

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA ANGGOTA PENUH UNIT KEGIATAN MAHASISWA  
BELA DIRI TAEKWONDO UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
BANJARMASIN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**MUHAMMAD NUR SYAFARDAN**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
BANJARMASIN  
2024**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* PADA ANGGOTA PENUH UNIT KEGIATAN MAHASISWA  
BELA DIRI TAEKWONDO UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
BANJARMASIN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ushuluddin dan Humaniora  
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Psikologi Islam

Oleh :  
**Muhammad Nur Syafardan**  
180103040262



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
BANJARMASIN  
2024**

---

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Nur Syafardan  
NIM : 180103040262  
Tempat, Tanggal Lahir : Seruyan, 23 Mei 2000  
Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora  
Jurusan : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin” adalah hasil karya saya, kecuali kutipan yang disebut sumbernya. Apabila nanti terdapat skripsi ini bukan hasil karya saya atau hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku.

Demikian surat pernyataan yang saya buat dengan kesungguhan

Banjarmasin, 05 Desember 2024  
Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Nur Syafardan  
NIM.180103040262

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

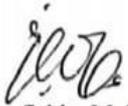
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA ANGGOTA PENUH UNIT KEGIATAN MAHASISWA BELA DIRI  
TAEKWONDO UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
BANJARMASIN**

Dipersembahkan dan disusun oleh :

**Muhammad Nur Syafardan**  
NIM : 180103040262

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dapat  
diajukan kepada tim penguji

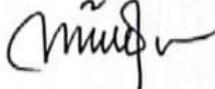
Pembimbing I

  
**Musfichin, M.A**  
NIP. 19790324202321 1012

Pembimbing II

  
**Dr. H. Akhmad Sagir, M. Ag**  
NIP. 19711217 1996031 001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Psikologi Islam

  
**Dra. Mulyani, M. Ag**  
NIP. 19681010 199403 2 004

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA ANGGOTA PENUH UNIT KEGIATAN MAHASISWA BELA DIRI  
TAEKWONDO UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
BANJARMASIN**

Dipersembahkan dan disusun oleh:

**Muhammad Nur Syafardan**  
180103040262

Telah Diujikan pada Tim Penguji  
Pada Hari : Jum'at 13 Desember 2024

**Tim Penguji**

Nama	Tanda Tangan
1. Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag (Ketua)	1. 
2. Miftahul Aula Sa'adah, M.Psi (Penguji 1)	2. 
3. Dr. H. Akhmad Sagir, M.Ag (Penguji II)	3. 
4. Musfichin, M.A (Penguji III)	4. 
5. Rifqa Amalia azzyati, S.Psi, M.A (Notulis)	5. 

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin



Dr. Dzikri Nirwana, M.Ag  
NIB: 97812272003121002

## ABSTRAK

**Muhammad Nur Syafardan** 180103040262. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin*. Pembimbing (1) Musfichin, M.A dan Pembimbing (2) Dr. H. Akhmad Sagir, M.Ag, pada Program Studi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora. 2024.

**Kata Kunci** : Iklim Organisasi, *Turnover Intention*, Anggota Penuh

Dalam perkembangan terakhir ini tingginya *turnover intention* pada unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, menyebabkan tingkat partisipatif anggota dalam menjalankan program kerja mengalami penurunan jika dibandingkan dengan beberapa tahun sebelumnya. Dampak yang paling signifikan adalah kenyataan akhir bahwa jumlah anggota yang *turnover* sepanjang tahun 2020-2023 sebanyak 9orang, sedangkan anggota yang *turnover* tanpa konfirmasi resmi ke pihak organisasi, unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin tidak mempunyai data yang akurat mengenai hal tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 59 responden anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan skala Likert dalam mengumpulkan data dari dua variabel yaitu iklim organisasi dan *turnover intention*. Analisisnya menggunakan uji regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi *SPSS For Windows versi 23*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada persepsi iklim organisasi berada pada kategori sedang sebanyak 45 responden atau 76,3%, pada kategori tinggi sebanyak 14 responden atau 23,7%, dan tidak ada kategori rendah. Pada variabel *turnover intention* berada pada kategori sedang sebanyak 54 responden atau 91,5%, pada kategori tinggi sebanyak 5 responden atau 8,5%, dan tidak ada kategori rendah. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Sedangkan nilai  $r$  square 0,005 artinya variabel iklim organisasi memiliki kontribusi sebesar 0,05% terhadap variabel *turnover intention*.

## **MOTTO**

“Haram Manyarah Waja Sampai Kaputing”

*Pangeran Antasari*

“Sesungguhnya Aku Melihat Genangan Air yang Diam itu Merusak Dirinya Sendiri. Jika Air itu Mengalir maka ia Menjadi Jernih (Memberi Kebaikan) Namun Ketika Berhenti Mengalir maka Hilanglah Kejernihannya (Merusak)”

*Imam Syafi'i*

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa syukur kepada Allah swt, atas segala pertolongan-Nya yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada keluarga : Papah, Mamah, Mang Ambo, Masnung, Nada dan seluruh keluarga besar Misran Abdullah, A.md dan Satilun. Dukungan kalian semua merupakan salah satu sumber utama saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada Dosen Pembimbing : Bapak Musfichin, M.A dan Dr. H. Akhmad Sagir, M.Ag terima kasih atas bimbingan, arahan, masukan dan kesabaran yang diberikan selama proses penulisan skripsi ini. Ilmu yang diberikan sangat-sangat berharga bagi saya.

Tidak lupa kepada teman-teman : Putri Nur Baiti, Mus'ab, Nur Asy Syifa Karimah yang selalu memberikan semangat dan dukungan, terima kasih atas waktu, energi, dan kesediaan untuk bantuan kalian.

Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas segala bentuk bantuan dan dukungan yang telah diberikan selama perjalanan pengerjaan skripsi ini

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ، الْعَالَمِ هَمِيٍّ رَبِّهِ اللَّهُ الْخَمْدُ  
بَعْدَ مَا ، أَلْهَيْتُهُ يَوْمَهُمْ إِبْرَاهِيمَ هَسْبًا مِنْ تَبَعِهِمْ وَمَنْ ، أَجْمَعِيٍّ وَصَخَّ بِهِيَ أَلِهَهُ وَعَلَى مُحَمَّدٍ وَحَبِيْبِيْنَا

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji hanya bagi Allah swt., Penguasa alam semesta. Kiranya rahmat dan keselamatan senantiasa tercurahkan untuk baginda Rasul yang mulia yaitu Nabi besar Muhammad saw., beserta keluarga dan para sahabat setianya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan kelemahan, seperti air yang mencari arah dalam samudra pengetahuan dan pengalaman yang terbatas. Namun, penulis merasa sangat bersyukur telah berhasil menyulam karya berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin", sebuah permata yang menari dalam lembaran kesatuan psikologi, menghantarkan langkah untuk mencapai gelar strata satu Sarjana Psikologi dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Sungguh, di dalam peluk cakrawala ilmu, tumbuhlah hikmat dan nikmat, yang tak dapat diraih sendirian. Penulis, dalam pelipur rindu rasa syukur, ingin merentangkan sayap terima kasih, untuk melambaikan cinta dan penghormatan kepada:

1. Bapak Dr. Dzikri Nirwana, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, yang telah memberi ruang bagi penulis meniti perjalanan di kampus tercinta. Semangatnya mengilhami penulis untuk meraih mimpi.
2. Ibu Dra. Mulyani, M. Ag., selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam, atas dukungan dan perhatiannya telah mengarahkan langkah penulis dalam memetik inspirasi dari bidang psikologi ini.
3. Bapak Musfichin, M.A, selaku Sekretaris Program Studi Psikologi Islam dan juga sebagai dosen pembimbing dengan keramahannya senantiasa membantu penulis dalam berbagai hal, mulai dari konsultasi hingga memberikan layanan administrasi akademik dengan penuh keikhlasan.
4. Bapak Dr. H. Akhmad Sagir, M. Ag., selaku Pembimbing Skripsi dengan keramahan dan kelembutannya selalu membantu penulis selama menempuh pendidikan S1 hingga dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan penuh dedikasi memberikan Ilmu Pengetahuan, menginspirasi dan membantu penulis memahami berbagai materi perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu Tenaga Kependidikan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, atas usaha dan kerja keras dalam menyediakan fasilitas, dukungan administrasi, serta membantu kelancaran kegiatan

akademik penulis.

7. Papah dan mamah, yang selalu menjadi sumber kekuatan, motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas do'a, dukungan materi yang selalu mengalir tanpa henti. Kalian adalah sumber kekuatan bagi saya.
8. Nur Asy Syifa Karimah, Putri Nur Baity dan Mus'ab yang selalu memberikan semangat dan dukungan, terima kasih atas waktu, energi, dan kesediaan untuk bantuan kalian dalam penyelesaian tugas akhir ini.
9. Kepada keluarga besar UKM-BD Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin terimakasih atas kesediaan waktunya dalam membantu penyelesaian penelitian ini.

Semoga Allah senantiasa memberikan limpahan kasih sayang kepada pihak- pihak yang disebutkan ataupun tidak sempat disebutkan. Dengan rasa penuh kerendahan hati, penulis berharap atas ampunan, karunia, dan ridhanya. Semoga karya tulis ini menjadi keberkahan, manfaat, dan menjadi penambah pengetahuan bagi siapa saja yang membacanya.

Banjarmasin, 13 Desember 2024



Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Signifikansi Penelitian. ....	8
E. Definisi Operasional .....	9
F. Penelitian Terdahulu.....	12
G. Hipotesis .....	17
H. Sistematika Penulisan .....	17
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR.....</b>	<b>19</b>
A. <i>Turnover Intention</i> .....	19
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	19
2. Dimensi <i>Turnover Intention</i> .....	21
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	22
4. Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	24
5. Pandangan Islam Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	26
B. Iklim Organisasi .....	27
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	27
2. Dimensi Iklim Organisasi.....	30
3. Faktor Yang Membentuk Iklim Organisasi.....	32
4. Dampak Iklim Organisasi.....	34
5. Pandangan Islam Terhadap Iklim Organisasi .....	38
C. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	40
D. Kerangka Pikir .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	43
B. Desain Penelitian .....	44
C. Lokasi Penelitian .....	44
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	44
E. Data dan Sumber Data .....	46
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Desain Pengukuran.....	51
H. Teknik Analisis Data .....	53

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
A. Hasil Penelitian .....	55
B. Pembahasan Dan Analisis.....	73
C. Temuan Penelitian .....	82
D. Keterbatasan Penelitian.....	83
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>85</b>
A. Simpulan .....	85
B. Rekomendasi.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
LAMPIRAN .....	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP. ....	139

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blue Print Skala Iklim Organisasi .....	49
Tabel 3. 2 Blue Print Skala <i>Turnover Intention</i> .....	50
Tabel 4. 1 Blue Print <i>Turnover Intention</i> .....	59
Tabel 4. 2 Blue Print Skala <i>Turnover Intention</i> Dan Sebaran Item Yang Telah Valid.....	59
Tabel 4. 3 Blue Print Skala Iklim Organisasi .....	60
Tabel 4. 4 Blue Print Skala Iklim Organisasi Dan Sebaran Item Yang Telah Valid .....	61
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Iklim Organisasi Dan <i>Turnover Intention</i> .....	62
Tabel 4. 6 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4. 7 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	64
Tabel 4. 8 Deskripsi Responden Berdasarkan Angkatan Action.....	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas .....	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas .....	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji Deskriptif Variabel Iklim Organisasi Dan <i>Turnover Intention</i> .....	67
Tabel 4. 12 Kategorisasi Iklim Organisasi .....	68
Tabel 4. 13 Kategorisasi <i>Turnover Intention</i> .....	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Universitas memiliki tugas untuk mendorong kreativitas mahasiswa dan menjunjung tinggi etika kehidupan mahasiswa yang memiliki kemampuan akademik, seimbang dengan pembelajaran dari kegiatan kemahasiswaan. Mewujudkan tugas tersebut, diperlukan dukungan dan wadah dalam mengembangkan kepemimpinan, kerjasama, hingga ketahanan diri mahasiswa yang disebut dengan organisasi kemahasiswaan.<sup>1</sup> Hal tersebut sesuai dengan amanah undang-undang nomor 12 tahun 2012 pasal 77 menyebutkan bahwa organisasi kemahasiswaan adalah intra perguruan tinggi, dan mendapat legalitas dari pimpinan perguruan tinggi. Pasal 77 juga menyebutkan mahasiswa dapat membentuk organisasi kemahasiswaan berfungsi untuk; 1) mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi mahasiswa, 2) mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, dan kepemimpinan serta rasa kebangsaan, 3) memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa dan, 4) mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Wachidatus Sholikhati Firnanda and Meita Santi Budiani, “*Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa*,” . . *Character* 06 (2019): 1.

