

TESIS

**HUBUNGAN IKLIM PSIKOLOGIS DAN KEINGINAN
BERPINDAH KARYAWAN MAGANG PADA
STARTUP DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**



Elwin Dewi Nurhazizah

NIM 092124253015

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

TESIS

**HUBUNGAN IKLIM PSIKOLOGIS DAN KEINGINAN
BERPINDAH KARYAWAN MAGANG PADA STARTUP
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

Tesis untuk memperoleh gelar Magister dalam Program Studi
Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Sekolah
Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya

Oleh:

Elwin Dewi Nurhazizah

NIM 092124253015

SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2023

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 27 JULI 2023

Oleh :

Pembimbing Ketua



Ira Puspitasari S.T., M.T., Ph.D

NIP. 198410272010122005

Mengetahui

KPS. Program Magister

Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dr. Nuri Herachwati, Dra. Ec., MSi. MSc.

NIP. 196606301992032001

Telah diuji pada

Tanggal: 13 Juli 2023

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Imam Yuadi, S.Sos., M.MT., Ph.D.

Anggota : 1. Hendro Margono, S.Sos., M.Sc., Ph.D.

2. Faisal Fahmi, S.Pd., M.Sc., Ph.D.

3. Dr. Hijrah Saputra, S.T., M.Sc

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elwin Dewi Nurhazizah
NIM : 092124253015
Program : Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : HUBUNGAN IKLIM PSIKOLOGIS DAN KEINGINAN BERPINDAH
KARYAWAN MAGANG PADA STARTUP DENGAN AFEKTIF
KOMITEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis saya ini adalah asli (hasil karya sendiri) bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain dan tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik.

Dalam tesis ini tidak terdapat pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas mencantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan di dalam daftar Pustaka. Demikian, pernyataan ini dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 27 Juli 2023



Elwin Dewi Nurhazizah
NIM. 092124253015

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Kehadirat ALLAH SUBHANAHU WA TA'ALA atas karunia yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan tesis dengan judul HUBUNGAN IKLIM PSIKOLOGIS DAN KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN MAGANG PADA STARTUP DENGAN AFEKTIF KOMITEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Badri Munir Sukoco, SE., MBA., Ph.D selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga dan Ketua Penguji Tesis, atas bimbingannya dan nasehatnya yang menuntun saya menjadi Teknokrat yang memiliki pengetahuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Dr. Nuri Herachwati, Dra. Ec., MSi. MSc. selaku Koordinator Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia, atas kesempatan mengikuti pendidikan di Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga.
3. Ira Puspitasari S.T., M.T., Ph.D selaku Pembimbing sekaligus ibu saya di Universitas Airlangga atas saran, nasehat dan bimbingannya.
4. Imam Yuadi, S.Sos., M.MT., Ph.D., Hendro Margono, S.Sos., M.Sc., Ph.D., Dr. Faisal Fahmi, S.Pd., M.Sc., Ph.D., Dr. Hijrah Saputra, S.T., M.Sc selaku anggota penguji tesis, terimakasih atas saran dan nasehatnya.
5. Seluruh Staf pengajar pengajar Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Surabaya, 27 Juli 2023

Elwin Dewi Nurhazizah

RINGKASAN

**Hubungan Iklim Psikologis Dan Keinginan Berpindah Karyawan Magang
Pada Startup Dengan Afektif Komiten Sebagai Variabel Mediasi**

