
EXPLORING THE IMPACT OF PERSON-JOB FIT ON JOB SATISFACTION IN REMOTE WORK SETTINGS: A MODERATION ANALYSIS USING MBTI

Meiny Grace Porajouw¹, Lilly Linne Kainde²
Universitas Klabat (UNKLAB), Minahasa Utara, Sulawesi Utara
Email: *52410020@student.unklab.ac.id

Abstract: *This study examines the role of MBTI personality types as moderating variables in the relationship between Person-Job Fit (PJF) and Job Satisfaction (JS). Using a sample of 40 respondents, moderation regression analysis was conducted to test the interaction effects between PJF and four MBTI dimensions (Introversion-Extraversion, Sensing-Intuition, Thinking-Feeling, Judging-Perceiving). The results indicate that PJF has a significant positive effect on JS. The Introversion-Extraversion showed a marginally significant moderating effect ($\beta = -0.346$, $p = 0.091$), suggesting that the PJF-JS relationship is weaker for extraverts. However, the relatively small sample size ($N=40$) may limit the statistical power to detect moderating effects, particularly for the marginally significant finding. The other three MBTI dimensions did not demonstrate significant moderating effect. Future research with larger, more diverse samples is recommended to verify these preliminary results and explore potential subtle effects of other personality dimensions. This study contributes to the literature by demonstrating that the PJF-JS relationship may be contingent on specific personality characteristics.*

Keywords: *Person-Job Fit, Job Satisfaction, MBTI*

Abstrak: *This study examines the role of MBTI personality types as moderating variables in the relationship between Person-Job Fit (PJF) and Job Satisfaction (JS). Using a sample of 40 respondents, moderation regression analysis was conducted to test the interaction effects between PJF and four MBTI dimensions (Introversion-Extraversion, Sensing-Intuition, Thinking-Feeling, Judging-Perceiving). The results indicate that PJF has a significant positive effect on JS. The Introversion-Extraversion showed a marginally significant moderating effect ($\beta = -0.346$, $p = 0.091$), suggesting that the PJF-JS relationship is weaker for extraverts. However, the relatively small sample size ($N=40$) may limit the statistical power to detect moderating effects, particularly for the marginally significant finding. The other three MBTI dimensions did not demonstrate significant moderating effect. Future research with larger, more diverse samples is recommended to verify these preliminary results and explore potential subtle effects of other personality dimensions. This study contributes to the literature by demonstrating that the PJF-JS relationship may be contingent on specific personality characteristics.*

Kata Kunci: *Person-Job Fit, Job Satisfaction, MBTI*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif

yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki implikasi besar terhadap produktivitas, retensi karyawan, serta kesejahteraan individu di tempat kerja (Wang dkk., 2020). Oleh karena itu,

memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi fokus utama banyak penelitian.

Salah satu faktor yang diidentifikasi berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja adalah kesesuaian antara individu dan pekerjaannya atau dikenal dengan *person-job fit*. Zhang, LePine, Buckman, dan Wei (2021) menjelaskan bahwa *person-job fit* yang tinggi berkaitan erat dengan meningkatnya kepuasan kerja, terutama dalam konteks kerja yang dinamis. Kecocokan tersebut menciptakan persepsi diri dan relevansi peran, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan motivasi intrinsik (Jin & Rounds, 2022).

Kepribadian individu juga memiliki peran penting. Kepribadian dapat diartikan sebagai pola karakteristik berpikir, merasakan, dan berperilaku yang konsisten dalam merespons lingkungan sosial dan pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Salah satu alat ukur kepribadian yang banyak digunakan dalam berbagai pengaturan organisasi adalah *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI), yang mengkategorikan individu ke dalam 16 tipe kepribadian berdasarkan empat dimensi dasar: ekstraversi-introversi, sensing-intuition, thinking-feeling, dan judging-perceiving (Myers, McCaulley, Quenk, & Hammer, 1998). MBTI telah digunakan dalam berbagai penelitian untuk memprediksi preferensi kerja dan kecocokan tugas, serta bagaimana tipe kepribadian memengaruhi kepuasan kerja (Kim, Kim, & Jang, 2023).