<sup>2</sup> “Panduan-PPK-Ormawa-2023.Pdf,” 5, accessed November 30, 2024, <https://kemahasiswaan.gunadarma.ac.id/wp-content/uploads/2023/02/Panduan-PPK-Ormawa-2023.pdf>.

Organisasi mahasiswa sendiri ialah suatu wadah yang diperuntukan bagi mahasiswa dalam membangun sebuah gerakan, mengasah kreativitas, dan berkarya untuk meningkatkan potensi diri. Mahasiswa yang berperan sebagai anggota organisasi akan dituntut untuk selalu aktif berpartisipasi dan berkontribusi terhadap organisasinya. Keaktifan dari anggota organisasi tersebutlah yang akan menentukan pergerakan suatu organisasi.<sup>3</sup>

Organisasi dalam mencapai tujuan yang telah disepakati secara bersama banyak kendala yang dihadapi oleh organisasi, salah satu kendala tersebut adalah *turnover intention*.<sup>4</sup> Dalam perkembangan terakhir ini *turnover intention* telah dilihat sebagai masalah organisasi yang penting, arti pentingnya terletak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover intention* anggota tinggi.<sup>5</sup> *Turnover intention* adalah indikator penting yang menggambarkan kecenderungan anggota untuk berhenti berpartisipasi dalam organisasi. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak negatif pada organisasi karena dapat mengganggu stabilitas, kontinuitas program dan efektivitas operasional organisasi. Oleh karena itu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menjadi krusial untuk pengelolaan organisasi yang lebih baik lagi.

---

<sup>3</sup> Galih Indro Prahastho And Yohana Wuri Satwika, "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Organisasi X," *Character Jurnal Penelitian Psikologi* 7, no. 04 (September 3, 2020): 1, <https://doi.org/10.26740/cjpp.v7i04.36413..>

<sup>4</sup> Donny Agung Harvida and Chandra Wijaya, "Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur," *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)* 18, no. 2 (2020): 14.

<sup>5</sup> Ni Wayan Mujiati and Anak Agung Sagung Kartika Dewi, "Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi," in *Forum Manajemen*, vol. 14, 2016, 56, <http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/download/139/91>.

*Turnover intention* yang terjadi pada sebuah organisasi akan berdampak pada anggota yang masih bertahan di organisasi, menggambarkan bahwa organisasi yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi cenderung mempunyai tingkat pembelajaran kelompok kerja yang rendah jika dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai tingkat *turnover intention* yang rendah.<sup>6</sup> Anggota sendiri merupakan aset terpenting di dalam organisasi, dikarenakan faktor penentu maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh kinerja anggota yang berada di organisasi. Peran manusia di dalam organisasi memiliki peranan yang sangat *vital* dikarenakan manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya organisasi.<sup>7</sup>

Menurut Dharma *turnover intention* memiliki dampak yang merugikan atau negatif bagi organisasi karena dapat mempengaruhi kestabilan anggota, menurunnya produktivitas anggota, suasana kerja menjadi tidak kondusif, dan meningkatnya biaya sumber daya manusia.<sup>8</sup> Kehilangan anggota penuh yang berkompeten, terlatih dan mempunyai pengalaman yang baik akan mengakibatkan organisasi menjadi tidak stabil.

Suatu organisasi dapat berjalan apabila seluruh anggota organisasi dapat bekerjasama dengan baik, agar kerjasama dalam organisasi bisa berjalan baik faktor internal dan eksternal harus baik juga, tidak terkecuali iklim organisasi. Iklim

---

<sup>6</sup> Fuad Ardiansyah and Fathul Hidayah, "Performa Kerja Dan Turnover Intention Di Moderasi Threat Appraisal," *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness* 1 (2020): 2.

<sup>7</sup> I. G. N. Laksana and Ni Wayan Mujiati, "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6, no. 11 (2017): 5884.

<sup>8</sup> Revilia Dian Rismayanti, M. Al Musadieq, and Edlyn Khurotul Aini, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* 61, no. 2 (2018): 3..

organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada tujuan dan hal tersebut berimbas pada kinerja dan loyalitas anggota organisasi.<sup>9</sup>

Terciptanya iklim organisasi yang nyaman dan kondusif oleh organisasi akan mampu memberikan rasa nyaman sehingga dapat menjalin hubungan yang baik antar anggota. Terciptanya hubungan yang baik tersebut bisa meningkatkan etos kerja anggota dan loyalitas anggota sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover intention* anggota.<sup>10</sup> Jadi dapat disimpulkan iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi untuk mewujudkan kualitas yang baik internal maupun eksternal suatu organisasi. Penting sekali bagi organisasi untuk memperhatikan hal tersebut karena baik secara langsung dan tidak langsung hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan anggota dan efektivitas organisasi.<sup>11</sup>

Iklim organisasi adalah suatu hal yang menunjukkan kondisi atau kinerja lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi dapat dirasakan oleh seluruh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi sistem kerja dan keterlaksanaan tujuan yang maksimal di dalam sebuah organisasi. Dengan iklim yang baik dan positif, akan terbentuk rasa kekeluargaan di dalam sebuah organisasi dimana rasa

---

<sup>9</sup> Destiani Putri Utami et al., "Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi," *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 12 (2021): 2735.

<sup>10</sup> Akbar Akbar, Agung Widhi Kurniawan, and Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai," *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 19, no. 3 (2022): 474.

<sup>11</sup> Ridwan Suryo Pranowo, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama)," *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi* 4, no. 4 (2016): 2, <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/profita/article/view/5630>.

kekeluargaan tersebut akan berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kerjasama yang terjalin di dalam sebuah organisasi.<sup>12</sup>

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara terhadap saudara S selaku ketua umum unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin periode 2024/2025. Diketahui jika tingkat antusiasme anggota dalam mengikuti rapat bulanan, pertisipasi dalam program kerja dan latihan rutin sedikit mengalami penurunan jika dibandingkan dengan beberapa tahun yang lalu dan juga selama periode tahun 2020-2023 unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin jumlah anggota yang *turnover* (mengundurkan diri secara resmi) sebanyak 9 responden, sedangkan anggota yang keluar tanpa konfirmasi formal, pihak organisasi tidak memiliki data yang akurat tentang berapa jumlahnya.<sup>13</sup> Kemudian peneliti juga melakukan studi pendahuluan, melalui wawancara terhadap bendahara umum periode 2023/2024 saudara N, diketahui berdasarkan hasil wawancara tersebut saudara N mengatakan jika dirinya memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dan lebih memilih aktif di organisasi ranah fakultas.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Ratih Hendriawati et al., "Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 2 (2021): 4211.

<sup>13</sup> Ketua Umum, Wawancara Langsung Untuk Studi Pendahuluan, 12 Juli 2024..

<sup>14</sup> Sekretaris Umum, Wawancara Langsung Untuk Studi Pendahuluan, 21 Juni 2023.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Agung Widhi Kurniawan dan Muhammmad Ilham Wardhana Haeruddin, yang kemudian diterbitkan di jurnal *Kinerja* volume 19 issue 3 tahun 2022 dengan judul pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pegawai. Hasil dari penelitian tersebut mengatakan jika iklim organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa apabila iklim organisasi berjalan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat *turnover intention*, tetapi ketika iklim organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan berakibat pada tingkat *Turnover Intention* yang tinggi.

Konsep iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan kinerja organisasi guna pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tidak tercapai maka akan menyebabkan para anggota organisasi resign atau *turnover* dari organisasi dikarenakan perbedaan visi dan misi.<sup>15</sup>

Berdasarkan pemaparan latar belakaang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam yang akan dituangkan dalam bentuk karya ilmiah skripsi dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”**.

---

<sup>15</sup> Dwi Ulina Sari and Kemala Dewi, “Manfaat Iklim Organisasi Di Perusahaan Pt. Asam Jawa,” *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 4 (2023): 2147.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat iklim organisasi pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
2. Seberapa besar tingkat *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
3. Apakah ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui tingkat iklim organisasi pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
2. Mengetahui tingkat *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

3. Mengetahui apakah iklim organisasi mempengaruhi *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Tekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Berikut adalah beberapa aspek kontribusi penelitian ini dari segi aspek teoritis dan aspek praktis:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan khazanah keilmuan psikologi, khususnya pada psikologi industri dan organisasi sehingga dapat dijadikan sebagai sumber referensi dalam kehidupan maupun peneliti selanjutnya.
  - b. Sebagai bahan informasi yang bersifat ilmiah untuk menambah wawasan pengetahuan bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya seputar iklim organisasi dan *turnover intention* yang di terjadi di organisasi kemahasiswaan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam melihat bagaimana iklim organisasi dan *turnover intention* pada pengurus sehingga dapat merumuskan secara bersama-sama strategi yang akan digunakan dalam mengatasi *turnover intention* dan bagaimana menciptakan iklim organisasi yang baik sehingga meminimalisir *turnover* pada anggota penuh.

- b. Bagi organisasi mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melihat masalah *turnover intention* yang terjadi di lingkungan organisasi kemahasiswaan dan berusaha mewujudkan iklim organisasi yang baik di ruang lingkup keluarga besar mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
- c. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti iklim organisasi dan *turnover intention* di lembaga organisasi mahasiswa.

## E. Definisi Operasional

### 1. *Turnover Intention*

*Intention* adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseresponden anggota dari organisasi secara sukarela atau pindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain.<sup>16</sup> Menurut Mobley *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat anggota untuk berhenti dari organisasi secara sukarela atau pindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain menurut pilihannya sendiri.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Selvi Yona Sari, M. Havidz Aima, and Zefriyenni Zefriyenni, "*Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*" (CV. Gita Lentera, 2024), <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=X3nxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=Mengurai+Turnover+Intention:+Strategi+Mempertahankan+Karyawan&ots=iPWvR50EuY&sig=sIcWBqme6Gg2-Cy-ieHXa5ft0B4>.

