadian berdasarkan empat dimensi utama. Dengan demikian, perusahaan dapat menyelaraskan kandidat dengan posisi kerja berdasarkan kesesuaian kepribadian dan budaya organisasi. Namun, implementasi MBTI dalam proses rekrutmen masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan tenaga ahli tersertifikasi dan tingginya biaya pelatihan. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pemahaman, sikap, dan tingkat penerimaan karyawan baru terhadap penggunaan MBTI di PT XYZ, serta untuk menilai sejauh mana indikator ini dapat mendukung proses seleksi yang efektif dan efisien.

ABSTRACT

In the modern world of employment, companies consider not only technical competence and work experience in recruiting employees, but also personality as an important aspect of job success. In line with the opinions of Syarief, Kurniawan, and Widodo (2022), effective recruitment requires a structured system to find the best candidates and according to the company's needs. Nowadays, psychometric-based approaches such as MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) are increasingly used to systematically recognize a candidate's personality. The MBTI classifies individuals into 16 personality types based on four main dimensions. Thus, companies can align candidates with job positions based on the fit of the organization's personality and culture. However, the implementation of MBTI in the recruitment process still faces challenges such as the limitation of certified experts and high training costs. This study was conducted to evaluate the understanding, attitude, and acceptance rate of new employees towards the use of MBTI at PT XYZ, as well as to assess the extent to which this indicator can support an effective and efficient selection process.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Muhammad Try Andika

Institution Address: Universitas Pembangunan Jaya

e-mail: Muhammadtryandika26@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Menurut dunia para pencari kerja, banyak sekali hal – hal yang harus dipersiapkan untuk memastikan posisi Impian yang di inginkan dapat terwujud. Pada umumnya, Perusahaan memilih kandidat yang baru saja menyelesaikan sekolah terakhir mereka sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Menurut Syarief, Kurniawan, Widodo et al (100:2022), untuk menemukan pekerja terbaik, Perusahaan harus menggunakan sistem rekrutmen. Hal ini dilakukan agar Perusahaan dapat menghemat waktu guna mencari kandidat terbaik serta berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Organisasi atau Perusahaan tidak dapat secara acak atau bebas memilih kandidat pekerja mereka. Banyak sekali ketentuan – ketentuan yang organisasi atau Perusahaan terbitkan hanya untuk mencari kandidat itu sendiri. Itu sebabnya, dengan menggunakan sistem rekrutmenlah yang nantinya akan membantu organisasi atau Perusahaan dalam mencari karyawan terbaik mereka.

Rekrutmen sendiri sudah digunakan oleh Perusahaan guna melakukan seleksi pekerja baru sejak lama. Bahkan, dasar dari pemilihan karyawan sendiri dimulai dari dibentuknya organisasi penerima pekerja. Di dalam Perusahaan, kita menyebutnya sebagai divisi Sumber Daya Manusia atau bisa juga disebut HR (Human Resources). Jabatan ini dipegang oleh mereka yang benar benar memiliki keahlian dalam melakukan seleksi karyawan. SDM sendiri harus memilih kandidat yang akan bekerja diperusahaan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan itu sendiri. Menurut Syarief, Kurniawan, Widodo et al (100:2022), Meskipun semua Perusahaan pasti memiliki team SDM dalam mencari kandidat ataupun pekerja di Perusahaan mereka. Masing – masing Perusahaan pastilah memiliki tolak ukur yang berbeda beda. Menyesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan itu sendiri. Jadi, sebagai garda terdepan pemilihan atau divisi yang bertugas melakukan seleksi. Meskipun semua badan usaha ataupun Perusahaan pastilah memiliki divisi SDM, syarat dan ketentuan juga peraturan mereka pasti berbeda satu sama lain.

Sebagai pihak yang diberi Amanah untuk melakukan pemilihan kandidat, SDM haruslah mempertimbangkan banyak hal agar organisasi dan Perusahaan dapat berjalan sesuai target yang diinginkan serta para pekerja yang dipilih haruslah ahli dalam bidangnya. Banyak sekali alat ataupun indikator yang digunakan dalam pemilihan kandidat. Salah satunya adalah Faktor Kepribadian. Menurut Ikram & Ramsari (2:2023), banyak sekali hal yang harus dipersiapkan oleh seorang kandidat pekerja agar dapat diterima dalam Perusahaan yang mereka tuju selain kompetensi dan skill mereka yaitu kepribadian dari kandidat itu sendiri. Karena, untuk mengetahui karakter seseorang saja jika hanya menggunakan hubungan secara personal ataupun kedekatan seperti berteman membutuhkan

waktu bertahun tahun untuk mengetahui hal tersebut. Sedangkan, Perusahaan memerlukan tenaga pekerja dalam waktu sesegera mungkin. Itu sebabnya, para rekruter atau kita sebut sebagai SDM dapat menggunakan tes kepribadian dalam melakukan seleksi para kandidatnya. Salah satu yang dapat digunakan adalah tes indikator MBTI (Myers-Briggs Type Indicator).