Dalam beberapa dekade terakhir, perkembangan teknologi informasi telah mengubah pengaturan dunia kerja, yang kemudian mengenalkan kerja jarak jauh (*remote work*). Gagasan awal tentang kerja jarak jauh diperkenalkan oleh Jack Nilles pada tahun 1973 dengan istilah "*telecommuting*" (Nilles, 1975). Namun, adopsi kerja jarak jauh dalam skala luas baru benar-benar terjadi seiring kemajuan teknologi digital pada awal 2000-an (Crossover, 2020), yang kemudian mencapai puncaknya ketika terjadi pandemi COVID-19 pada tahun 2020

(Forbes, 2022). Data dari *Bureau of Labor Statistics* (2024) menunjukkan bahwa meskipun jumlah pekerja *remote* menurun setelah pandemi, angkanya tetap jauh lebih tinggi dibandingkan era sebelum krisis tersebut.

Dalam konteks kerja jarak jauh, tantangan dan peluang baru muncul terkait kepuasan kerja. *person-job fit* tetap menjadi faktor dalam memastikan kesejahteraan dan kinerja karyawan, meskipun cara individu berinteraksi dengan pekerjaannya telah berubah (Pindek & Spector, 2016; diperkuat oleh Lee & Yu, 2020). Selain itu, tipe kepribadian tertentu dapat berperan dalam mempengaruhi pengalaman kerja jarak jauh, di mana individu dengan kecenderungan ekstrasvert mungkin lebih sulit menyesuaikan diri dibandingkan dengan individu introvert (Chong, Huang, & Chang, 2020; Barros, Silva, & Cabral, 2023)

Meskipun telah ada banyak penelitian tentang *person-job fit*, kepribadian, dan kepuasan kerja, masih terdapat kekurangan dalam kajian yang mengintegrasikan ketiga konsep tersebut dalam *setting* kerja jarak jauh, karena kebanyakan membuat penelitian hubungan langsung baik antara *person-job fit* dengan kepuasan kerja maupun kepribadian langsung dengan kepuasan kerja. Eksplorasi terkait analisis peran kepribadian MBTI sebagai variabel moderasi belum banyak dibahas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut untuk melihat apakah kepribadian dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *person-job fit* dengan kepuasan kerja

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara *person-job fit* dan kepuasan kerja, serta menguji peran tipe kepribadian MBTI sebagai variabel moderasi dalam konteks kerja jarak jauh penuh.

Metode yang digunakan adalah survei daring menggunakan kuesioner berbasis *Google Form*. Pendekatan ini sesuai untuk menjangkau partisipan yang tersebar secara geografis, terutama dalam konteks pekerja *remote* (Saunders et al., 2019; Dwivedi dkk., 2020).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja *full remote* yang tergabung dalam dua komunitas profesional global, yaitu SGBVA Jabodetabek dan SkilledUp Life. Kedua komunitas ini beranggotakan pekerja jarak jauh maupun pencari pengalaman kerja jarak jauh, dimana untuk SGBVA Jabodetabek pada awal bergabung dengan komunitas tersebut sudah direkomendasikan untuk melakukan tes kepribadian dalam hal ini MBTI sehingga asumsi peneliti bahwa sample khususnya yang dari SGBVA sudah mengisi dengan akurat sesuai dengan hasil tes formal.

SkilledUp Life sendiri merupakan perusahaan non-profit yang menyediakan pengalaman bagi orang-orang yang ingin berpindah karir menjadi pekerja *remote* sehingga mayoritas alumni SkilledUp Life adalah pekerja *full time remote*. Peneliti mencantumkan tes MBTI dalam kuesioner sehingga responden dapat melakukan tes terlebih dahulu sebelum mengisi tipe MBTI-nya. Selain dari dua komunitas tersebut, peneliti juga mencoba menyebarkan kuesioner kepada *full time remote worker* lainnya.