<sup>17</sup> Junihot M. Simanjuntak, "*Manajemen Pengembangan Keprofesian Guru Berbasis Produk Karya Tulis Ilmiah*" (Penerbit Andi, 2022), 113, <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Cl5mEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Manaje>

Adapun dimensi *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley yaitu: memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), mencari alternatif organisasi (*Intention to Search for Alternatives*), dan niat untuk keluar (*Intention to Quit*).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, maka *turnover intention* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kecenderungan atau niat anggota untuk berhenti dari organisasinya secara sukarela atau pindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain mengikuti pilihan dirinya sendiri tanpa ada intervensi dari orang lain.

## 2. Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer mereka berdua mendefinisikan iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang yang berada pada suatu organisasi tertentu.<sup>18</sup>

Litwin dan Stringer mengemukakan tentang dimensi iklim organisasi sebagai berikut: struktur, tanggung jawab, penghargaan, risiko, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik, dan identitas diri.

Berdasarkan penjelasan definisi iklim organisasi, maka iklim organisasi yang dimaksud pada penelitian ini adalah kualitas lingkungan

---

men+Pengembangan+Keprofesian+Guru+Berbasis+Karya+Tulis+Ilmiah&ots=Df5u7imK-5&sig=0OcrNDx22Bnus-cjC1TfwvlOLcY..

<sup>18</sup> K. C. Setiawan, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Psikis: *Jurnal Psikologi Islami*, 1 (1), 23–32," 2015, 27.

internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, berdasarkan persepsi masing-masing anggota, dialami oleh seluruh anggota dan mempengaruhi perilaku mereka.

### **3. Anggota Penuh**

Ketentuan mengenai anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin telah di atur pada anggaran rumah tangga (ART) BAB II pasal 3 tahun 2023 sebagai berikut:

#### **a. Anggota penuh**

- 1) Calon anggota penuh adalah mahasiswa(i) UIN Antasari Banjarmasin yang telah sah menjadi anggota biasa UKM Bela Diri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin.
- 2) Anggota biasa sah menjadi anggota penuh apabila :
  - a) Telah dinyatakan lulus dalam orientasi anggota baru UKM Bela Diri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin.
  - b) Memiliki nomor anggota dari pengurus UKM Bela Diri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin.

Anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo merupakan mahasiswa/i Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang telah dinyatakan lulus orientasi anggota baru dan memiliki nomor anggota dari pengurus.

## F. Penelitian Terdahulu

1. Jurnal yang ditulis oleh Monica dan Megawati dengan judul “Pengaruh *Workplace Bullying* Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh *Work Engagement* pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh *workplace bulliting* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Subjek penelitian ini berjumlah 151 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace bulliyng* berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *work engagement*, *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan *work engagement* memediasi secara parsial hubungan *work place bulliyng* terhadap *turnover intention*.<sup>19</sup>

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh *workplace bulliyng* terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian saya tentang pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dan penelitian saya sama-sama mengambil subjek Mahasiswa. Dan sama menggunakan penelitian kuantitatif.

---

<sup>19</sup> Audivia Monica and Megawati Megawati, “Pengaruh Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 6, no. 3 (2021): 456–70.

2. Jurnal yang ditulis oleh Nita Yuanita dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Kampus terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa dalam Mewujudkan Partisipasi Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan”. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh iklim organisasi kampus terhadap motivasi berorganisasi mahasiswa dalam mewujudkan partisipasi mahasiswa pada organisasi kemahasiswaan. Subjek penelitian ini berjumlah 93 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi kampus sangat berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berorganisasi mahasiswa dan partisipasi mahasiswa pada organisasi kemahasiswaan. Hasil penelitian berkesimpulan bahawa untuk mewujudkan partisipasi mahasiswa pada organisasi kemahasiswaan, dapat dilakukan dengan mengoptimalkan iklim organisasi kampus dan motivasi berorganisasi mahasiswa.<sup>20</sup>

Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang saya adalah pada lokasi penelitian dan subjek penelitian. Persamaannya penelitian ini dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan adalah pada kesamaan variabel iklim organisasi dan organisasi kemahasiswaan. Metode penelitian juga sama-sama menggunakan kuantitatif.

---

<sup>20</sup> Nita Yuanita, “Pengaruh Iklim Organisasi Kampus Terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa Dalam Mewujudkan Partisipasi Mahasiswa Pada Organisasi Kemahasiswaan,” *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara* 11, no. 1 (2017): 48–49.

3. Jurnal yang ditulis oleh Akbar, Agung Widhi Kurniawan dan Muhammad Ilham Wardana Haeruddin dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pegawai”. Subjek penelitian ini berjumlah 29 pegawai rumah sakit ibu dan anak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda. Artinya semakin tinggi kualitas iklim organisasi pada rumah sakit maka mendorong turunnya tingkat *turnover intention* pegawai.<sup>21</sup>

Perbedaan penelitian ini dan penelitian saya terletak pada lokasi dan subjek penelitian, penelitian ini mengambil subjek pegawai pada rumah sakit ibu dan anak, sedangkan penelitian saya mengambil subjek mahasiswa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan adalah pada kesamaan kedua variabel yaitu iklim organisasi, *turnover intention* dan juga pada jenis penelitian. Dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

4. Penelitian yang dilakukan oleh I Made Yuda Dwi Putra dan Made Surya Putra dengan judul “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*”. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan Hotel Ramada Bali Sunset Road Kuta. Hasil yang

---

<sup>21</sup> Akbar Akbar, Agung Widhi Kurniawan, and Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai,” *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 19, no. 3 (2022): 478.

diperoleh dari penelitian ini menunjukkan hubungan secara langsung antar variabel, salah satunya adalah variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik suatu iklim organisasi pada Hotel Ramada Bali Sunset Road Kuta, maka akan berdampak baik juga bagi kepuasan kerja dari Hotel Ramada Bali Sunset Road Kuta, selanjutnya terdapat hubungan secara langsung antar variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan dari Hotel Ramada Bali Sunset Road Kuta maka akan semakin menurunkan *turnover intention* karyawan pada Hotel Ramada Bali Sunset Road Kuta. Selain itu, terdapat juga pengaruh langsung pada variabel iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Ini dapat diartikan bahwa iklim organisasi juga memengaruhi *turnover intention* karyawan.<sup>22</sup>

Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada jumlah variabel, lokasi penelitian, dan subjek penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan adalah kesamaan pada variabel iklim organisasi dan *turnover intention*. Juga sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

---

<sup>22</sup> I. Made Yuda Dwi Putra and Made Surya Putra, "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention" (PhD Thesis, Udayana University, 2019), 7305.

5. Jurnal yang ditulis oleh I Gede Putra Arnanta dan I Wayan Mudhiarta dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Dharma Siadja”. Lokasi penelitian: Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention yang ditunjukkan dari nilai  $\beta = 0,323$  dan  $\text{sig} = 0,00$ . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $\beta = -0,318$  dan  $\text{sig} = 0,00$ . Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan turnover intention sebesar  $-0,164$  dan Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention yang ditunjukkan dari nilai  $\beta = -0,744$  dan  $\text{sig} = 0,00$  Kontribusi iklim organisasi untuk menjelaskan turnover intention sebesar  $-0,357$ .<sup>23</sup>

Perbedaannya terletak pada jumlah variabel, lokasi penelitian dan juga subyek penelitian. Persamaan ini dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti adalah pada kesamaan variabel iklim organisasi, *turnover intention* dan jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif.

---

<sup>23</sup> I Gede Putra Arnanta dan I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja” 6, no. 6 (n.d.): 3336–37.

## F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
2. Hipotesis Nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

## G. Sistematika Penulisan

Penyampaian gambaran yang jelas pada penelitian ini, maka disusunlah pembahasan secara komprehensif sebagai penjelasan seluruh isi dari penulisan skripsi ini, yaitu:

BAB I Pendahuluan. Peneliti menguraikan latar belakang masalah penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II yaitu landasan teori yang mendukung peneliti, tentang pengertian iklim organisasi, *turnover intention* dan kerangka pikir.

BAB III yaitu pembahasan tentang metode penelitian meliputi, jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.

BAB IV merupakan hasil proses penelitian dan pembahasan. Meliputi gambaran umum mengenai objek penelitian, khususnya tempat peneliti melakukan proses penelitian, hasil pengujian instrumen, hasil analisis dan interpretasi data, pembahasan, hasil penelitian, temuan penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V berisi simpulan dan rekomendasi. Simpulan merupakan telaah ringkasan peneliti tentang hasil penelitian yang telah lakukan. Sedangkan rekomendasi adalah beberapa poin saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya yang meneliti dari sudut pandang berbeda baik dari segi pendekatan penelitian ataupun jumlah variabel yang digunakan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. *Turnover Intention*

##### 1. Pengertian *Turnover Intention*

*Intention* adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya anggota dari organisasi. Menurut Mobley *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat anggota untuk keluar dari organisasi secara sukarela atau pindah dari satu organisasi ke organisasi yang lainnya<sup>1</sup>

Menurut Harninda *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu untuk melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat lainnya. Menurut Rini dan Adelia *turnover intention* adalah suatu hasrat atau keinginan untuk keluar mencari organisasi lain yang lebih baik dari organisasi sebelumnya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Junihot M. Simanjuntak, *Manajemen Pengembangan Keprofesian Guru Berbasis Produk Karya Tulis Ilmiah* (Penerbit Andi, 2022), 113, [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Cl5mEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Manajemen+Pengembangan+Keprofesian+Guru+Berbasis+Karya+Tulis+Ilmiah&ots=Df5u7joF\\_5&sig=AScVuRBzF\\_-H7IXH9rZN7O-aOp0](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Cl5mEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Manajemen+Pengembangan+Keprofesian+Guru+Berbasis+Karya+Tulis+Ilmiah&ots=Df5u7joF_5&sig=AScVuRBzF_-H7IXH9rZN7O-aOp0).

<sup>2</sup> Selvi Yona Sari, M. Havidz Aima, and Zefriyenni Zefriyenni, *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan* (CV. Gita Lentera, 2024), 3, <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=X3nxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=Mengurai+Turnover+Intention+Strategi+Mempertahankan+Karyawan&ots=iPWvR62Cy1&sig=s5Gcg4aOkhVJcV8ghUMeypINPgk>.

Menurut Tett dan Meyer *turnover intention* merupakan keinginan atau hasrat seseresponden secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.<sup>3</sup> Menurut Susanto dan Gunawan *turnover intentiuon* adalah pikiran anggota tentang meninggalkan organisasi dengan sukarela. Menurut Cotton dan Tuttle *turnover intention* diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan individu akan tetap berada dalam suatu organisasi. Menurut Low et al mendefinisikan *turnover intention* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh anggota untuk mencari organisasi baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan organisasi di masa yang tidak menentu.

*Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah anggota yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit divisi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> M. Ardan and Achmad Jaelani, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan* (Cv. Pena Persada, 2021), 3, <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ryIwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Manajemen+Sumber+Daya+Manusia:+Turnover+Intention+Dapat+Mempengaruhi+Kualitas+Kinerja+Perusahaan+&ots=XYt2oFLI3l&sig=Csoxf-bGbFzyFhspU7EhRk7lO0E8>.