Tes MBTI sendiri tidak dapat dilakukan oleh semua SDM. Mereka harus terlebih dahulu menerima pelatihan – pelatihan agar nantinya, ilmu yang mereka miliki dapat dipergunakan untuk menilai kepribadian kandidat – kandidat tersebut. MBTI sendiri terdiri dari 4 indikator utama dari kepribadian manusia yang dimana akan membentuk 16 tipe kepribadian manusia yang berbeda

beda. Sehingga, kita dapat mengetahui sifat manusia dari tes tersebut secara terperinci menggunakan indikator ini. Jika meng

gunakan tes MBTI dalam pemilihan kandidat, Perusahaan dengan mudah menentukan apakah kandidat benar – benar yang di butuhkan untuk posisi tersebut. Sehingga, Perusahaan dapat berjalan dengan lebih cepat serta berkembang lebih pesat adalah harapan juga tujuannya. Mengetahui sifat dan kepribadian kandidat juga dapat menentukan apakah kandidat tersebut memiliki visi juga misi seperti Perusahaan di tahun tahun yang akan datang. Menurut Ikram & Ramsari (2:2023), kendala yang dihadapi dalam proses penggunaan metode ini adalah sedikitnya pakar serta biaya yang dibebankan Perusahaan tidaklah sedikit. Sehingga, Perusahaan sangat kesulitan dalam mengetahui sifat ataupun kepribadian dari karyawan mereka guna pengembangan Perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemahaman Karyawan baru tentang Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

Rekrutmen adalah proses penting dalam organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Syarief, Kurniawan, Widodo et al. (2022), perusahaan perlu memiliki sistem rekrutmen yang terstruktur untuk menghemat waktu dan mendapatkan kandidat yang berkualitas. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam memastikan kandidat yang terpilih mampu berkontribusi terhadap tujuan perusahaan.

2.2 Sikap Karyawan Baru Terhadap Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

Selain kompetensi teknis, kepribadian menjadi faktor penting dalam proses seleksi. Ikram dan Ramsari (2023) menyatakan bahwa kepribadian kandidat berpengaruh terhadap kinerja dan kesesuaian budaya kerja di perusahaan. Karena mengenal karakter seseorang secara alami membutuhkan waktu lama, perusahaan menggunakan alat ukur psikologis untuk mempercepat proses ini.

2.3 Penerimaan Terhadap Penggunaan Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) di Perusahaan

Meskipun MBTI menawarkan banyak manfaat, terdapat beberapa kendala dalam penerapannya, seperti kebutuhan akan tenaga ahli yang tersertifikasi dalam interpretasi hasil MBTI, serta tingginya biaya pelatihan dan sertifikasi. Hal ini dapat menjadi hambatan terutama bagi perusahaan kecil dan menengah

2.4 Penelitian terdahulu Terkait Penggunaan MBTI

Penelitian terdahulu menjadi referensi penting untuk memahami bagaimana indikator MBTI diterapkan di berbagai konteks organisasi. Furnham (2022) menunjukkan bahwa dimensi MBTI berkorelasi dengan The Big Five Personality Traits, dan memiliki implikasi pada penyesuaian kerja serta prediksi perilaku kerja. Connelly et al. (2017) dalam The SAGE Handbook menyatakan bahwa MBTI meskipun populer, tetap memerlukan validasi kontekstual untuk pengambilan keputusan di organisasi agar tidak menimbulkan bias. Yang (2022) meneliti aplikasi MBTI dalam organisasi di Tiongkok dan menemukan bahwa penggunaan MBTI dapat meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas tim apabila digunakan secara sistematis dalam pemetaan kepribadian. Dwi et al. (2022) dalam Jurnal Flourishing membuktikan bahwa MBTI membantu mempercepat proses seleksi karyawan baru secara psikometrik dan dapat menjadi pelengkap tes kompetensi lainnya.