Elwin Dewi Nurhazizah

Perkembangan teknologi yang semakin pesat setiap tahunnya menjadi salah satu faktor menjamurnya startup di Indonesia. Istilah startup diidentikan dengan usaha rintisan yang menggunakan teknologi informasi pada produknya. Salah satu permasalahan yang dapat diselesaikan dengan adanya startup di Indonesia adalah pembukaan lapangan kerja baru yang bisa berdampak pada pengurangan angka pengangguran. Berbagai macam startup memberikan program magang pada mahasiswa ataupun fresh graduate. Program magang bisa menjadi investasi yang lebih baik bagi organisasi dibandingkan dengan metode rekrutmen dan seleksi yang tradisional. Dalam menjalani masa magang, ada masa transisi karyawan magang untuk menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Ketika karyawan tidak mampu menyesuaikan akan ada kemungkinan untuk berpindah dari program tersebut. Keinginan untuk berpindah karyawan magang pada startup penting untuk diteliti karena adanya karyawan magang menjadi salah satu cara perusahaan untuk mengurangi biaya rekrutment, perusahaan menggunakan karyawan magang untuk mengurangi biaya rekrutmen dan gaji ketika merekrut karyawan tetap.

Penelitian mengenai hubungan iklim psikologis dan keinginan berpindah pada karyawan magang startup dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi memperoleh data primer penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 111 karyawan magang Startup Ousean. Model dalam penelitian ini yaitu *hybrid model* kombinasi metode statistika dan data mining. Pada metode statistik menggunakan analisis outer model dan analisis inner model. Sedangkan, untuk metode data mining menggunakan association rule dan klasifikasi dengan menggunakan dua algoritma yakni SVM dan KNN. Analisis data mining pada penelitian ini menggunakan tools RapidMiner, sedangkan metode statistik menggunakan SMARTPLS.

Hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan nilai outer loading dari masing-masing indikator pertanyaan untuk semua variabel yang menyusun model penelitian kesemuanya sudah memiliki nilai lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pertanyaan dalam model penelitian telah mencukupi untuk memenuhi *convergent validity*. Sementara evaluasi lainnya dengan nilai *average variance extracted* pada masing-masing variabel semuanya juga telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,50, yang berarti pengukuran variabel penelitian dalam model penelitian juga sudah memenuhi *convergent validity*. Hasil dari nilai cross loading menunjukkan bahwa nilai cross loading (outer loading) setiap item instrumen sudah sesuai memenuhi persyaratan, yaitu di atas 0,60 hingga 0.70. Mengacu pada hasil HTMT, maka evaluasi HTMT menyimpulkan bahwa *discriminant validity* dari model penelitian yang dianalisis dengan PLS sudah dapat terpenuhi. Setelah melakukan pengujian model instrumen atau Outer Model maka selanjutnya dilakukan pengujian model struktural atau Inner Model.

Setelah analisis SEMPLS dilanjutkan dengan analisis data mining. Pada penelitian ini digunakan untuk memprediksi yang paling sesuai digunakan untuk memprediksi keinginan berpindah pada karyawan magang dengan menggunakan modus pada setiap indikator. Algoritma yang digunakan dalam penelitian ini yakni SVM dan KNN. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa algoritma KNN memiliki akurasi paling baik dan untuk analisis menggunakan *association rule* diperoleh empat aturan untuk mengetahui pola hubungan variabel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa iklim psikologis mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan magang startup ousean. Iklim psikologis mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan magang startup ousean. Komitmen afektif mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan magang startup ousean dan terkait komitmen afektif pada penelitian memediasi secara positif hubungan iklim psikologis dan keinginan berpindah karyawan magang startup ousean. Hasil penelitian dengan menggunakan data mining disimpulkan bahwa algoritma KNN paling baik digunakan dalam penelitian ini.

SUMMARY

Relationship between Psychological Climate and Desire to Leave Apprentices at Startups with Affective Commitment as a Mediating Variable

Elwin Dewi Nurhazizah

Technological developments that are increasing rapidly every year are one of the factors for the proliferation of startups in Indonesia. The term startup is synonymous with startups that use information technology in their products. One of the problems that can be solved by having a startup in Indonesia is the opening of new jobs which can have an impact on reducing the unemployment rate. Various kinds of startups provide internship programs to students or fresh graduates. Apprenticeship programs can be a better investment for organizations than traditional recruitment and selection methods. During the apprenticeship period, there is a transition period for apprentices to adjust to the world of work. When employees are not able to adjust there will be a possibility to move from the program. The desire to move apprentices to startups is important to study because apprentices are one way for companies to reduce recruitment costs, companies use apprentices to reduce recruitment costs and salaries when hired permanent employees.