<sup>4</sup> Eka Anggarini Prasetyowati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening" (PhD Thesis, IAIN SALATIGA, 2018), <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/3209>.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan mengenai pengertian *turnover intention*, peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat anggota untuk berhenti dari organisasinya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat yang lain mengikuti pilihan dirinya sendiri tanpa ada intervensi dari orang lain.

## **2. Dimensi *Turnover Intention***

Menurut Mobley indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan anggota untuk keluar dari organisasi atau tetap berada di lingkungan organisasi. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh anggota, kemudian anggota berfikir untuk keluar dari organisasi yang saat ini diikuti.
- 2) Mencari alternatif organisasi (*Intention to Search for Alternatives*): mencerminkan anggota berkeinginan untuk mencari organisasi di tempat lain. Jika anggota sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari organisasi, anggota tersebut akan mencoba mencari organisasi yang dirasa lebih baik dari organisasi sebelumnya.
- 3) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*): mencerminkan anggota yang berniat keluar. Anggota berniat keluar apabila telah mendapatkan organisasi yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan

keputusan anggota tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasinya.<sup>5</sup>

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Mobley menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

#### 1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh anggota yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

#### 2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan lokasi pekerjaan. Lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

---

<sup>5</sup> Annie Faarock, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial," in *Forum Ilmiah*, vol. 18, 2021, 16, [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-19474-11\\_1018.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-19474-11_1018.pdf).

### 3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individu, kepuasan kerja merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *turnover intention*. Aspek kepuasan kerja yang ditemukan berhubungan dengan keinginan untuk keluar atau pindah dari organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan atas pekerjaannya serta isi kerjanya.

### 4) Komitmen Organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukan konstruk komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku. Komitmen organisasi dapat dibedakan dengan kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional individu pada keseluruhan isi organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.<sup>6</sup>

Organisasi yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi cenderung memiliki anggota yang tidak memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga menjadi keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* pada anggota dan

---

<sup>6</sup> Vidya Prisca Alfresia, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia)," *Jurnal Ekonomi 2*, no. 2 (2016): 16.

memberikan rasa nyaman di organisasi untuk mencegah anggota keluar dari organisasi.

#### **4. Dampak *Turnover Intention***

Menurut Mobley, tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada anggota maupun organisasi antara lain:

##### 1) Beban Kerja

*Turnover intention* anggota yang tinggi, berakibat pada jumlah beban kerja anggota menjadi bertambah karena jumlah anggota berkurang. Semakin tinggi keinginan anggota untuk keluar maka akan semakin tinggi juga beban kerja anggota yang bertahan di organisasi.

##### 2) Biaya Penarikan Anggota

*Turnover intention* merupakan kecenderungan anggota untuk keluar, jika tingkat *turnover intention* anggota tinggi, hal itu menandakan organisasi akan kehilangan anggota yang akan mempengaruhi kontinuitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Untuk menjaga kontinuitas organisasi maka perlu dilakukan rekrutmen.

##### 3) Biaya Latihan

Setelah organisasi melakukan rekrutmen anggota baru, tahapan selanjutnya adalah pembekalan *soff skill* dan *hard skill* anggota baru, sehingga ketika menjalankan berbagai macam

program kerja dapat berjalan dengan maksimal. Semakin tinggi tingkat *turnover intention* akan berakibat pada meningkatnya biaya pelatihan anggota baru.

4) Program Kerja Tidak Terlaksana Selama Pergantian Anggota

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah anggota akan mengurangi jumlah program kerja yang terlaksana atau pencapaian target organisasi akibat dari tingginya *turnover intention*, terlebih apabila anggota yang keluar memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5) Banyak Pemborosan Karena Adanya Anggota Baru

Akibat dari tingginya tingkat *turnover* anggota membuat organisasi mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari. Hal itu tidak akan terjadi jika organisasi mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar anggota dapat bertahan selama mungkin di organisasi.

6) Memicu Stres Anggota

Stres anggota dapat terjadi karena anggota lama harus beradaptasi dengan anggota baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu anggota yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari organisasi.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Eka Anggarini Prasetyowati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening" (PhD Thesis, IAIN SALATIGA, 2018), 20–21, <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/3209>.

Dampak yang ditimbulkan oleh *turnover intention* bukan hanya dirasakan oleh organisasi namun juga anggota yang bertahan di organisasi. Untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang tinggi pada anggota, maka organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan menyiapkan strategi khusus untuk mempertahankan anggota organisasi.

### 5. Pandangan Islam Terhadap *Turnover Intention*

Niat merupakan kunci dari segala macam bentuk ibadah dan perilaku sosial sebagaimana hadist yang di riwayatkan oleh Imam Bukhori dan Muslim yang dihimpun dalam kitab hadits *Arba'in An-nawawiyah* hadits ke-1 karangan Yahya bin Syaraf An-nawawi.

عَنْ أَهْمَيْهِ الْإِسْلَامِ الْمُؤْمِنِيَّ أَهْبِ ۖ «صَ عَمْرَ بْنَ الطَّوَّابِ ۖ هَبَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : هَسَعُ ۖ تَرَ سَوَّلَ اللَّهُ  
حَدَّثَ  
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : إِهْنَاءُ الْأَعْمَالِ هَيْلِيهِ يَا هَتَّ وَإِهْنَاءُ لَهُ كَلَهُ، أَمْرُهُ «يَا مَا نَوَى . فَمَنْ  
كَانَتْ هَيْجُ رَتَهُ هَالِ اللَّهُ وَرَ سَوَّلِيهِ فَهَيْجُ رَتَهُ إِهْلَ اللَّهُ وَرَ سَوَّلِيهِ، وَمَنْ كَانَتْ هَيْجُ رَتَهُ لَهْ دُنْيَا يَصْهَبُهَا  
أَوْ امْرَأَةً يَنْكُحُهَا فَهَيْجُ رَتَهُ إِهْلَ مَا هَاجَرَ  
إِهْيِيهِ

*Dari Amirul Mu'minin, Abi Hafs Umar bin Al Khaththab radiallahu'anhu, dia berkata: Saya mendengar Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam bersabda: Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap responden (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena (ingin mendapatkan keridhaan) Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada (keridhaan) Allah dan Rasul-Nya. Dan siapa yang hijrahnya karena dunia yang dikehendakinya atau karena wanita yang ingin dinikahinya maka hijrahnya (akan bernilai sebagaimana) yang dia niatkan. (HR.Bukhori dan Muslim)*

Hadist ini sangat penting , karena menjadi orientasi seluruh hukum dalam Islam. Ini bisa dilihat dari pendapat para ulama . Abu Dawud

berkata, “Hadist ini setengah dari ajaran Islam. Karena agama bertumpu pada dua hal: sisi *lahiriyah* (amal perbuatan) dan sisi *bathiniyah* (niat).<sup>8</sup>

*Turnover intention* sendiri merupakan suatu keadaan di mana anggota memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari organisasi lain sebagai alternatif.<sup>9</sup> Sehingga jika melihat hadis yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dan Imam Bukhori maka *Turnover intention* sendiri dapat di kategorikan sebagai perilaku yang netral, perilaku tersebut akan berubah menjadi amal ibadah atau hanya sebagai perilaku sosial, tergantung niat individu anggota itu sendiri sebagaimana yang telah di terangkan di dalam hadist tersebut.

## B. Iklim Organisasi

### 1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer mereka berdua mendefinisikan iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari responden-responden yang berada pada suatu organisasi tertentu.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Musthafa Dhieb al-Bugha Muhyiddin Mistu, “Al-Wafi: Menyelami Makna 40 Hadits Rasulullah Saw,” *Syarh Kitab Arba ‘in al-Nawawiyah*, Terj. Muhil Dhofir. Al-I ‘tishom, 2009, 2.

<sup>9</sup> Ni Wayan Mujiati and Anak Agung Sagung Kartika Dewi, “Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi,” in *Forum Manajemen*, vol. 14, 2016, 56, <http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/download/139/91>.

<sup>10</sup> Setiawan, “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Psikis,” 27.

Menurut Tagiuri dan Litwin mendefinisikan iklim organisasi adalah sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.<sup>11</sup> Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para anggota di dalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri, atau sifat organisasinya.

Menurut Stringer mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau yang dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.<sup>12</sup>

Menurut Made Suandana menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas dari setiap proses interaksi di dalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga anggota akan melakukan penilaian-penilaian tentang organisasi dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi di tempatnya berada. Saungweme dan Gwandure mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan kumpulan karakteristik yang membuat

---

<sup>11</sup> Erika Setyanti Kusumaputri, "iklim organisasi perspektif psikologi" (Deepublish, 2021), 23, <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/43380/>.

<sup>12</sup> Abdul Ghani and Dewi Susita, "Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Sortation Perusahaan," *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 3, no. 1 (2022): 74.

lingkungan kerja organisasi berbeda dari yang lain, yang mana dapat mempengaruhi perilaku seresponden anggota dalam organisasi.<sup>13</sup>

Keith Davis mendefinisikan iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Menurut Gibson iklim organisasi merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh anggota yang berada di lingkungan tersebut dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.<sup>14</sup>

Menurut Wirawan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi secara individu atau kelompok dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.<sup>15</sup>

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau cerminan budaya yang terbentuk. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja akan menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan

---

<sup>13</sup> Muhammad Basri and S. Nurhidayanti, "Iklim organisasi dan etos kerja: pengaruh dan manfaat terhadap kinerja pegawai pt. pln (persero) up3 makassar utara," *Paulus Journal of Accounting (PJA)* 5, no. 1 (2023): 120.

<sup>14</sup> Utami et al., "Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi," 27.

<sup>15</sup> Septiadi Wirawan, "pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pln (persero) tanjung kabupaten tabalong," *JAPB* 6, no. 2 (2023): 1680.

dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, peneliti menyimpulkan jika iklim organisasi merupakan konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktifitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku seseresponden dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2. Dimensi Iklim Organisasi**

Menurut Litwin dan Stringer, mereka berdua menjelaskan iklim organisasi menjadi Sembilan dimensi yaitu:

### **1) *Structure* (Struktur)**

Dimensi ini membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan organisasi.

### **2) *Responsibility* (Tanggung Jawab)**

Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan.

### **3) *Reward* (Penghargaan)**

Hal ini menyangkut penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (*rewards*) yang positif

atau pemberian hukuman (*punishment*) dan mengenai keadilan atau kesesuaian terhadap aturan organisasi.

4) *Risk* (Risiko)

Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pelaksanaan tugas dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan diluar kemampuan, atau tidak berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan aman saja.

5) *Warmth* (Kehangatan)

Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.

6) *Support* (Dukungan)

Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari ketua umum atau sesama rekan anggota organisasi.

7) *Standars* (Standar Kinerja)

Hal ini merupakan persepsi atau penghayatan anggota organisasi mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi anggota serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.

#### 8) *Conflict* (Konflik)

Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (*conflik resolution*) di organisasi.

#### 9) *Identity* (Identitas Diri)

Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.<sup>16</sup>

### 3. Faktor yang Membentuk Iklim Organisasi

Moekijat menyebutkan determinan atau faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi yaitu:

#### 1) Struktur Organisasi

Formalitas dalam pembagian, pengelompokan, dan pengkoordinasian tugas program kerja akan mempengaruhi iklim organisasi.

#### 2) Gaya Kepemimpinan

Metode yang digunakan oleh pemimpin dalam pengawasan dan pengarahan anggota pada melaksanakan program kerja, merupakan faktor utama untuk menentukan iklim organisasi yang menjadi tanggung jawab mereka.