3. METODE PENELITIAN

Dalam pembuatan tugas akhir ini, penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai tercapainya tujuan dari penelitian ini. Dimana, proses pengumpulan data juga informasi untuk menghasilkan data yang akurat. Penelitian kuantitatif menurut Karimuddin Abdullah (2022) Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang menggunakan angka-angka untuk menjawab pertanyaan penelitian. Statistik berperan penting dalam mengolah dan menganalisis data-data ini sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang valid dan dapat diandalkan. Metode penelitian kuantitatif pada dasarnya merupakan data yang munjukan atau nilai yang pasti dan dapat

ditentukan dalam bidang tersebut dengan berbentuk angka ataupun jumlah data, penelitian akan dilanjutkan apabila jumlah data tersebut sudah ada ataupun lengkap. Menurut Misbahul Jannah (2022) Penelitian adalah kegiatan mencari tahu sesuatu secara ilmiah. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang akurat dan mendalam tentang suatu masalah. Pengetahuan ini bisa berupa fakta-fakta, ide-ide umum, atau teori yang bisa menjelaskan berbagai fenomena dan membantu kita mengatasi masalah yang terkait. Metode penelitian kuantitatif yang sering digunakan oleh pemula dalam memecahkan masalah – masalah dalam penelitian tersebut dengan menggambarkan objektif dapat dibuktikan dan bisa tercapai dengan data yang sudah ada diperusahaan tersebut, tanpa nya ada pengubahan data atau pengurangan untuk mendapatkan solusi yang baik dalam menjalankan proses penelitian tersebut.

Metode yang digunakan:

- Jenis penelitian: Kuantitatif
- Pendekatan analisis: Statistik deskriptif dan regresi linier berganda
- Instrumen: Kuesioner skala Likert 5 poin
- Uji instrumen: Validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas)
- Teknik analisis data: Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi (R^2)

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena memungkinkan pengukuran obyektif terhadap pemahaman, sikap, dan penerimaan karyawan. Proses pengolahan data menggunakan SPSS untuk menguji signifikansi pengaruh dua variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y).

3.1 Objek penelitian

Objek yang diambil dalam penerimaan perusahaan karyawan baru PT XYZ

3.2 Populasi dan sampel

A. Data Penelitian

Menurut Lina Arifah Fitriyah (2021) Populasi adalah kelompok besar yang terdiri dari benda atau orang yang memiliki kesamaan tertentu. Ketika kita melakukan penelitian, kita memilih kelompok ini karena kita ingin mempelajari ciri-ciri khusus yang ada pada kelompok tersebut. Dalam penelitian ini kami menggunakan data dalam perusahaan untuk memahami permasalahan dalam penerimaan karyawan baru.

B. Sampel Penelitian

Menurut Masita (2022) Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Ketika populasi terlalu besar atau kita memiliki keterbatasan sumber daya, kita menggunakan sampel untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya penelitian. Sampel merupakan sebagian data dari keseluruhan populasi yang dipilih untuk diteliti. Jumlah sampel yang diambil dari populasi untuk melanjutkan penelitian dengan menggunakan data yang sudah ada dengan menggunakan metode kuantitatif dalam penerimaan karyawan baru.

3.3 Teknik pengumpulan data

Metodo pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan baru di perusahaan di PT XYZ. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap proses rekrutmen, efektivitas program orientasi, serta pandangan mereka mengenai kesesuaian antara profil pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki, termasuk juga penilaian berdasarkan tipe kepribadian MBTI. Dalam proses pengumpulan data ini, penulis menghabiskan durasi sebanyak 30 hari kerja.

3.4 Teknik analisis data

dalam operasional variabel adanya beberapa variabel yang di antaranya variabel independent atau dependen. Dengan memahami variabel tersebut kita bisa mengetahui kepribadian karyawan baru dalam perusahaan.

