

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin pesat setiap tahunnya membuat menjamurnya startup di Indonesia. Startup merupakan istilah yang terdengar asing di telinga namun sangat familiar pada kalangan bisnis di era digital saat ini. Istilah startup selalu diidentikkan dengan usaha rintisan yang menggunakan teknologi informasi pada produknya. Menurut Ries (2011) Startup merupakan sekelompok individu yang membuat dan menjual produk baru atau layanan pada dinamika pasar yang tidak menentu dalam mencari model bisnis yang tepat, sehingga startup menghadapi kondisi pasar yang terus berubah dengan tingkat ketidakpastian yang sangat tinggi. Hal tersebutlah yang membedakan startup dengan perusahaan konvensional. Salah satu model startup yang merebak di Indonesia adalah startup digital. Startup digital merupakan sekumpulan individu yang membentuk organisasi sebagai perusahaan rintisan yang menghasilkan produk dalam bidang teknologi (Brickman, 2015).

Keberadaan startup menjadi salah satu pendongkrak perekonomian Indonesia. Sebagai bagian dari industri kreatif, keberadaan dari *startup* digital memiliki peran penting dalam perekonomian suatu negara. Startup digital melahirkan perusahaan-perusahaan berkualitas yang dapat memberikan dampak positif pada Indonesia dengan menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada. Salah satu permasalahan yang dapat diselesaikan dengan adanya startup di Indonesia adalah pembukaan lapangan kerja baru yang akan berdampak pada pengurangan angka pengangguran yang ada di Indonesia. Selain hal tersebut, peran penting startup di Indonesia yakni mendorong kemandirian ekonomi dengan adanya berbagai inovasi-inovasi yang dikembangkan oleh berbagai startup. Berbagai macam startuppun memberikan program magang pada mahasiswa ataupun para *fresh graduate* sebagai salah satu wadah untuk memberikan inovasi.

Fungsi dari program magang akan memberikan kesempatan yang unik bagi perusahaan pemberi kerja untuk mengevaluasi potensi pelamar kerja pada saat di tempat kerja dengan aktual sebelum membuat komitmen formal

dengan pekerjaannya (Coco, 2000). Program magang merepresentasikan investasi yang lebih baik bagi organisasi dibandingkan dengan metode rekrutmen dan seleksi yang tradisional. Program magang juga memberikan kesempatan bagi peserta magang untuk mencari pekerjaan secara efektif. Selama menjalani program magang, peserta magang mendapatkan lebih banyak informasi mengenai perusahaan yang potensial dibandingkan dengan proses rekrutmen dan seleksi secara umum sehingga peserta magang dapat mengetahui tingkat kecocokannya dengan perusahaan dan pekerjaan sebelum bekerja di perusahaan tersebut (Resick, 2007).

Pada perusahaan yang menerapkan program magang kenyamanan menjadi salah satu hal utama untuk para *fresh graduate* yang baru terjun pada dunia kerja. Kenyamanan kerja berhubungan dengan iklim psikologis yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Iklim psikologis menurut Jones dan James (dalam Seniati, 2006) merupakan rangkuman deskriptif karyawan terhadap pengalaman mereka dalam organisasi. Iklim psikologis terbentuk sebagai bentuk pengalaman seseorang atas lingkungan kerjanya. Ketika pengalaman individu akan suatu organisasi atau perusahaan baik maka persepsi yang dimiliki akan baik dan merasa nyaman pada posisi yang mereka tempati, namun ketika individu merasa tidak nyaman atau memiliki pengalaman yang buruk pada suatu organisasi dapat menyebabkan individu *burnout*, *stress job*, *mental suffering* dan *turnover intention*. Iklim psikologis meliputi adanya kejelasan pekerjaan, tugas kontrol, kontrol manajemen, dan tugas penghargaan dan pengakuan yang memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja seorang karyawan. Bagi organisasi, magang menyediakan sumber yang berharga dari karyawan dengan pengalaman yang berkualitas (Jack Gault, 2000).