---

<sup>16</sup> Kiki Cahaya Setiawan, "pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. pusri Palembang," *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 1, no. 1 (2015): 28.

### 3) Hakikat Hubungan antar Individu dan Kelompok

Kepemimpinan kelompok kerja yang berkualitas dan dengan pendekatan situasional, peranan anggota kelompok yang jelas dan terstruktur, hubungan antar individu yang hangat, dan adanya perubahan yang progresif dalam kelompok akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi anggotanya.

### 4) Pengaruh Timbal Balik antara Anggota dan Pemimpin

Timbal balik yang terjalin antara anggota dan pemimpin yang bersifat saling menguntungkan akan membentuk iklim organisasi yang positif.

### 5) Mutu Lingkungan Fisik

Mutu lingkungan fisik yang mengandung kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang positif.

### 6) komunikasi interpersonal

Organisasi yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik, menandakan organisasi tersebut mempunyai iklim organisasi yang baik. Karena komunikasi interpersonal

merupakan proses komunikasi seluruh komponen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>17</sup>

#### **4. Dampak Iklim Organisasi**

Iklim organisasi terbentuk sebagai pengalaman seseresponden atas lingkungan kerjanya dengan kata lain, lingkungan akan memberikan stimulus-stimulus yang akan dipersepsikan oleh anggota dan akan mempengaruhi tingkah laku anggota terhadap organisasi dimana ia berada. Berikut dampak dari iklim organisasi:

##### **1) Disiplin Kerja**

Iklim organisasi yang kondusif akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja anggota. Saat sesama anggota mengikuti aturan organisasi, maka anggota yang lain juga akan mengikuti aturan organisasi karena termotivasi oleh rekan sesama anggotanya yang taat pada aturan, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kinerja yang tinggi serta mampu memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>18</sup>

##### **2) Semangat Kerja**

---

<sup>17</sup> Eka Anggarini Prasetyowati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening" (PhD Thesis, IAIN SALATIGA, 2018), <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/3209>.

<sup>18</sup> Gabriel Kawas Tarigan, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda," *eJournal Psikologi* 4, no. 4 (2016): 472–80.

Iklm organisasi merupakan hal yang dapat memicu semangat kerja anggota untuk meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melaksanakan tugasnya. Anggota yang berada pada iklim orgnaisasi yang baik, akan merasa bersemangat dalam bekerja, karena anggota merasa suasana kerja yang positif, sehingga dapat menciptakan inisiatif untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan melaksanakan tugas yang menjadi kewajiban.<sup>19</sup>

### 3) Kepuasan Kerja

Apabila iklim organisasi yang dirasakan sesuai dengan nilai, tujuan, kebutuhan, dan harapan dirinya, maka iklim organisasi akan dirasa menyenangkan, sehingga individu akan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.<sup>20</sup>

### 4) Motivasi Kerja

Iklm organisasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Dengan terbentuknya iklim organisasi yang kondusif, maka anggota akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga menumbuhkan motivasinya dalam bekerja.<sup>21</sup>

### 5) Prestasi Kerja

---

<sup>19</sup> Daniel Alexander Chandra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri," *Agora* 6, no. 1 (2018).

<sup>20</sup> Emma Dwi Ariyani, "Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Di Polman Bandung)," *Jurnal Manajerial* 11, no. 2 (2012): 68–80.

<sup>21</sup> Ariyani.

Iklm organisasi yang baik akan dapat menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap anggota agar melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilakunya dalam bekerja. Iklm organisasi yang baik akan membentuk suasana kerja yang harmonis dan dapat mendorong semangat serta kegairahan kerja, sehingga pada gilirannya akan memacu peningkatan prestasi kerja anggota itu sendiri.<sup>22</sup>

#### 6) Kinerja

Iklm organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh anggota. Dengan menciptakan iklm organisasi yang sehat dalam organisasi, maka anggota akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota.<sup>23</sup>

#### 7) Produktivitas Kerja

Dengan memiliki iklm organisasi (kepemimpinan, komunikasi, pengendalian organisasi) yang baik dan kondusif, anggota akan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mengembangkan potensi-potensinya dalam bekerja, sehingga anggota akan bekerja dengan lebih efisien dan

---

<sup>22</sup> Herta Sudyanti Utami, "Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda," *Jurnal Paradigma* 2, no. 2 (2017): 277–89.

<sup>23</sup> Muhammad Rasyid Abdillah, Rizqa Anita, and Rita Anugerah, "Dampak Iklm Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* 20, no. 1 (2016): 121–41.

efektif, yang mana menimbulkan efek positif pada meningkatnya produktivitas kerja anggota.<sup>24</sup>

#### 8) Komitmen Organisasi

Iklm organisasi yang baik akan membuat anggota memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena anggota merasa nyaman dengan suasana organisasi serta tidak terbebani, sehingga anggota mampu untuk loyal terhadap organisasi, menerima tugas serta tanggung jawab tugas yang diberikan padanya. Anggota dengan komitmen yang tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi mereka.<sup>25</sup>

#### 9) Stres Kerja

Organisasi yang memiliki iklim organisasi yang baik (sehat) akan cenderung berdampak pada tingkat stress kerja yang rendah dan memiliki hasil kerja anggota yang baik. Anggota yang melaksanakan<sup>26</sup> tugas dalam iklim organisasi tertutup dan tidak sehat, akan cenderung memiliki emosi yang negatif terhadap organisasinya. Dengan adanya

---

<sup>24</sup> Pulung Puryana and Dea Ayu, "Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Kontributor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja," *Jurnal Study and Management Research* 11, no. 1 (2014): 9–19.

<sup>25</sup> Rafinarezka Hendi Putra, Supriyono Supriyono, And Agung Subono, "Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Maya Antique," *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* 4, no. 1 (2024): 60–80.

<sup>26</sup> Puryana and Ayu, "Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Kontributor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja."

perasaan dan emosi negatif tersebut, akan mengakibatkan tekanan psikologis, melalaikan tugas, ketidakpuasan yang akhirnya akan menyebabkan anggota menghindari tugasnya yang mengarah ke stres kerja.<sup>27</sup>

## 5. Pandangan Islam Terhadap Iklim Organisasi

Rasulullah saw tidak hanya menegaskan bahwa ketinggian ukhuwah islamiyah hanya sebagai slogan. Namun diiringi dengan berbagai perintah dan larangan, hingga menjadi wujud kongkrit di tengah-tengah masyarakat. Dengan terlaksananya ajaran islam secara menyeluruh memberikan dampak positif dalam kehidupan bermasyarakat dan menjadikan iklim di masyarakat menjadi baik. Sebagaimana hadist yang di sampaikan oleh sahabat Abu Hurairah ra yang diriwayatkan oleh Imam Muslim.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : لَا تَأَسَّ دُوا وَلَا تَنَاجَ وَلَا تَبَاغَ ضُؤَا وَلَا تَنَابَ رُوا وَلَا يَبِغَ بَعْ ضُ كُمْ عَلَى بَيْعِ بَعْ . ضُ وَكُونَُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا . الْ مَسْئَلَةُ مَ أَدْخُو الْ مَسْئَلَهُمْ لَا يَطْلُهُ مَهْ وَلَا يَبِغُ بَعْ . ذَلِكُمْ وَلَا يَكْذُوبُهُ وَلَا يَقْرَهُهُ . التَّقْوَى هَ هُنَا - وَيُحْيِيهِمْ - رَ إِهْلًا صَدْرُهُمْ ثَلَاثَ مَرَّاتٍ - هَسْبُكَ هَبْ أَمْرُهُ هَيَّ هَمَّنَ الْهُرَهُ أَنْ يَقْرَهُهُ أَخَاهُ الْ مَسْئَلَهُمْ . كُلُّ الْ مَسْئَلِهِمْ عَلَى الْ مَسْئَلِهِمْ خَرَامٌ مَ دَمَهُ وَمَالُهُ وَهُوَ ضَمُّهُ [رواه مسلم]

*Dari Abu Hurairah radhiyallahu ‘anhu, ia berkata, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Janganlah kalian saling mendengki, janganlah saling tanajusy (menyakiti dalam jual beli), janganlah saling benci, janganlah saling membelakangi (mendiamkan), dan janganlah menjual di atas jualan saudaranya. Jadilah hamba Allah yang bersaudara. Seresponden muslim adalah saudara untuk muslim lainnya. Karenanya, ia tidak boleh berbuat zalim, menelantarkan, berdusta, dan menghina yang*

<sup>27</sup> Muhammad Rasyid Abdillah, Rizqa Anita, and Rita Anugerah, “Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen* 20, no. 1 (2016): 121–41.

*lain. Takwa itu di sini, beliau memberi isyarat ke dadanya tiga kali. Cukuplah seseresponden berdosa jika ia menghina saudaranya yang muslim. Setiap muslim atas muslim lainnya itu haram darahnya, hartanya, dan kehormatannya.” (HR. Muslim)*

Ibnu Hajar Al-Haitami berkata: Hadist ini adalah hadist yang banyak manfaatnya. Ia menjelaskan tentang dasar-dasar penting. Bahkan jika mengamati makna dengan seksama, akan tampak bahwa hadist ini memuat semua hukum dan adab dalam Islam.<sup>28</sup> Makna mendalam dari hadist tersebut dapat disimpulkan menjadi sikap saling mendukung dan menghargai sesama umat muslim. Hal ini senada dengan dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer yang diantara dimensinya adalah sikap saling menghargai dan saling mendukung antar komponen organisasi.

Hadist ini mendorong kesadaran dalam menjaga perasaan dan kebutuhan responden lain.<sup>29</sup> Dalam dunia organisasi terdapat berbagai macam sudut pandang dan karakteristik seseresponden, sehingga dengan mengimplementasikan nilai-nilai hadist tersebut dapat terwujudnya kenyamanan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>28</sup> Musthafa Dieb Al-Bugha Muhyidin Mistu, “Al-Wafi Menyelami Makna 40 Hadis Rasulullah SAW (Syarah Arba’in An-Nawawiyah. Penerjemah Muhil Dhofir. 2011,” *Jakarta Timur: Al-I’ Tishom*, 1998, 309.

<sup>29</sup> Siti Sopiya et al., “Nilai Ukhuwah Islamiah; Metode Penguatan Nilai Afektif Dalam Pendidikan Islam Urgensi Sarah Hadits Arbai’n Ke 35 An-Nawawi,” *Al-Akhbar: Jurnal Ilmiah Keislaman* 9, no. 2 (2023): 104.

## B. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan hal yang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja anggota sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka akan merasa nyaman apabila iklim organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik.<sup>30</sup> Dengan iklim organisasi yang baik mengakibatkan tingkat *turnover intention* menjadi berkurang di dalam sebuah organisasi.<sup>31</sup>

*Turnover* yang tinggi berbahaya bagi organisasi dan hal tersebut juga mengurangi efisiensi dan produktifitas organisasi. Efek negatif tingginya tingkat *turnover* anggota dapat menimbulkan pemborosan biaya yang cukup besar karena organisasi harus menginvestasikan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi dan pelatihan bagi anggota baru.<sup>32</sup> Anggota bisa saja mengundurkan diri meskipun belum mencari organisasi di tempat lain, bisa karena anggota organisasi merasa tidak mendapat dukungan yang positif dari lingkungan organisasi baik antara sesama anggota maupun

---

<sup>30</sup> Etty Susanty, "Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi," *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan* 1, no. 2 (2013): 236.