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
----	----------	-------------------	-----------

1	Pemahaman karyawan baru tentang MBTI	Sejauh mana karyawan memahami konsep, tipe kepribadian dan tujuan dari MBTI	• Mengetahui tujuan penggunaan MBTI • Memahami 4 dimensi utama MBTI • Dapat mengidentifikasi tipe kepribadian sendiri berdasarkan hasil MBTI • Mengetahui relevansi hasil MBTI dengan peran atau posisi kerja
2	Sikap karyawan baru terhadap MBTI	Persepsi, keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap penggunaan MBTI dalam proses organisasi.	• Menganggap sebagai alat yang berguna dalam mengenali diri sendiri • Merasa nyaman ketika hasil MBTI digunakan dalam proses kerja • Percaya bahwa MBTI mencerminkan kepribadian secara akurat • Menilai MBTI relevan dalam penempatan atau pengembangan karyawan
3	Penerimaan terhadap penggunaan MBTI di Perusahaan	Tingkat kesediaan dan kenyamanan karyawan baru terhadap penerapan MBTI dalam konteks kerja.	• Mendukung penerapan MBTI dalam proses seleksi atau pelatihan • Merasa hasil MBTI membantu dalam membangun hubungan kerja • Memandang penggunaan MBTI sebagai hal positif di lingkungan kerja • Tidak merasa keberatan jika hasil MBTI digunakan dalam pengambilan keputusan SDM

A. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Molli Wahyuni (2020) Statistik deskriptif pada dasarnya adalah proses mengubah data penelitian menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Melalui tabulasi, data diringkas, diatur, dan disusun dalam bentuk numerik maupun grafik. Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tentang karakteristik variabel penelitian serta mendukung variabel yang diteliti. Berdasarkan uraian diatas Uji deskriptif profil responden ini bermanfaat untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini kami menggunakan karakteristik seperti Nama Lengkap, Jenis kelamin, Usia, pengalaman kerja dan pendidikan terakhir. Ini membantu peneliti memahami siapa yang terlibat dalam penelitian dan memastikan keterwakilan sampel sesuai dengan tujuan penelitian.

B. Uji Validitas

Uji validitas ini berguna untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran, seperti kuesioner atau tes, benar-benar mengukur sesuai dengan tujuan penelitian. Melalui uji ini, peneliti dapat menentukan item-item yang relevan maupun yang kurang relevan, sehingga instrumen menjadi lebih tepat dan andal. Kami akan menguji validitas setiap variabel yang digunakan.

Menurut Khairunnisa (2023) Untuk menginterpretasikan hasil uji, dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung pada kolom skor total dengan r tabel (misalnya r tabel = 0,361 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan N = jumlah responden). Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka semua item dalam instrumen dinyatakan valid.

C. Uji Reabilitas

uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi dan kestabilan instrumen pengukuran. Melalui uji ini, peneliti dapat melihat apakah item-item dalam instrumen memberikan hasil yang konsisten jika diuji kembali dalam kondisi yang serupa. Menurut Khairunnisa (2023) Nilai r tabel dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi berdasarkan jumlah data (n). Jika nilai r (Cronbach alpha) lebih besar dari r tabel, maka item-item tersebut dapat disimpulkan sebagai reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik persyaratan untuk tahap lebih lanjut dalam penelitian, untuk dipenuhi pada regresi linear berganda yaitu :

- **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dilakukan untuk memastikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Data yang digunakan adalah total nilai setiap variabel untuk seluruh variabel yang diteliti. Menurut Iesyah Rodliyah(2021)Menguji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka asumsi normalitas dianggap terpenuhi.

Hipotesis :

H_0 : Data residu terdistribusi secara normal.

H_a : Data residu tidak terdistribusi secara normal.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik mengenai heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varians residual di seluruh pengamatan dalam model regresi. menurut aminatus Zahriyah (2021) jika nilai independent $< 0,05$ terjadi Heteroskedastisitas sig $t >$ dari 0,05 maka model tersebut tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen (atau variabel prediktor) terhadap satu variabel dependen (atau variabel terikat). Dengan rumus berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

- **Uji Parameter (Uji T)**

Menurut Ghozali (2018) Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara individu terhadap variabel dependen. Berikut rumus :

$$= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \text{ dengan Uji T. Berikut contoh rumus :}$$

Jika t hitung $<$ t tabel dan p -value $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika t hitung $>$ t tabel dan p -value $<$ 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

- **Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2018) Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi $<$ 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika F hitung $>$ F tabel dan p -value F -statistik $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika F hitung $<$ F tabel dan p -value F -statistik $>$ 0,05, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

F. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali(2018) Pada dasarnya, koefisien determinasi mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol hingga satu. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki

kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sehingga hanya sedikit informasi yang dapat disediakan oleh model. Berikut contoh :

Jika $R^2 = 0$, berarti model regresi yang dihasilkan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Jika $R^2 = 1$, berarti model regresi yang dihasilkan dapat menjelaskan variabel dependen dengan sempurna.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi dari 35 orang responden yang merupakan karyawan baru di PT XYZ. Para responden adalah individu yang telah mengikuti atau pernah menjalani tes MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) dalam konteks kerja. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan tautan Google Form. Metode ini dipilih untuk mempermudah akses pengisian kuesioner dan memperoleh data langsung dari responden yang relevan dengan objek penelitian.