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, mengingat keterbatasan akses terhadap populasi besar pekerja *remote* dan spesifiknya kriteria inklusi yang ditentukan, yaitu individu bekerja dalam sistem kerja jarak jauh penuh (*full remote*) dan bukan hibrida. Dengan demikian didapatkan 43 responden yang memberikan umpan balik dari kuesioner tersebut namun karena terdapat 3 respon yang tidak lengkap sehingga peneliti melakukan eliminasi dan total responden yang digunakan untuk diolah adalah 40 orang.

Ukuran sampel ini dianggap memadai untuk analisis awal atau eksplorasi model moderasi dalam populasi terbatas (Hair dkk., 2014; Johanson & Brooks, 2010). Selain itu, penelitian dengan analisis regresi yang melibatkan satu atau dua prediktor dapat dilakukan dengan sampel minimal 30 responden (G*Power analysis; Faul dkk., 2009).

Pengukuran variable

Tabel 1 Pengukuran variable

Varia bel	Jenis	Sumber Pengukuran	Skala Likert
Person Job Fit	Indepe nden	The Brkich, Person- Job Fit and Scale Carless (BJC) (2002)	1-7
Job Satisfac tion MBTI	Depen den Moder n Surve y r asi	Job Sa Paul E. Specto r (1994) Myers- Briggs Type In dicator	1-7

Tabel 2 Hasil Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Item	Jumlah Pertanyaan	Validitas	Relia bilitas
Person Job Fit	4	0,440	0,731
Job Sati s faction	9	0,678	0,771

Validitas: R hitung > 0,312; Reliabilitas α > 0.7

Person-Job Fit (PJF) diukur dengan *Person-Job Fit Scale* (BJC) (Brkich et al., 2002) yang berisi 9 pertanyaan menggunakan skala Likert 1-7, yang menilai kesesuaian kebutuhan individu dengan pekerjaan. Kepuasan kerja diukur dengan *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1994) berbasis skala Likert 1-7 untuk menilai berbagai aspek kepuasan kerja dengan total 36 pertanyaan namun diseleksi kembali menjad 13 pertanyaan yang disesuaikan

dengan *remote work setting*. MBTI sebagai variabel moderasi diukur dengan *Myers-Briggs Type Indicator* untuk mengklasifikasikan tipe kepribadian responden dengan melampirkan tautan tes.

Namun, setelah diuji validitas dan reliabilitas didapati terdapat pertanyaan yang tidak valid sehingga eliminasi kedua dilakukan. PJF yang awalnya memiliki 9 pertanyaan menyisakan 4 pertanyaan dan JS yang memiliki 13 pertanyaan menyisakan 9 pertanyaan.

Model Penelitian

Model 1: *Person-job fit* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dalam pengaturan kerja jarak jauh.

$$JobSat_i = \beta^0 + \beta^1 * PJF_i + \varepsilon_i$$

Model 2: Tipe kepribadian MBTI berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja dalam konteks kerja jarak jauh

1. $JobSat_i = \beta^0 + \beta^1 * EI_i + \varepsilon_i$
2. $JobSat_i = \beta^0 + \beta^1 * SN_i + \varepsilon_i$
3. $JobSat_i = \beta^0 + \beta^1 * TF_i + \varepsilon_i$
4. $JobSat_i = \beta_0 + \beta_1 * JP_i + \varepsilon_i$

Model 3: Tipe kepribadian MBTI memoderasi hubungan antara *person-job fit* dan kepuasan kerja dalam konteks kerja jarak jauh

1. $JobSat_i = \beta^0 + \beta^1 * PJF_i + \beta^2 * EI_i + \beta^3 * (PJF_i \times EI_i) + \varepsilon_i$
2. $JobSat_i = \beta^0 + \beta^1 * PJF_i + \beta^2 * SN_i + \beta^3 * (PJF_i \times SN_i) + \varepsilon_i$
3. $JobSat_i = \beta^0 + \beta^1 * PJF_i + \beta^2 * TF_i + \beta^3 * (PJF_i \times TF_i) + \varepsilon_i$
4. $JobSat_i = \beta_0 + \beta_1 * PJF_i + \beta_2 * JP_i + \beta_3 * (PJF_i \times JP_i) + \varepsilon_i$