Research on the relationship between psychological climate and desire to move among startup apprentices with affective commitment as a mediating variable obtained primary research data by distributing questionnaires to 111 Ousean Startup apprentices. The model in this study is a hybrid model combining statistical methods and data mining. The statistical method uses outer model analysis and inner model analysis. Meanwhile, the data mining method uses association rules and classification using two algorithms, namely SVM and KNN. Data mining analysis in this study used RapidMiner tools, while statistical methods used SMARTPLS.

The results of the convergent validity test show the outer loading value of each question indicator for all the variables that make up the research model, all of which already have a value greater than 0.6, so it can be said that the question indicators in the research model are sufficient to fulfill convergent validity. While other evaluations with the average variance extracted value for each variable all also have a value greater than 0.50, which means that the measurement of research variables in the research model also meets convergent validity. The results of the cross loading values show that the cross loading (outer loading) values of each instrument item meet the requirements, namely above 0.60 to 0.70. Referring to the HTMT results, the HTMT evaluation concludes that the discriminant validity of the research model analyzed with PLS can already be fulfilled. After testing the instrument model or Outer Model, then testing the structural model or Inner Model is carried out which aims to test the effect between variables by looking at the resulting values on the path coefficients and R-Square (R²).

After SEMPLS analysis, it is continued with data mining analysis. In this

study, it was used to classify the most appropriate algorithm used to predict the intention to move on apprentices by using the mode of each indicator. The algorithms used in this study are SVM and KNN. From the analysis results, it can be concluded that the KNN algorithm has the best accuracy and for analysis using the association rule, four rules are obtained to determine the relationship pattern of the research variables.

Based on the results of the study, it can be concluded that the psychological climate positively and significantly influences the intention to switch ousean startup apprentices. The psychological climate influences positively and significantly the affective commitment of ousean startup apprentices. Affective commitment positively and significantly influences the intention to switch ousean startup apprentices and related to affective commitment in research mediates positively the relationship between psychological climate and the intention to switch ousean startup apprentices. The results of research using data mining concluded that the KNN algorithm was the best used in this study.

ABSTRAK

**Hubungan Iklim Psikologis Dan Keinginan berpindah Karyawan Magang
Pada Startup Dengan Afektif Komiten Sebagai Variabel Mediasi**

Elwin Dewi Nurhazizah

Penelitian ini berfokus pada keinginan berpindah karyawan magang Ousean. Keinginan berpindah pada karyawan temporer Ousean termasuk dalam kategori yang tinggi sehingga menjadi fokus pada penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memprediksi keinginan berpindah pada karyawan magang Ousean. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *hybrid model* dengan kombinasi teknik statistik dan data mining. Teknik pengambilan sample menggunakan *non-probability* Sampling, yang didapatkan sebanyak 111 sample responden karyawan magang Ousean. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial. Analisis Statistik Inferensial menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan melakukan pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis. Teknik analisis data mining yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *association rule* dan algoritma klasifikasi yakni SVM dan KNN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim psikologis mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan magang startup ousean. Iklim psikologis mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan magang startup ousean. Komitmen afektif mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan magang startup ousean dan terkait komitmen afektif pada penelitian memediasi secara positif hubungan iklim psikologis dan keinginan berpindah karyawan magang startup ousean. Hasil penelitian dengan menggunakan data mining disimpulkan bahwa algoritma KNN paling baik digunakan dalam penelitian ini dan *association rule* menghasilkan empat aturan.