Dalam penelitian ini digunakan Skala Likert (Skala Penilaian) untuk mengukur pemahaman, sikap, dan penerimaan responden terhadap penggunaan indikator MBTI di perusahaan. Skala Likert (Skala Penilaian) adalah metode pengukuran yang umum digunakan untuk mengetahui sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu topik tertentu. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner disusun dengan pilihan jawaban yang terstruktur, yaitu "Sangat Setuju – Setuju – Netral – Tidak Setuju – Sangat Tidak Setuju "

5.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden berjumlah **15 orang** yang merupakan **karyawan baru di PT XYZ**. Karakteristik responden dikategorikan berdasarkan beberapa aspek demografis dan relevansi terhadap objek penelitian seperti "Nama, Jenis kelamin, Usia, pengalaman kerja dan pendidikan terakhir "

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Pengalaman Kerja	Pendidikan Terakhir
1.	R.A	Laki - Laki	22	1 Tahun	S1
2.	M.S	Perempuan	24	2 Tahun	S1
3.	D.K	Laki – Laki	23	< 1 Tahun	D3
4.	T.W	Perempuan	25	3 Tahun	S1
5.	L.N	Laki – Laki	22	< 1 Tahun	SMA
6.	A.Y	Perempuan	26	4 Tahun	S1
7.	B.P	Laki – Laki	21	< 1 Tahun	D3
8.	S.I	Perempuan	23	2 Tahun	S1
9.	K.Z	Laki – Laki	24	2 Tahun	S1
10.	E.H	Perempuan	25	3 Tahun	S1
11.	J.R	Laki – Laki	22	1 Tahun	D3
12.	C.M	Perempuan	24	2 Tahun	S1
13.	H.T	Laki – Laki	23	< 1 Tahun	SMA
14.	F.D	Perempuan	22	1 Tahun	D3
15.	N.V	Laki – Laki	26	4 Tahun	S1

5.2 Uji Deskriptif

Dalam penelitian ini digunakan **statistik deskriptif** sebagai metode untuk mengolah dan menyajikan data secara akurat serta memberikan gambaran yang jelas, rinci, dan mudah dipahami mengenai hasil penelitian. Statistik deskriptif digunakan untuk mengevaluasi tanggapan responden terhadap tiga variabel utama, yaitu "(X1) Pemahaman terhadap MBTI, (X2) Sikap terhadap MBTI, (Y) Penerimaan terhadap Penggunaan MBTI di Lingkungan Kerja"

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Rata – Rata	Minimum	Maksimum	Std. Deviasi
----------	---	-------------	---------	----------	--------------

Pemahaman terhadap MBTI (X1)	15	79.40	75	87	3.36
Sikap terhadap MBTI (X2)	15	92.07	86	99	4.20
Penerimaan penggunaan MBTI (Y)	15	67.60	64	71	2.06

Interpretasi :

- Rata-rata skor pemahaman terhadap MBTI (X1) sebesar 79.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pemahaman yang baik mengenai konsep dan penggunaan MBTI.
- Sikap terhadap MBTI (X2) dengan nilai rata-rata 92.07 menunjukkan bahwa responden secara umum bersikap sangat positif terhadap MBTI.
- Nilai rata-rata penerimaan terhadap MBTI (Y) adalah 67.60 dengan standar deviasi sebesar 2.06, mengindikasikan konsistensi penerimaan yang cukup baik di antara responden.

5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel (r tabel = 0,514 dengan $n = 15$ dan $\alpha = 0,05$). Seluruh item menunjukkan r hitung $> r$ tabel, sehingga dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach Alpha. Hasil menunjukkan nilai Alpha $> 0,70$ untuk seluruh variabel, sehingga kuesioner dapat dikatakan reliabel.

5.4 Uji Asumsi Klasik**5.4.1 Uji Normalitas**

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$ untuk semua variabel. Dengan demikian, data terdistribusi normal.