Keterangan:

$JobSat_i$ = *Job Satisfaction* individu ke-i (Kepuasan kerja)

PJF_i = *Person-Job Fit* individu ke-i

EI_i = Dimensi MBTI *Extraversion-Introversion* individu ke-i

SN_i = Dimensi MBTI *Sensing-Intuition* individu ke-i

TF_i = Dimensi MBTI *Thinking-Feeling* individu ke-i

JP_i = Dimensi MBTI *Judging-Perceiving* individu ke-i

ε_i = error/residual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi

Penelitian ini melibatkan 40 responden dengan karakteristik demografis yang beragam. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (75%), sementara laki-laki sebanyak 25%. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan sarjana (80%), diikuti oleh lulusan magister (15%) dan diploma (5%). Dalam hal generasi, mayoritas responden berasal dari generasi Y (1981–1996) sebanyak 55%, diikuti oleh generasi Z (1997–2012) sebanyak 28%, dan generasi X (1965–1980) sebanyak 18%.

Berdasarkan bidang studi, responden paling banyak berasal dari latar belakang bisnis/manajemen/ekonomi (35%), diikuti oleh bidang lainnya (27%), ilmu sosial atau humaniora lainnya (15%), psikologi (10%), komunikasi/media (8%), dan teknik (5%).

Terkait pengalaman kerja jarak jauh, sebagian besar responden telah bekerja jarak jauh selama 1–3 tahun (43%), diikuti oleh kurang dari 1 tahun (30%), 4–6 tahun (18%), dan lebih dari 6 tahun (10%). Dari sisi posisi kerja, responden terbanyak bekerja di bidang administrasi (25%), diikuti oleh pemasaran (20%), sumber daya manusia (15%), penjualan (8%), keuangan (5%), dan bidang lainnya (22%).

Dilihat dari tipe kepribadian berdasarkan MBTI, mayoritas responden memiliki kecenderungan introvert (80%) dibandingkan ekstrovert (20%). Pada dimensi *intuition-sensing*, sebanyak 77,5% responden memiliki kecenderungan *intuition*, dan 22,5% *sensing*. Untuk dimensi *thinking-feeling*, mayoritas adalah *thinking* (70%) dibandingkan *feeling* (30%). Sementara pada dimensi *judging-perceiving*, sebanyak 65% adalah *judging* dan 35% *perceiving*.

Tabel 3 Demografi Responden

Item		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	25%
	Perempuan	30	75%
Pendidikan	Diploma	2	5%
	Sarjana	32	80%
	Magister	6	15%
Generasi	Gen X (1965-1980)	7	18%
	Gen Y (1981-1996)	22	55%
	Gen Z (1997-2012)	11	28%
Bidang Studi	Bisnis / Manajemen /	14	35%
	Ekonomi	6	15%
	Ilmu Sosial atau	3	8%
	Humaniora lainnya	4	10%
	Komunikasi / Media	2	5%
	Psikologi	11	27%
Lama Kerja Jarak Jauh	Teknik	12	30%
	Lainnya	17	43%
	Kurang dari 1 tahun	7	18%
Posisi Kerja Jarak Jauh	1–3 tahun	4	10%
	4–6 tahun	10	25%
	Lebih dari 6 tahun	2	5%
	Administrasi	8	20%
	Keuangan	3	8%
Kepribadian	Pemasaran	6	15%
	Penjualan	2	5%
	Sumber Daya	9	22%
	Manusia	32	80%
	Translator	8	20%
	Lainnya	31	77,5%
	Introvert	9	22,5%
	Ekstrovert	28	70%
	Intuition	12	30%
	Sensing	26	65%
Thinking	14	35%	
	Feeling		
	Judging		
	Perceiving		

Sumber: Data Primer (2025)

Statistik Deskriptif

Tabel 4 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev.
PJF	40	1.25	7	5.21	1.33
JS	40	2	7	4.75	1.16

Keterangan: N = jumlah responden; PJF adalah Person Job Fit; JS adalah Job

Satisfaction. Sumber: dirangkum oleh penulis.