Kata kunci: *Startup*, Karyawan Magang, SmartPLS, Data Mining, SVM ,KNN, Association rule

ABSTRACT

Relationship between Psychological Climate and Desire to Leave Apprentices at Startups with Affective Commitment as a Mediating Variable

Elwin Dewi Nurhazizah

This research focuses on turnover intentions of Ousean apprentices. The desire to move on Ousean temporary employees is included in the high category, therefore it is the focus of this research. This study aims to determine and predict the intention to move in Ousean apprentices. The research model used in this study is a hybrid model with a combination of statistical techniques and data mining. The sampling technique used was non-probability Sampling, which obtained a sample of 111 Ousean apprentice respondents. The data analysis technique used in this research is Descriptive Statistical Analysis and Inferential Statistical Analysis. Inferential Statistical Analysis uses the Structural Equation Modeling (SEM) approach using the SMARTPLS application, by measuring the model (outer model), structure of the model (inner model) and testing hypotheses. The data mining analysis technique used in this study used the association rule and the classification algorithm, namely SVM and KNN. The results of this study revealed that psychological climate positively and significantly influences the intention to switch ousean startup apprentices. The psychological climate influences positively and significantly the affective commitment of ousean startup apprentices. The results of research using data mining concluded that the KNN algorithm is the best used in this study and the association rule produces four rules.

Keywords: Startup, Apprentice, SmartPLS, Data Mining, SVM, KNN, Association rule

DAFTAR ISI

Sampul Depan.....	i
Sampul Dalam	ii
Lembar Persetujuan	iii
Panitia Penguji Tesis	iv
Lembar Orisinilitas.....	v
Ucapan Terimakasih.....	vi
Ringkasan	vii
Summary.....	ix
Abstrak.....	xi
Abstact.....	xii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel.....	xvii
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis	8
1.5.2 Manfaar Praktis.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keinginan berpindah.....	10
2.1.1 Pengertian Keinginan berpindah	10
2.1.2 Indikator Keinginan berpindah.....	10
2.1.3 Faktor yang menyebabkan keinginan berpindah	11
2.2 Komitmen Afektif.....	12
2.2.1 Pengertian Komitmen Afektif	12

2.2.2 Indikator Komitmen Afektif.....	12
2.2.3 Faktor-Faktor Komitmen.....	13
2.3 Iklim Psikologis.....	15
2.3.1 Pengertian Iklim Psikologis.....	15
2.3.2 Dimensi Iklim Psikologis	16
2.3.3 Faktor-Faktor Iklim Psikologis.....	17
2.4 Teknik Analisa Data	18
2.4.1 Estimasi Model dalam PLS-SEM.....	18
2.5 Data Mining.....	20
2.5.1 Metode Pelatihan	21
2.5.2 Pengelompokan Data Mining	21
2.5.3 Tahapan Data Mining	22
2.6 Association rules.....	23
2.7 Klasifikasi	23
2.7.1 SVM.....	24
2.7.2 KNN.....	24
2.7 Evaluasi dan Validasi	24
2.8 Penelitian Terdahulu.....	25

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep Penelitian	31
3.2 Keterkaitan Antar Variabel.....	31
3.2.1 Keterkaitan Antara Variabel Iklim Psikologis Dengan Keinginan berpindah	31
3.2.2 Keterkaitan Antara Variabel Iklim Psikologis Dengan Komitmen Afektif	32
3.2.3 Keterkaitan Antara Variabel Komitmen Afektif Dengan Keinginan berpindah	33
3.2.4 Keterkaitan Antara Variabel Komitmen Afektif Sebagai Mediasi Hubungan Iklim Psikologis dan Keinginan berpindah	34

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian.....	35
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
4.3 Populasi dan Sampel.....	35