<sup>31</sup> Akbar, Kurniawan, and Haeruddin, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai," 2022, 474.

<sup>32</sup> I. Made Yuda Dwi Putra and Made Surya Putra, "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*" (PhD Thesis, Udayana University, 2019), 7284.

dengan pimpinan organisasi.<sup>33</sup> Oleh karena itu penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan baik untuk mencegah tingginya angka *turnover* di organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Agung Widhi Kurniawan dan Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan jika iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin baik iklim organisasi yang tercipta maka suasana dalam organisasi tersebut akan semakin kondusif dan nyaman sehingga akan mempengaruhi keinginan anggota untuk meninggalkan organisasi tersebut (*turnover intention*) dalam waktu dekat, tetapi apabila iklim organisasi tidak tercipta dengan baik dalam organisasi maka sebaliknya anggota akan merasa tidak nyaman dan kemungkinan bisa meninggalkan organisasi tersebut.

---

<sup>33</sup> Rozi Yuliani and Moch Abdi, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi,” *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah* 17, no. 2 (2023): 67, <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/4582>.

#### D. Kerangka Pikir



Bagan 2.1 Kerangka pikir pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang sifatnya mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal.<sup>1</sup> Hubungan kausal adalah hubungan yang timbul sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel iklim organisasi terhadap variabel *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan survei. Pendekatan survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sekelompok responden dengan mengajukan pertanyaan. Pendekatan survei pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam.<sup>2</sup> Metode ini bisa

---

<sup>1</sup> Fausiah Nurlan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (CV. Pilar Nusantara, 2019), 13, [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=OXYqEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Metodologi+Penelitian+Kuantitatif&ots=-fDILct1ss&sig=mdNfXdEfTF1ISZ8VP\\_IgSK15a5g](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=OXYqEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Metodologi+Penelitian+Kuantitatif&ots=-fDILct1ss&sig=mdNfXdEfTF1ISZ8VP_IgSK15a5g).

<sup>2</sup> Prof Sugiyono, "*Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*," Bandung: Alfabeta 28, no. 1 (2015): 12.

dilakukan dengan wawancara atau kuesioner, baik secara online maupun offline.

## **B. Desain Penelitian**

Penelitian ini memakai desain penelitian dua variabel. Sebagai variabel independen, yaitu variabel iklim organisasi dan variabel *turnover intention* sebagai variabel dependen yang nantinya akan dianalisis.

## **C. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan yaitu pada unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, dengan lokasi sekretariat yang terletak di gedung *student center* Lt. II Jl. A.Yani Km. 4,5 Komp. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Alasan lokasi ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena adanya permasalahan *turnover* anggota penuh yang mempengaruhi kontinuitas organisasi dalam melaksanakan program kerja.

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>3</sup> Jadi, populasi bukan hanya responden, tetapi juga obyek dan juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan

---

<sup>3</sup> Sugiyono, 119.

sekedar jumlah yang ada pada obyek dan subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang berjumlah 59 responden, dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
- b. Angkatan action (tahun masuk) 2018 sampai 2023
- c. Bersedia menjadi responden

## 2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>4</sup> Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. *Nonprobability* adalah teknik pengambilan sampling yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian.<sup>5</sup>

Adapun jenis metode *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode penentuan sampel bila semua anggota populasi

---

<sup>4</sup> Sugiyono, 120.

<sup>5</sup> Sugiyono, 125.

digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 responden, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.<sup>6</sup> Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 59 responden anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

## E. Data dan Sumber Data

### 1. Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, artinya tanggapan diberikan partisipasi dapat diukur.<sup>7</sup> Data numerik atau terukur disebut sebagai data kuantitatif. Setelah dilakukan analisis dan perhitungan statistic, data ini akan dipisahkan menjadi data primer dan sekunder sesuai dengan sumber data penelitian.<sup>8</sup>

#### a) Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari subyek penelitian secara langsung melalui observasi, wawancara maupun teknik pengumpulan data yaitu menggunakan skala, yakni skala iklim organisasi dan skala *turnover intention*.

---

<sup>6</sup> Sugiyono, 126.

<sup>7</sup> Augustinus Supratiknya, *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dalam Psikologi* (Universitas Sanata Dharma, 2022), 212, <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Hul4EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA25&dq=metodologi+penelitian+kuantitatif+untuk+psikologi+dan+pendidikan+&ots=L5PauJjJ86&sig=8Rb1hXtFPbIJbwDxxDSG3AGI19A>.

<sup>8</sup> Nurul Latipah, "Metode Penelitian Psikologi" (Penerbit Deepublish, 2014), 132, <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/20915/>.

#### b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain, baik untuk penelitian maupun disimpan di database. Data sekunder bisa diperoleh melalui berbagai macam sumber, seperti: buku cetak, e-book, jurnal, media massa dan lain sebagainya.

### 2. Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini adalah observasi, dan wawancara. Menurut Lofland menyatakan bahwa kata-kata, dan tindakan adalah sumber data yang utama dalam penelitian kuantitatif, selebihnya yaitu tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Apabila menggunakan kuesioner atau wawancara adalah cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, maka sumber data disebut responden, yaitu responden yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik tertulis maupun lisan.<sup>9</sup>

### F. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan pada metode pengumpulan data. Penggunaan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan, menanyakan satu atau lebih pertanyaan tertulis kepada responden, kemudian jawabannya dianalisis untuk mengumpulkan informasi.<sup>10</sup> Kuesioner adalah metode

---

<sup>9</sup> Husein Umar, "Metode Penelitian Kuantitatif," *Alfabeta, Jakarta*, 2003, <https://osf.io/preprints/4bjux/>.

<sup>10</sup> Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS* (Elex Media Komputindo, 2019), 1–2, <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=WTOyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Pand>

pengumpulan data di mana partisipan memahami dengan tepat variabel mana yang ingin diukur dan apa yang diharapkan peneliti dari responden, maka kuesioner ini efektif untuk mengumpulkan data.<sup>11</sup> Kuesioner disebarkan dalam bentuk skala. Skala adalah serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada semua responden yang disusun secara sistematis, dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

### 1. Skala Likert

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan sikap individu atau kelompok dalam kaitannya dengan suatu variabel tertentu. Pada skala likert, diperlukan indikator yang kemudian direduksi menjadi elemen-elemen yang berasal dari variabel itu sendiri. Selanjutnya, item-item tersebut di atas akan memperlihatkan berbagai reaksi dari sangat positif hingga sangat negative.<sup>12</sup> Pilihan setiap item kuesioner adalah : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).<sup>13</sup>

Dalam penelitian ini ada dua skala yang digunakan yakni skala iklim organisasi dan skala *turnover intention*.

---

uan+Praktis+Mengolah+Data+Kuesioner+Menggunakan+SPSS+&ots=Ry\_89Q8qdY&sig=iI-s\_eTpRbk6e1Xi2Ez8mxWAwxM.

<sup>11</sup> Dr Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," 2013, 119, [https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=43](https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43).

<sup>12</sup> Amos Neolaka, "Metode Penelitian Dan Statistik," 2014, 117, <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/101253/metode-penelitian-dan-statistik.html>.

<sup>13</sup> Weksi Budiaji, "Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert," *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan* 2, no. 2 (2013): 127–33.

a. Skala iklim organisasi

Untuk mengukur iklim organisasi peneliti mengambil skala modifikasi dari Rusdianto pada tesis yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Perawat Rumah Sakit TK. IV IM 07.01 Lhokseumawe” dengan menggunakan skala likert. Terdiri dari 33 item, setelah peneliti melakukan *try out* dengan *expert judgment* ibu Miftahul Aula Sa’adah, M.Psi item pernyataan menjadi 24 yang mengukur 9 dimensi iklim organisasi, yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik, resiko, dan identitas diri.

TABEL 3.1 BLUE PRINT SKALA IKLIM ORGANISASI

No	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	jumlah
1	Struktur	Ketua maupun anggota mengetahui peraturan yang ada dalam organisasi	1,2	-	2
2	Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas dirinya dan kinerja dalam organisasi	4	7	2
3	Penghargaan	Penghargaan dari hasil kinerja yang dilakukan dengan baik	8,10	9	3
4	Kehangatan	Perasaan terhadap	12,13	14,15	4

		suasana yang bersahabat, kekeluargaan dan nyaman dalam organisasi			
5	Dukungan	Dukungan dan hubungan antar ketua dan sesama anggota	16	17	2
6	Standar kinerja	Seluruh anggota organisasi melaksanakan program kerja berdasarkan hasil rapat kerja	19,21	20,22	4
7	Konflik	Pertentangan atau perbedaan pendapat antara ketua dan anggota	24,25,26	-	3
8	Resiko	Maksimal dan tidaknya kinerja mempengaruhi besar kecilnya resiko	30	28,29	3
9	Identitas diri	Perasaan memiliki ( <i>sense of belonging</i> ) terhadap organisasi		33	1
	Total		14	10	24

b. Skala *Turnover Intention*

Untuk mengukur *turnover intention* peneliti mengambil skala adopsi dari Thoyibah pada skripsi yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kalimas Kharisma Banjarmasin”

dengan menggunakan skala likert. Terdiri dari 6 Item yang mengukur pada 3 aspek *turnover intention*, yaitu: *thinking of quit*, *intention to search for alternatives*, *intention to quit*. Alasan peneliti menggunakan skala adopsi dari Thoyibah karena blue print skala *turnover intenion* sesuai dengan permasalahan penelitian yakni mengukur tingkat intensi keluarnya anggota dari organisasi.

TABEL 3.2 BLUE PRINT SKALA *TURNOVER INTENTION*

No	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Berfikir untuk keluar ( <i>Thinking of quit</i> )	-	1,2	2
2	Mencari alternatif organisasi lain ( <i>intention to search for alternatives</i> )	4	3	2
3	Niat untuk keluar ( <i>Intention to quit</i> )	6	5	2
	Total	2	4	6

### G. Desain Pengukuran

Uji validitas dan reabilitas selanjutnya akan diterapkan pada data. Untuk mengetahui apakah instrument atau alat ukur penelitian sudah memadai dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengumpulan data penelitian, maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

#### a. Validitas

Salah satu cara untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian dapat mengumpulkan data yang valid atau akurat adalah dengan uji validitas. Instrument penelitian akan digunakan untuk

mengukur permasalahan yang ingin diteliti.<sup>14</sup> Suatu alat ukur dapat valid apabila dapat mengukur yang kita ingin ukur. Peneliti menggunakan uji validitas *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$	: koefisien korelasi
X	: jumlah skor butir
Y	: jumlah skor total
N	: jumlah sampel

Sebuah metode untuk menilai hasil argumentasi data dari alat analisis yang dapat menyesuaikan data umum dan spesifik subjek disebut dengan pengujian reliabilitas.<sup>15</sup> Uji reliabilitas dengan Teknik *alpha Cronbach* yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{s^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$ : Koefisien reliabilitas alpha

K: Jumlah item

$s_i^2$ : Varian responden untuk item

$s_x^2$  : Jumlah varian skor total.

---

<sup>14</sup> Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek," (*No Title*), 2010, 211, <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000795354347648>.