Variabel *Person-Job Fit* (PJF) menunjukkan skor rata-rata sebesar 5.21 dengan standar deviasi 1.333 pada skala pengukuran 1-7. Nilai minimum PJF adalah 1.25 dan nilai maksimum mencapai 7. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden dalam penelitian ini memiliki tingkat kecocokan dengan pekerjaan yang tergolong tinggi, meskipun terdapat variasi yang cukup signifikan di antara responden. Adanya

nilai minimum yang mencapai 1.25 menunjukkan bahwa terdapat sebagian kecil responden yang mengalami ketidakcocokan yang cukup ekstrim dengan pekerjaannya.

Sementara itu, variabel *Job Satisfaction* (JS) memperlihatkan skor rata-rata 4.75 dengan standar deviasi 1.167. Rentang nilai JS berkisar dari 2 hingga 7. Hasil ini menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden secara keseluruhan berada pada kategori positif, meskipun tidak setinggi tingkat kecocokan pekerjaan. Distribusi nilai JS yang lebih homogen dibandingkan PJJ yang ditunjukkan oleh standar deviasi yang lebih kecil yang mengindikasikan bahwa persepsi responden mengenai kepuasan kerja cenderung lebih seragam.

Perbandingan antara kedua variabel mengungkapkan beberapa hal penting. Pertama, baik PJJ maupun JS sama-sama menunjukkan nilai rata-rata di atas titik netral (4), yang mengkonfirmasi bahwa secara umum responden memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan mereka. Kedua, variabilitas yang lebih besar pada PJJ dibandingkan JS menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kecocokan pekerjaan lebih beragam daripada penilaian mereka terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut, sekaligus menyoroti pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan variasi dalam persepsi kecocokan pekerjaan di antara karyawan.

Analisis Regresi

Tabel 5 Analisis Regresi

Model	Coefficient	R ²	Adjusted R ²	t-Stat	P-Value	Signifikansi ($\alpha=0.05$)
H1	0.6517	0.5547	5.936	6.8801	0.000	Diterima
H2						
I/E -> JS	0.0416	0.5769	0.5147	0.4043	0.6899	Ditolak
N/S -> JS	0.0144	0.5769	0.5147	0.0444	0.9648	Ditolak
T/F -> JS	0.2493	0.5769	0.5147	0.8428	0.4052	Ditolak
J/P -> JS	0.3369	0.5769	0.5147	1.1999	0.2385	Ditolak
H3						
PJJ x I/E -> JS						
PJJ	0.770	0.589	0.555	6.656	0.000	Diterima
MBTI1 (E=1)	1.780			1.696	0.099	Ditolak
PJJ x MBTI1	-0.346			-1.739	0.091	Marginal ($\alpha=0.01$)
PJJ x N/S -> JS						
PJJ	0.675	0.556	0.519	5.218	0.000	Diterima
MBTI2 (S=1)	0.286			0.271	0.788	Ditolak
PJJ x MBTI2	-0.046			-0.222	0.825	Ditolak
PJJ x T/F -> JS						
PJJ	0.525	0.573	0.537	3.343	0.0019	Diterima
MBTI3 (F=1)	-0.978			-0.914	0.367	Ditolak
PJJ x MBTI3	0.219			1.096	0.280	Ditolak
PJJ x J/P -> JS						
PJJ	0.759	0.582	0.547	5.626	0.000	Diterima
MBTI4 (P=1)	1.348			1.325	0.193	Ditolak
PJJ x MBTI4	-0.205			-1.089	0.284	Ditolak

Keterangan: *Dependent Variable*: JS. Sumber: dirangkum oleh penulis.