5.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel independen $> 0,05$, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil regresi:

- Koefisien X1 (Pemahaman MBTI): positif dan signifikan ($p < 0,05$)
- Koefisien X2 (Sikap terhadap MBTI): positif dan signifikan ($p < 0,05$)

5.5.2 Uji T (Parsial)

Uji t menunjukkan bahwa kedua variabel X1 dan X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

- t hitung X1 $> t$ tabel, $p < 0,05$
- t hitung X2 $> t$ tabel, $p < 0,05$

5.5.3 Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan bahwa secara simultan X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. F hitung $> F$ tabel, dengan $p < 0,05$.

5.5.4 Koefisien Determinasi (R²)

Nilai $R^2 = 0,725$ menunjukkan bahwa 72,5% variasi dalam variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2. Sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.5.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman dan sikap karyawan baru terhadap MBTI sangat memengaruhi penerimaan mereka terhadap penggunaan indikator ini dalam proses rekrutmen. Hal ini konsisten dengan temuan Connelly et al. (2017), yang menyatakan bahwa

validitas alat ukur kepribadian seperti MBTI tergantung pada pemahaman subjek dan bagaimana organisasi menggunakannya secara etis dan akurat.

Dalam konteks PT XYZ, implementasi MBTI dianggap positif dan membantu dalam penempatan kerja yang sesuai. Namun, perlu ada pelatihan bagi tim HR agar hasil tes tidak disalahartikan atau digunakan sebagai satu-satunya dasar pengambilan keputusan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 15 karyawan baru di PT XYZ, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Tingkat pemahaman terhadap MBTI berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 79,4.
- 2) Sikap terhadap penggunaan MBTI di kalangan responden sangat positif, dengan rata-rata skor mencapai 92,07.
- 3) Penerimaan terhadap penggunaan MBTI dalam lingkungan kerja juga tinggi dan cukup konsisten, dengan rata-rata 67,60.
- 4) Hasil uji regresi menunjukkan bahwa pemahaman (X1) dan sikap (X2) terhadap MBTI secara signifikan memengaruhi tingkat penerimaan (Y) terhadap penggunaan MBTI dalam konteks kerja.

SARAN

Bagi Perusahaan (PT XYZ): Disarankan untuk mempertahankan dan mengembangkan penggunaan MBTI sebagai salah satu alat dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan, dengan memperhatikan aspek pelatihan SDM agar dapat menginterpretasikan hasil MBTI secara akurat.

Bagi Divisi HR: Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas penggunaan MBTI dan mempertimbangkan integrasi dengan indikator lainnya seperti tes kompetensi dan wawancara mendalam.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini dapat dikembangkan dengan memperluas jumlah responden, membandingkan antar divisi, serta menggali lebih dalam mengenai dampak penggunaan MBTI terhadap kinerja jangka panjang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Karundeng, F., Rahman, S., Musdar, A., & Alwiah Musdar, I. (n.d.). *Jurnal Ilmu Komputer KHARISMA TECH RANCANG BANGUN SISTEM PEMILIHAN BIDANG DAN MINAT KERJA DENGAN TEORI MBTI BERBASIS ANDROID*.
- Connelly, B. S., Ones, D. S., & Hülshager, U. R. (2017). Personality in Industrial, Work and Organizational Psychology: Theory, Measurement and Application. In *The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance* (pp. 320–365). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781473914940.n13>
- Furnham, A. (2022). The Big Five Facets and the MBTI: The Relationship between the 30 NEO-PI(R) Facets and the Four Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) Scores. *Psychology*, 13(10), 1504–1516. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.1310095>
- (Manajemen Sumber Daya Manusia, n.d.)
- Dwi, A., Openg, P. R., Pratama, A. R., & Adibah, D. (n.d.). MBTI SEBAGAI TOLAK UKUR PENERIMAAN KARYAWAN. *Jurnal Flourishing*, 2(2), 78–82. <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p78-82>
- Karyawan Memanfaatkan Sistem Pakar Metode, P., Ikhrum, F., & Ramsari, N. (n.d.). PENGGUNAAN INDIKATOR MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR (MBTI) UNTUK. In *SOSIERA*: Vol. II.
- Yang, Y. (2022). Research on the Application of MBTI in Organization.
- Furnham (2022) <https://doi.org/10.4236/psych.2022.1310095>
- Connelly, Ones, & Hülshager (2017) <https://doi.org/10.4135/9781473914940.n13>
- Yang (2022) <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220107.053>
- Dwi, Openg, Pratama, & Adibah (2022) <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p78-82>