Program magang telah dilakukan oleh salah satu startup yakni Ousean. Pada startup tersebut mengadopsi sistem magang untuk setiap departemen yang membutuhkan intern. Sistem magang yang terdiri dari beberapa batch dipilih untuk efisiensi perusahaan dan membuat branding perusahaan di berbagai kalangan menjadi lebih terlihat. Sasaran pasar dari Ousean merupakan mahasiswa aktif dan para *fresh graduate*, oleh sebab itu peran karyawan magang

pada perusahaan sangat dibutuhkan. Pada Ousean para peserta magang terbagi menjadi lima Batch. Data yang didapatkan dari PT. Ousean Global Digital menunjukkan bahwa pada Batch 1 total peserta magang sebanyak 62 orang, Batch 2 dengan 63 orang, Batch 3 dengan 82 orang dan Batch 77 dengan orang. Total para peserta magang pada Ousean sebanyak 284 orang. Seluruh peserta magang tersebar pada seluruh departemen pada Ousean dengan memiliki leader pada masing-masing department.

Sistem kerja magang yang digunakan oleh Ousean mengadopsi sistem kerja WFH (*work from home*) dampak dari adanya Covid19. Startup yang menggunakan magang dengan sistem kerja WFH (*work from home*) memiliki kelebihan yakni lebih fleksibel dalam jam bekerja, terbuka akan ide-ide baru, bisa bekerja dimanapun, mendapatkan cost yang minim bagi perusahaan, para intern mendapatkan network yang luas. sedangkan kekurangan dari intern startup yang mengadopsi sistem kerja WFH (*work from home*) bagi para magang karena jadwal yang tidak menentu mengharuskan para karyawan magang tetap siap kapanpun, mengharuskan para karyawan magang untuk mandiri melakukan berbagai macam hal, upah yang kurang konsisten.

Selain kelebihan dan kekurangan mengenai startup yang mengadopsi sistem magang dengan cara WFH (*work from home*). Terdapat pula beberapa tantangan yang dihadapi oleh karyawan magang startup yang mengadopsi sistem kerja WFH (*work from home*) dengan sistem magang yakni, siap menghadapi dua peran sekaligus, tanggung jawab menjadi lebih besar, dituntut untuk selalu update. Berbagai macam tantangan yang dimiliki oleh karyawan magang pada startup yang mengadopsi sistem WFH (*work from home*) harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan keadaan startup dan harus mampu untuk belajar secara cepat dan mampu multitasking terhadap berbagai macam hal. Tantangan juga dapat dirasakan pada perusahaan yang menerapkan sistem kerja WFH (*work from home*) dengan magang yang merupakan mahasiswa aktif. Tantangan tersebut dapat berupa keinginan berpindah karena ketidaksiapan para intern untuk bekerja, jam kerja yang terbentur dengan waktu kuliah, dan lain sebagainya.

Keinginan berpindah banyak terjadi pada karyawan tetap, namun tidak dipungkiri keinginan berpindah akan terjadi pada magang yang bersifat temporer/tidak tetap. Terdapat survei yang menunjukkan bahwa tingkat keinginan berpindah pada magang sangat tinggi, salah satunya pada survey yang dilakukan pada 1077 *fresh graduate* perawat yang melakukan magang ditemukan bahwa tingkat keinginan berpindah pada 3 bulan pertama sangat tinggi. Alasan yang menyebabkan keinginan berpindah tinggi salah satu penyebabnya adalah karena shock pada pekerjaan professional (Han S. S., 2009). Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mi (2016) pada *fresh graduate* perawat yang sedang melakukan magang di Korea Selatan memiliki tingkat turnover yang tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Azmy (2023) mengenai turnover pada IT startup menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh secara tidak langsung dengan organizational commitment. Penelitian lain yang dilakukan (Bandyopadhyay, 2021) dilakukan pada karyawan IT industry dengan menggunakan data mining terkait keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menunjukkan bahwa algoritma random forest memberikan akurasi paling tinggi dalam memprediksi karyawan.