Untuk hipotesis yang pertama, hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel *Person-Job Fit* (PJF) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Berdasarkan output regresi, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,6517, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada PJF akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,6517 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t-statistik sebesar 6,8801 dan p-value sebesar 0,000000357 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa PJF berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* diterima. Selain itu, nilai R square sebesar 0,5547 menunjukkan bahwa sebesar 55,47% variasi pada *Job Satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel PJF. Hasil ini juga didukung oleh nilai F-statistik sebesar 47,3353 dengan tingkat signifikansi 0,000000357, yang mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan, sejalan dengan kajian empiris bahwa *Person-Job Fit* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Dimana ketika ditelaah lebih dalam meskipun rata-rata kesesuaian bidang studi dengan pekerjaan hanya 40% namun untuk responden yang sudah pernah bekerja secara *full time* dari kantor rata-rata memiliki 45% kesesuaian antara pekerjaan yang mereka geluti saat bekerja secara *full time* di kantor maupun secara *full time remote*.

Hasil regresi berganda pada hipotesis kedua, hanya variabel *Person-Job Fit* yang berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* (p-value = 0,0000001708 $< 0,05$). Sementara keempat dimensi MBTI memiliki nilai p-value di atas 0,05, yang berarti tidak signifikan secara statistik. Model regresi ini memiliki nilai R^2 sebesar 0,5769, yang berarti sekitar 57,69% variasi dalam *Job Satisfaction* dapat dijelaskan oleh kelima variabel independen yang diuji. Nilai

Adjusted R^2 sebesar 0,5147 mengindikasikan bahwa setelah dikoreksi terhadap jumlah variabel, model masih menjelaskan sekitar 51,47% variasi kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis H2 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Pada uji hipotesis yang ketiga, hasilnya mengungkapkan pola menarik mengenai peran tipe kepribadian MBTI dalam memoderasi hubungan antara *Person-Job Fit* (PJF) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction/JS*). Berdasarkan analisis regresi moderasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa efek utama *Person-Job Fit* menunjukkan pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0.770$, $p < 0.001$ pada model MBTI1), konsisten di semua model analisis. Temuan ini memperkuat teori *person-environment fit* yang menyatakan bahwa kecocokan antara individu dengan pekerjaannya merupakan prediktor penting kepuasan kerja. Sedangkan, efek moderasi MBTI memberikan hasil yang beragam dimana dimensi *Introvert-Ekstrovert* (MBTI1) menunjukkan tren moderasi yang marginal signifikan ($\beta = -0.346$, $p = 0.091$). Koefisien negatif mengindikasikan bahwa hubungan PJF-JS cenderung lebih lemah pada individu ekstrovert dibandingkan introvert. Hal ini mungkin disebabkan oleh ekstrovert yang lebih dipengaruhi oleh faktor sosial di lingkungan kerja dibanding kecocokan dengan tugas pekerjaan sebagaimana hasil dari kajian empiris lainnya. Dimensi MBTI lainnya (*Sensing-Intuition*, *Thinking-Feeling*, *Judging-Perceiving*) tidak menunjukkan efek moderasi yang signifikan (semua $p > 0.10$), menunjukkan bahwa dimensi-dimensi tersebut tidak secara signifikan mempengaruhi kekuatan hubungan PJF-JS. Kekuatan prediksi model bervariasi antara 55.6% hingga 58.9% (R^2), dengan model MBTI1 (*Introvert-Ekstrovert*) menunjukkan kemampuan prediksi tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi *introvert-ekstrovert* memberikan

kontribusi unik dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa *Person-Job Fit* (PJF) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (H1), termasuk dalam konteks kerja jarak jauh. Pekerja yang merasa bahwa kepribadian, keterampilan, dan nilai-nilainya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya, bahkan ketika bekerja dari jarak jauh. Namun, dimensi-dimensi MBTI secara individual tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (H2), sehingga kepribadian dalam konteks MBTI bukanlah prediktor langsung kepuasan kerja dalam model ini. Meski demikian, hasil H3 menunjukkan bahwa dimensi Introvert-Ekstrovert (MBTI1) memiliki efek moderasi marginal signifikan. Hubungan PJF dan kepuasan kerja lebih kuat pada individu introvert dibandingkan ekstrovert. Ini menunjukkan bahwa kepribadian tertentu dapat mempengaruhi kekuatan hubungan antara kecocokan pekerjaan dan kepuasan kerja, terutama dalam pengaturan kerja jarak jauh.