<sup>15</sup> Arikunto, 222.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan pemeriksaan data agar dapat mengetahui variabel penelitian, khususnya variabel bebas dan terikat berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap data dalam bentuk numerik. Keputusan pengujian normalitas didasarkan pada asumsi bahwa data penelitian berdistribusi normal dan hipotesis penelitian valid, jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Sebaliknya jika hipotesis penelitian ditolak dan data penelitian tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji normalitas akan menentukan uji data apa yang akan dipakai untuk analisis data selanjutnya. Data yang terdistribusi normal, untuk pengujian data berikutnya memakai parametrik. Sedangkan data yang tidak berdistribusi normal untuk pengujian data berikutnya memakai uji nonparametrik.

### 2. Uji Linieritas

Uji linieritas menguji data untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang cukup besar terhadap kedua variabel penelitian, dilakukan uji regresi linier

sederhana.<sup>16</sup> Untuk memastikan apakah kedua variabel penelitian mempunyai pengaruh atau kontribusi yang berarti pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier dasar. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan oleh dua variabel, baik positif maupun negatif.<sup>17</sup>

#### 4. Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis statistik yaitu analisis data dalam bentuk numerik. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan sebelumnya. Tindakan mensintesis dan mengorganisasikan data ke dalam kategori, pola, dan unit deskripsi mendasar untuk mengidentifikasi tema dan menghasilkan hipotesis berdasarkan data dikenal sebagai analisis data, dengan menggunakan program IBM SPSS 23 For Windows. Uji regresi linier langsung digunakan untuk menghitung data penelitian ini. Pengujian regresi merupakan suatu metode analisis yang bertujuan untuk memastikan seberapa besar ketergantungan suatu variabel terhadap faktor lain, khususnya variabel independent, untuk mengetahui nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent dan rata-rata variabel dependen.

---

<sup>16</sup> Edi Riadi, "Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan IBM SPSS)," 2019, 156.

<sup>17</sup> Riadi, 156.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

###### **Profil Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Banjarmasin**

Nama : Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo.

Alamat Sekretariat : Student Center (SC) Lantai 2, Jl. A. Yani KM. 4,5  
Komplek UIN Antasari Banjarmasin.

Pendiri : Sabeum Taufikurahman, S.H.I

Tahun Berdiri : 01 Maret 2001.

Divisi : Kesekretariatan dan Perlengkapan, Latihan dan Pengembangan,  
Informasi dan Komunikasi, Kaderisasi dan Keagamaan.

###### **Sejarah Singkat Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Banjarmasin**

Unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin adalah organisasi berbentuk unit kegiatan mahasiswa yang bergerak pada bidang minat bakat olahraga bela diri Taekwondo yang berasal dari negara Korea

Selatan. Selain untuk olahraga unit kegiatan mahasiswa bela diri taekwondo Universitas Islam Negeri Banjarmasin juga sebagai perkumpulan atau organisasi yang bernuansa persaudaraan dengan mengajarkan bagaimana mengelola sebuah organisasi dan mewujudkan mahasiswa yang berkualitas, berjiwa kesatria, bertanggung jawab serta berwawasan luas untuk masa depan yang tercerahkan. Organisasi ini sudah berdiri pada 01 Maret 2001 sebagai *Dojang* atau tempat latihan yang kemudian diresmikan menjadi unit kegiatan mahasiswa pada tahun 2003 di kampus IAIN Antasari sebelum berubah menjadi UIN Antasari pada tahun 2017.

### **Asas, Visi dan Misi Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri**

#### ***Taekwondo* Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin**

Setiap organisasi tentu memiliki arah dan tujuan tertentu yang biasa disebut dengan asas, visi dan misi. unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin memiliki asas, visi dan misi, berdasarkan anggaran dasar tahun 2024/2025 yaitu:

#### **a. Asas**

UKM Bela Diri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin ini berasaskan Islam dan Pancasila.

**b. Visi**

Menjadikan UKM Bela Diri Taekwondo sebagai wadah pembinaan jati diri yang religius dan jiwa atlet yang profesional.

**c. Misi**

- a. Meningkatkan ketakwaan kepada Allah SWT.
- b. Mengembangkan minat dan bakat anggota dalam olahraga bela diri khususnya Taekwondo.
- c. Membangun sportifitas dan membentuk kepribadian yang baik serta meningkatkan kedisiplinan anggota.

**2. Data Demografis Responden Penelitian**

Lima puluh sembilan responden anggota unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin adalah responden penelitian, kriteria responden adalah anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, angkatan action tahun 2018-2023, dan bersedia menjadi responden. Berdasarkan angkatan 2018 sebanyak 18 responden, angkatan 2019 sebanyak 17 responden, angkatan 2020 sebanyak 5 responden, angkatan 2021 sebanyak 6 responden, angkatan 2022 sebanyak 7 responden, dan angkatan 2023 sebanyak 6 responden. Berdasarkan usia 20 tahun sebanyak 9 responden, usia 21 tahun sebanyak 7 responden, usia 22 tahun sebanyak 9 responden, usia 23 tahun sebanyak 9 responden, usia 24 tahun

sebanyak 19 responden, usia 25 tahun sebanyak 4 responden, dan usia 26 tahun sebanyak 2 responden.

Data responden diambil dari anggota unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin angkatan action 2018 sampai angkatan 2023.

a. Uji Validitas

Menurut Azwar validitas berasal dari kata validitas yang berarti derajat ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Tes dikatakan sangat valid apabila dapat memenuhi fungsi pengukurannya atau dapat memberikan hasil pengukuran yang akurat dan tepat.<sup>1</sup>

Validitas merupakan Teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrument penelitian dapat memperoleh data yang sesuai. Jika valid maka instrument penelitian akan digunakan untuk mengukur masalah yang ingin diteliti.<sup>2</sup>

1) Skala *Turnover intention*

Skala yang dipakai menggunakan skala adopsi dari Toyyibah, dengan jumlah item sebanyak 6 item dari 3 dimensi *Turnover intention* menurut Mobley, dengan jumlah item yang valid 6. Dengan memakai r table 5%, jika dibawah 0.254 maka item tidak valid.

---

<sup>1</sup> Fitria Dewi Puspita Anggraini et al., "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas," *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 6491–6504.

<sup>2</sup> Muhammad Irfan Syahroni, "Prosedur Penelitian Kuantitatif," *EJurnal Al Musthafa* 2, no. 3 (2022): 43–56.

TABEL 4.1 BLUE PRINT *TURNOVER INTENTION*

No	r hitung	r table	Keterangan
1	0.685	0.254	Valid
2	0.692	0.254	Valid
3	0.654	0.254	Valid
4	0.748	0.254	Valid
5	0.532	0.254	Valid
6	0.616	0.254	Valid

TABEL 4.2 BLUE PRINT SKALA *TURNOVER INTENTION* DAN SEBARAN ITEM YANG TELAH VALID.

No	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Berfikir untuk keluar ( <i>Thinking of quit</i> )	-	1,2	2
2	Mencari alternatif organisasi lain ( <i>job search</i> )	4	3	2
3	Niat untuk keluar ( <i>Intention to quit</i> )	6	5	2
	Total	2	4	6

## 2) Skala Iklim Organisasi

Skala yang dipakai menggunakan skala modifikasi dengan jumlah item sebanyak 33, setelah melakukan *try out* dengan *expert judgment* ibu Miftahul Aula Sa'adah, M.Psi, item menjadi 24 yang dari 9 dimensi. Iklim organisasi menurut Litwin & Stringer. Setelah diuji coba diketahui pada skala iklim organisasi jumlah item yang valid adalah 24. Dengan memakai r table 5%, jika dibawah 0.254 maka item tidak valid.

TABEL 4.3 BLUE PRINT SKALA IKLIM ORGANISASI

No	r hitung	r table	Keterangan
1	0.510	0.254	Valid
2	0.577	0.254	Valid
3	0.191	0.254	Tidak Valid
4	0.348	0.254	Valid
5	0.134	0.254	Tidak Valid
6	0.146	0.254	Tidak Valid
7	0.405	0.254	Valid
8	0.291	0.254	Valid
9	0.330	0.254	Valid
10	0.336	0.254	Valid
11	0.109	0.254	Tidak Valid
12	0.382	0.254	Valid
13	0.292	0.254	Valid
14	0.452	0.254	Valid
15	0.441	0.254	Valid
16	0.429	0.254	Valid
17	0.486	0.254	Valid
18	0.252	0.254	Tidak Valid
19	0.257	0.254	Valid
20	0.295	0.254	Valid
21	0.340	0.254	Valid
22	0.293	0.254	Valid
23	0.186	0.254	Tidak Valid
24	0.327	0.254	Valid
25	0.351	0.254	Valid
26	0.339	0.254	Valid
27	0.253	0.254	Tidak Valid
28	0.285	0.254	Valid
29	0.398	0.254	Valid
30	0.281	0.254	Valid
31	0.173	0.254	Tidak Valid
32	0.15	0.254	Tidak Valid
33	0.450	0.254	Valid

TABEL 4.4 BLUE PRINT SKALA IKLIM ORGANISASI DAN SEBARAN ITEM YANG TELAH VALID

No	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Struktur	Ketua maupun anggota mengetahui peraturan yang ada dalam organisasi	1,2	3	3
2	Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas dirinya dan kinerja dalam organisasi	4	5,6,7	4
3	Penghargaan	Penghargaan dari hasil kinerja yang dilakukan dengan baik	8,10	9,11	4
4	Kehangatan	Perasaan terhadap suasana yang bersahabat, kekeluargaan dan nyaman dalam organisasi	12,13	14,15	4
5	Dukungan	Dukungan dan hubungan antar ketua dan sesama anggota	16	17,18	3
6	Standar kinerja	Seluruh anggota organisasi melaksanakan program kerja berdasarkan hasil rapat kerja	19,21	20,22	4
7	Konflik	Pertentangan atau perbedaan pendapat antara ketua dan anggota	23,24,25,26	-	4
8	Resiko	Maksimal dan tidaknya kinerja mempengaruhi besar kecilnya resiko	27,30	28,29	4

9	Identitas diri	Perasaan memiliki ( <i>sense of belonging</i> ) terhadap organisasi	31	32,33	3
	Total		17	16	33

#### b. Uji Reabilitas

Azwar mengungkapkan, kata kredibilitas berasal dari kata kehandalan. Ukuran yang sangat reliabel adalah ukuran yang mampu menghasilkan data yang dapat diandalkan. Kata reliabilitas sama dengan reliabilitas, ketegantungan, konsistensi, kestabilan, dan lain-lain, namun gagasan utama dari konsep reliabilitas adalah seberapa andal suatu hasil pengukuran.<sup>3</sup>

Uji reliabilitas adalah suatu Teknik yang digunakan untuk memperoleh pengukuran. hasil dari instrumen penelitian yang dapat mengukur subjek dan hasil data yang sama.<sup>4</sup> Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu:

TABEL 4.5 HASIL UJI REABILITAS VARIABEL IKLIM ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION*

Skala	Jumlah Item	Responden	Nilai <i>Alpha ronbach</i>
Iklim Organisasi	24	59	0.715
<i>Turnover Intention</i>	6	59	0.732

Dari tabel 4.5 menurut miratna sujerweli. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6. Dari tabel diatas untuk variabel iklim organisasi sebesar 0.715 dengan 24 item. Karena 0.715 > dari 0.6

maka disimpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel iklim organisasi dapat diandalkan atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

Sedangkan nilai *cranbach alpha* pada variabel *Turnover Intention* sebesar 0.732 dengan jumlah 6 item. Karena  $0.732 > 0.6$  sehingga disimpulkan bahwa item kuesioner pada variabel *Turnover Intention* dinyatakan reliabel atau layak digunakan dalam penelitian.