Keinginan berpindah karyawan magang yang menggunakan sistem kerja WFH penting untuk diteliti pada penelitian ini karena sistem kerja yang sangat fleksibel namun gaji yang diberikan cukup rendah. Keinginan berpindah pada karyawan magang sangat penting untuk perusahaan karena dengan keberadaan 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. Dibandingkan dengan menggaji karyawan tetap dengan gaji yang tinggi, perusahaan lebih memilih karyawan magang yang diberikan tanggung jawab besar namun dengan gaji yang lebih rendah (Ismail, 2018). Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Yasmhi (2021) pada salah satu startup, hasil penelitian menunjukkan adanya karyawan magang lebih efektif dibandingkan dengan onboarding karyawan baru.

Ditinjau dari peran karyawan magang, selain untuk mengurangi biaya rekrutmen. Secara pribadi, saya tidak sependapat jika perusahaan menggunakan karyawan magang untuk mengurangi biaya rekrutmen. Terutama untuk karyawan magang dengan *workload* sama dengan karyawan tetap, tetapi kompensasi gaji lebih kecil karena status magangnya. Praktik seperti ini berpotensi melanggar aturan/undang-undang ketenagakerjaan. Wajar saja, karyawan magang yang beban kerja tinggi, tetapi mendapatkan gaji kecil tidak bersedia melanjutkan magangnya.

Keinginan berpindah yang terjadi pada startup yang mengadopsi sistem WFH (*work from home*) dapat terjadi karena berbagai macam hal. Salah satu hal yang menyebabkan keinginan berpindah pada magang dibidang startup adalah tingginya tingkat mobilitas perubahan karyawan magang untuk berubah, besar kecilnya suatu organisasi, stress kerja, iklim organisasi, komitmen dan kenyamanan. Komitmen yang dimiliki individu pada saat mengikuti program magang sangat penting untuk mempertahankan diri pada dunia kerja. Komitmen memiliki dua jenis yakni komitmen normatif dan komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif sangat penting bagi karyawan hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dixon (2010) dengan judul *Challenge Is Key: An Investigation of Affective Organizational Commitment in Undergraduate Interns*. Dari penelitian tersebut didapatkan kesimpulan bahwa karakteristik lingkungan kerja merupakan faktor yang paling penting dalam mengembangkan komitmen afektif melampaui klerikal atau administratif tugas. Memberikan karyawan magang dengan pengalaman baru yang mengharuskan mereka untuk belajar baru keterampilan dan memperluas pembelajaran mereka sebelumnya.

Penelitian lainnya mengenai variabel keinginan berpindah yang telah dilakukan oleh Sartika (2022) menunjukkan bahwa efek stress kerja, motivasi kerja dan organizational commitment berpengaruh secara significant terhadap keinginan berpindah para pekerja yang bekerja dengan sistem WFH (*work from home*). Pada penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan signifikan

terhadap keinginan berpindah. Penelitian lain dilakukan oleh Yui (2014) mengenai *an integrative model of turnover intention antecedents and their effects on employee performance in chinese joint ventures* menunjukkan bahwa afektif komitmen memiliki hubungan negatif terhadap keinginan berpindah.

Beberapa penelitian lain dilakukan untuk mengetahui mengenai hubungan iklim psikologis dan keinginan berpindah salah satunya dilakukan oleh Biswaz (2010) dengan penelitian yang berjudul *relationship between psychological climate and turnover intention and its impact on organizational effectiveness: A study in Indian organizations*, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa psychological climate berhubungan secara signifikan dengan keinginan berpindah yang terjadi pada sebuah organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Gabriel., 2014) mengenai *competitive psychological climate and turnover intention with the mediating role of affective commitment* menunjukkan bahwa iklim psikologis karyawan berhubungan positif dengan keinginan berpindah yang dimiliki dengan dimediasi oleh komitmen afektif. Gap atau perbedaan hasil penelitian ditemukan penelitian yang dilakukan oleh (sahin, 2011) yang menunjukkan bahwa iklim psikologis berhubungan positif dengan afektif komitmen dan berhubungan negatif dengan keinginan berpindah.