DAFTAR PUSTAKA

- Barros, M. D., Silva, F. R., & Pereira, M. D. (2023). The role of personality traits in remote work: Impacts on job satisfaction. *Journal of Business Psychology*, 38(4), 487-505. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09843-4>
- Barros, M. L., Silva, F. T., & Cabral, A. F. (2023). Personality traits and remote work adaptation: The moderating role of social support. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 195–212. <https://doi.org/10.1002/job.2659>
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal*

of Psychological Assessment, 18(1), 43–51. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.18.1.43>

- Bureau of Labor Statistics. (2024). Labor force statistics from the current population survey. <https://www.bls.gov>
- Chong, S., Huang, Y., & Chang, C. H. (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408–1422. <https://doi.org/10.1037/apl0000843>
- Crossover. (2020). The remote work report. <https://www.crossover.com>
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., & Ismagilova, E. (2020). Social media marketing and consumer behavior: A research agenda. *Journal of Business Research*, 116, 284-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.019>
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *Personnel Psychology*, 44(3), 295-324. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb02496.x>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2009). GPower 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Forbes. (2022). Remote work is here to stay: What the data says about post-pandemic telecommuting. <https://www.forbes.com>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Jin, J., & Rounds, J. (2022). Job satisfaction and its predictors in remote work: A meta-analytic study. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103578. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.10.3578>

- Jin, S., & Rounds, J. (2022). Person-job fit and employee outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103745. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103745>
- Johanson, G., & Brooks, G. (2010). Initial scale development: A review of the process. *Psychology and Marketing*, 27(8), 693-703. <https://doi.org/10.1002/mar.20329>
- Kim, J., Kim, J. Y., & Jang, S. J. (2023). MBTI personality types and job satisfaction: Evidence from cross-industry comparisons. *Personality and Individual Differences*, 203, 111986. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111986>
- Kim, J., Kim, T., & Jang, S. (2023). Personality types and job satisfaction: The role of MBTI in workplace environments. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 263-284. <https://doi.org/10.1002/job.2640>
- Lee, J., & Yu, J. (2020). Remote work and job satisfaction: The moderating role of person-job fit. *Journal of Business and Psychology*, 35(4), 487-501. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09751-0>
- Lee, Y., & Yu, Y. (2020). The effect of person-job fit on job satisfaction in remote work: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 50–67. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.17495>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L., & Hammer, A. L. (1998). *MBTI Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Nilles, J. M. (1975). *Telecommunications–Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Wiley-Interscience.
- Pindek, S., & Spector, P. E. (2016). Organizational constraints: A meta-analysis of a major stressor. *Work & Stress*, 30(1), 7–25. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1137376>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education Limited.
- Spector, P. E. (1994). *Job Satisfaction Survey*. Department of Psychology, University of South Florida. <https://paulspector.com/assessments/job-satisfaction-survey-jss/>
- Wang, H., Wang, Y., & Liu, Y. (2020). How person-job fit influences job satisfaction and turnover intention: The mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, 11, 580867. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.580867>
- Wang, Z., Zhang, X., & Li, Y. (2020). The impact of person-job fit on job satisfaction in flexible work environments. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 253-269. <https://doi.org/10.1037/apl0000420>
- Zhang, X., Liang, Z., & Liu, X. (2021). Exploring the relationship between person-job fit and job satisfaction in remote work: A review and framework. *Journal of Organizational Psychology*, 49(2), 176-192. <https://doi.org/10.1002/job.2603>
- Zhang, Y., LePine, J. A., Buckman, B. R., & Wei, F. (2021). It's not fair...or is it? The role of justice and leadership in explaining work stressor–job performance relationships. *Academy of Management Journal*, 64(2), 423–447. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.097>