4.3.1 Populasi	35
4.3.2 Sampel	36
4.4 Variabel, Definisi Konseptual, Definisi Operasional	36
4.4.1 Iklim Psikologis.....	36
4.4.2 Keinginan berpindah.....	37
4.4.3 Komitmen Afektif.....	38
4.5 Teknik Pengumpulan Data	39
4.5.1 Kuesioner.....	39
4.5.2 Pengujian Instrumen Penelitian	41
4.6 Teknik Analisis Data	42
4.6.1 Analisis Deskriptif.....	42
4.6.2 Analisis Statistik Inferensial	43
4.7 Pengujian Model (<i>Outer Model</i>)	43
4.7.1 Pengujian Validitas.....	43
4.8 Pengujian Realibilitas	44
4.9 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	45
4.9.1 <i>Path Coefficient</i>	45
4.9.2 Uji R-square.....	45
4.10 Data Mining.....	46
4.10.1 Evaluasi dan Validasi	48
4.10.1.1 Cofussion Matrix	48
4.11 Flowchart Penelitian	50

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
5.2 Karakteristik Responden.....	51
5.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	54
5.3.1 Statistik Desriptif Iklim Psikologis.....	54
5.3.2 Statistik Desriptif Keinginan berpindah	55
5.3.3 Statistik Desriptif Komitmen Afektif	56
5.4 Hasil Uji Model Instrumen (<i>Outer Model</i>)	57

5.4.1 Hasil Pengujian Validitas	56
5.4.1.1 Validitas Konvergen	58
5.4.1.2 Validitas Diskriminan	61
5.5 Hasil Pengujian Realibilitas.....	62
5.6 Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	63
5.6.1 Hasil Uji <i>Path Coefficients</i>	63
5.7 Hasil Uji R-Square.....	65
5.8 Uji Hipotesis dan Pembahasan	66
5.8.1 Uji H ₁	66
5.8.2 Uji H ₂	67
5.8.3 Uji H ₃	68
5.8.4 Uji H ₄	69
5.9 Hasil Analisis Data Mining dan Pembahasan.....	70
5.9.1 Association Rule.....	73
5.9.2 SVM.....	74
5.9.3 KNN.....	74
5.9.4 Pembahasan SEMPLS dan Data Mining	75
BAB VI PENUTUP	
6.1 KESIMPULAN	79
6.2 SARAN.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN 1	
LAMPIRAN 2	
LAMPIRAN 3	
LAMPIRAN 4	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 4.1 Indikator Iklim Psikologis	37
Tabel 4.2 Indikator Keinginan berpindah.....	38
Tabel 4.3 Indikator Komitmen Afektif.....	39
Tabel 4.4 Skala Likert	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Pre Test Validitas dan Realibilitas dengan SPSS	41
Tabel 4.6 Confussion Matrix	46
Tabel 5.1 Karakteristik Reponden berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 5.2 Karakteristik Reponden berdasarkan Usia	49
Tabel 5.3 Karakteristik Reponden berdasarkan waktu magang	50
Tabel 5.4 Kriteria Jawaban Responden	51
Tabel 5.5 Distribusi Jawaban Iklim Psikologis (IP)	51
Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Keinginan berpindah (KB)	52
Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Komitmen Afektif (KA)	53
Tabel 5.8 Hasil Nilai Outer Loading dan AVE First Model	55
Tabel 5.9 Hasil Nilai Outer Loading dan AVE Second Model	57
Tabel 5.10 Hasil Nilai Cross Loading	58
Tabel 5.12 Hasil pengujian Validitas	59
Tabel 5.13 Nilai Path Coefficients, p-values, dan t-values	61
Tabel 5.14 Hasil Uji Nilai R^2	63
Tabel 5.15 Data Pemodelan.....	69
Tabel 5.16 Hasil Analisis FPGrowth	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tahapan Data Mining	22
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	31
Gambar 5.1 Estimasi Algoritm Model SmartPLS (<i>first model</i>)	56
Gambar 5.2 Estimasi Algoritm Model SmartPLS (<i>Second model</i>)	58
Gambar 5.3 Hasil Estimasi Bootstraping Model SmartPLS.....	62
Gambar 5.4 Confussion Matrix SVM.....	72
Gambar 5.5 Confussion Matrix KNN.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Analisis

Lampiran 4. Tabel Persentase Uji