Pada penelitian ini menggunakan *hybrid model* yakni gabungan dari metode statistik dan data mining dengan subjek karyawan magang yang sedang melakukan magang pada salah satu perusahaan digital dengan menggunakan analisis SEMPLS dan data mining menggunakan Associatin Rules,SVM, KNN memakai aplikasi RapidMiner. Data primer penelitian ini diperoleh dengan kuesioner menggunakan skala likert dengan menggunakan modus pada setiap indikator untuk pemodelan.

Kontribusi penelitian yang dapat diberikan pada managerial berdasarkan penelitian yang akan dilakukan adalah (1) penelitian ini akan memberikan evaluasi mengenai program magang yang diberikan pada para magang, (2) penelitian ini akan memberikan pengetahuan baru terkait analisa data dengan menggabungkan beberapa teknik data mining, (3) penelitian ini akan memberikan pemecahan masalah atau pengaruh iklim psikologi pada turnover

yang terjadi pada para karyawan magang.

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang diatas peneliti menyimpulkan bahwa keinginan berpindah pada karyawan magang yang sifatnya temporer sangat penting untuk diteliti karena memiliki peran pada sebuah perusahaan yang menerapkan karyawan magang untuk membantu karyawan tetap ataupun mengurangi biaya rekrutment. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meneliti mengenai keinginan berpindah yang dimiliki para magang pada startup.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, rumusan masalah yang ada pada penelitian ini sebagai berikut;

1. Bagaimana hubungan iklim psikologis dan keinginan berpindah pada para karyawan magang startup Ousean?
2. Bagaimanan hubungan iklim psikologis dan komitmen afektif pada para karyawan magang startup Ousean?
3. Bagaimana hubungan komitmen afektif dan keinginan berpindah pada para karyawan magang startup Ousean?
4. Bagaimana komitmen afektif memediasi hubungan antara iklim psikologis terhadap keinginan berpindah para pada para karyawan magang startup Ousean?
5. Bagaimana memprediksi keinginan berpindah para karyawan magang startup Ousean?

## **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Luas lingkup hanya meliputi karyawan magang pada Ousean untuk mahasiswa fresh graduate.
2. Berfokus pada startup Ousean yang menganut sistem magang dengan sistem kerja WFH (*work from home*) dengan banyak posisi yang dibuka.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ada pada penelitian sebagai berikut;

1. Menganalisis hubungan iklim psikologis dan keinginan berpindah pada para karyawan magang startup Ousean.
2. Menganalisis hubungan iklim psikologis dan komitmen afektif pada para karyawan magang startup Ousean.
3. Menganalisis hubungan komitmen afektif dan keinginan berpindah pada para karyawan magang startup Ousean.
4. Menganalisis komitmen afektif memediasi hubungan antara iklim psikologis terhadap keinginan berpindah pada para karyawan magang startup Ousean.
5. Memprediksi keinginan berpindah para karyawan magang startup Ousean.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini memberikan kontribusi secara signifikan mengenai keinginan berpindah yang terjadi dunia startup yang menganut system kerja secara WFH (*work from home*) dengan para karyawan magang.
2. Penelitian ini memberikan gambaran signifikan mengenai para karyawan yang magang di perusahaan startup.
3. Penelitian ini memberikan kontribusi pada keilmuan pengembangan sumber daya manusia mengenai keinginan berpindah yang dimiliki

oleh para karyawan magang yang bekerja di startup Ousean.

4. Penelitian ini memberikan kontribusi berupa *hybrid method* dengan menggunakan gabungan dari metode statistik dan data mining algorithm pada analisis keinginan berpindah karyawan magang.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi para HRD di bidang startup yang menganut sistem kerja WFH (*work from home*).
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran mengenai pemecahan masalah keinginan berpindah yang terjadi pada startup yang menganut sistem kerja secara WFH (*work from home*) dengan para magang.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pemangku kepentingan pada startup yang memiliki Magang yang banyak yang dapat mempengaruhi tingkat keinginan berpindah yang ada di perusahaan startup.