### 3. Hasil Analisis Data & Interpretasi

#### a. Gambaran Responden Penelitian

Anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin periode 2018-2023, merupakan responden dalam penelitian ini, sebanyak 59 responden. Data akan disajikan berdasarkan jenis kelamin, angkatan action dan usia responden.

TABEL 4.6 DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	22	37.3	37.3	37.3
laki-laki	37	62.7	62.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa anggota penuh yang disurvei berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 37 responden dengan persentase 62.7% dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 22 responden dengan persentase 37.3% dari total 59 responden.

TABEL 4.7 DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20	9	15.3	15.3	15.3
21	7	11.9	11.9	27.1
22	9	15.3	15.3	42.4
23	9	15.3	15.3	57.6
24	19	32.2	32.2	89.8
25	4	6.8	6.8	96.6
26	2	3.4	3.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Table 4.7 hal ini menunjukkan usia anggota penuh yang disurvei berdasarkan usia 20 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 15.3%, usia 21 tahun sebanyak 7 responden dengan persentase 11.9%, usia 22 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 15.3%, usia 23 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 15.3%, usia 24 tahun sebanyak 19 responden dengan persentase 32.2%, usia 25 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 6.8% dan usia 26 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 3.4% dari total 59 responden.

TABEL 4.8 DEKSRIPI SI RESPONDEN BERDASARKAN ANGKATAN ACTION

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2018	18	30.5	30.5	30.5
2019	17	28.8	28.8	59.3
2020	5	8.5	8.5	67.8
2021	6	10.2	10.2	78.0
2022	7	11.9	11.9	89.8
2023	6	10.2	10.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Tabel 4.8 hal ini menunjukkan berapa lama anggota penuh menjadi

pengurus di unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Banjarmasin. Angkatan 2018 sebanyak 18 responden dengan persentase 30.5%, angkatan 2019 sebanyak 17 responden dengan persentase 28.8%, angkatan 2020 sebanyak 5 responden dengan persentase 8.5%, angkatan 2021 sebanyak 6 responden dengan persentase 10.2%, angkatan 2022 sebanyak 7 responden dengan persentase 11.9% dan angkatan 2023 sebanyak 6 responden dengan persentase 10.2% dari total 59 responden.

#### b. Uji Asumsi Dasar

##### 1) Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal, dengan uji normalitas sangat membantu. Skor keseluruhan pada variabel iklim organisasi dan *turnover intention* merupakan data yang diperiksa normalitasnya. Teknik yang digunakan adalah uji one-sample *Kolmogorov-Smirnov*, dan diasumsikan bahwa data terdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Nilai signifikansi  $< 0,05$  menunjukkan bahwa data tersebut tidak terdistribusi secara normal.<sup>3</sup>

TABEL 4.9 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11438380
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.088

<sup>3</sup> Syahroni, 50.

Test Statistic	.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai Asymp, Sig. Sebesar 0.200 > 0.05, maka dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

## 2) Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dengan menentukan hubungan linier antara dua variabel, khususnya variabel iklim organisasi dan variabel *turnover intention*. Sedangkan penjelasan uji liniernya adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier antara kedua variabel. Namun jika nilai signifikansinya < 0,05 maka tidak ada hubungan linier antara kedua variabel tersebut.

TABEL 4.10 HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	146.161	27	5.413	1.466	.152
		Linearity	1.348	1	1.348	.365	.550
		Deviation from Linearity	144.813	26	5.570	1.508	.136
Within Groups			114.483	31	3.693		
Total			260.644	58			

Dari tabel 4.10 hasil signifikansi terhadap linieritas sebesar 0.136 > 0.05 sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi linier. Artinya terdapat pengaruh yang linier atau searah antar variabel iklim organisasi dan *turnover intention*.

c. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran umum sehingga dapat mengkaji data yang dikumpulkan. Rata-rata dan deviasi standar dari analisis deskriptif dapat digunakan untuk memastikan distribusi frekuensi data. Peneliti menggunakan metode penghitungan untuk menetapkan cara menghitung tingkat klasifikasi setiap variabel penelitian, yaitu:

Rendah :  $X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$

Sedang :  $(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$

Tinggi :  $X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$

Keterangan

X : Skor Subjek

Mean : Nilai rata-rata

SD : Standar Deviasi.<sup>6</sup>

TABEL 4.11 HASIL UJI DESKRIPTIF VARIABEL IKLIM ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IklimOrganisasi	59	48.00	89.00	64.4407	8.83229
Turnover	59	16.00	24.00	20.4576	2.11987
Valid N (listwise)	59				

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian yang diuraikan di atas maka data

yang diperoleh peneliti dapat digambarkan sebagai variabel iklim organisasi, dari data tersebut nilai minimum dapat digambarkan sebesar 48, sedangkan nilai maximum sebesar 89, nilai mean adalah 64.4407, dan standar deviasi adalah 8.83229. Sedangkan variabel *turnover intention*, dari data tersebut dijelaskan nilai minimum sebesar 16, sedangkan nilai maximum sebesar 24, nilai mean 20,4576, dan standar deviasi adalah 2,11987.

d. Analisis data variabel Iklim Organisasi

TABEL 4.12 KATEGORISASI IKLIM ORGANISASI

**Kategori**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	45	76.3	76.3	76.3
Tinggi	14	23.7	23.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Dari table 4.12 terlihat iklim organisasi pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin berada pada kategori sedang sebanyak 45 responden dengan persentase 76.3%, dan pada kategori tinggi sebanyak 14 responden dengan persentase 23.7%.

e. Analisis data variabel *Turnover Intention*

TABEL 4.13 KATEGORISASI *TURNOVER INTENTION*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	54	91.5	91.5	91.5
Tinggi	5	8.5	8.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Dari tabel 4.13 terlihat bahwa *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin berada pada kategori sedang sebanyak 54 responden dengan persentase 91,5% dan pada kategori tinggi sebanyak 5 responden dengan persentase 8,5%.

#### f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kedua variabel penelitian.<sup>4</sup> Pengujian hipotesis menggunakan pengujian regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah dua variabel penelitian mempunyai pengaruh atau kontribusi yang signifikan.<sup>5</sup> Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan oleh dua variabel, baik positif maupun negatif. Juga untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistik versi 23, hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut :

---

<sup>4</sup> Syahroni, 48.

<sup>5</sup> M. Askari Zakariah and Vivi Afriani, *Analisis Statistik Dengan Spss Untuk Penelitian Kuantitatif* (Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka, 2021), <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=4Vs3EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA16&dq=analisis+statistik+dengan+spss+untuk+penelitian+kuantitatif&ots=yOYmiRtwp9&sig=g4uK0HI3hbEh4ge4kaER5ZuYvGo>.

TABEL 4.14 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.072 <sup>a</sup>	.005	-.012	2.133

Table 4.14 menunjukkan besarnya nilai antar variabel R yaitu 0.072, dan diperoleh nilai koefisien R square sebesar 0.005 artinya besarnya pengaruh variabel independen (iklim organisasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) adalah sebesar 0,5% dan sisanya sebesar 99,5% disebabkan oleh faktor lain.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.348	1	1.348	.296	.588 <sup>b</sup>
	Residual	259.296	57	4.549		
	Total	260.644	58			

Sebagaimana yang dikatakan Sugiyono, jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada peranan antar variabel.<sup>6</sup> Berdasarkan hal tersebut nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0.588 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

#### 4. Sumbangan Efektif

Cara mencari sumbangan efektif setiap aspek variabel adalah dengan

skor total aspek dibagi skor total variabel :

<sup>6</sup> Ahmad Saifuddin, *Penyusunan Skala Psikologi* (Prenada Media, 2020), 149, <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=H4P1DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=penyusunan+skala+psikologi&ots=sweBhs2wak&sig=lqT9QJV7ed5ufQyg9Xg-qWr-Q0>.

## a) Variabel Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi memiliki sembilan aspek, yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik, risiko, dan identitas diri.

Struktur	: $\frac{359}{3802} \times 100 = 9,44\%$
Tanggung Jawab	: $\frac{298}{3802} \times 100 = 7,60\%$
Penghargaan	: $\frac{607}{3802} \times 100 = 15,9\%$
Kehangatan	: $\frac{658}{3802} \times 100 = 17,3\%$
Dukungan	: $\frac{307}{3802} \times 100 = 8,07\%$
Standar Kinerja	: $\frac{595}{3802} \times 100 = 15,6\%$
Konflik	: $\frac{523}{3802} \times 100 = 13,7\%$
Risiko	: $\frac{443}{3802} \times 100 = 11,6\%$
Identitas Diri	: $\frac{150}{3802} \times 100 = 3,94\%$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut didapatkan hasil sumbangan efektif aspek iklim organisasi struktur sebesar 9,44%, tanggung jawab sebesar 7,60%, penghargaan sebesar 15,9%, kehangatan sebesar 17,3%, dukungan sebesar 8,07%, standar kinerja sebesar 15,6%, konflik sebesar 13,7%, risiko sebesar 11,6%, dan identitas diri sebesar 3,94%. Aspek iklim organisasi kehangatan adalah yang memiliki kontribusi paling besar terhadap anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Dalam hal

ini, menandakan jika suasana kehangatan antar anggota penuh menjadi aspek utama dalam mewujudkan iklim organisasi yang kondusif, terlebih bagi organisasi non *profit* kehangatan antar anggota merupakan kunci dalam menjaga solidaritas.

b) Variabel *Turnover Intention*

Variabel *Turnover Intention* mempunyai tiga aspek yaitu berfikir untuk keluar, mencari alternatif organisasi lain dan niat untuk keluar.

$$\text{Berpikir untuk keluar} \quad : \frac{406}{2023} \times 100 = 20,1\%$$

$$\text{Mencari alternatif organisasi lain} \quad : \frac{408}{2023} \times 100 = 20,1\%$$

$$\text{Niat untuk keluar} \quad : \frac{391}{2023} \times 100 = 19,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil sumbangan efektif aspek *turnover intention* berfikir untuk keluar adalah sebesar 20,1%, mencari alternatif organisasi lain sebesar 20,1%, dan niat untuk keluar sebesar 19,3%. Aspek *turnover intention* berfikir untuk keluar dan mencari alternatif organisasi lain adalah yang memiliki sumbangan efektif paling besar terhadap anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Hal ini menandakan jika anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang memiliki *turnover intention* berasal dari aspek berpikir untuk berhenti dan mencari alternatif organisasi lain.

## B. PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Proses membangun organisasi tentu pengelolaan sumber daya anggota menjadi hal yang utama untuk diperhatikan. Dalam prakteknya, pengelolaan anggota merupakan hal yang terpenting diperhatikan, memperhatikan anggota merupakan hal yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang bermacam-macam.<sup>7</sup> Selain itu, tidak semua anggota mampu diatur dan dikuasai. Melihat begitu kompleksnya anggota dalam suatu organisasi, maka diperlukan suatu evaluasi dan penilaian terhadap kinerja anggota. Kemudian organisasi juga harus menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong anggota untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal. Dengan ini iklim organisasi mampu mempengaruhi lingkungan organisasi secara internal. Sehingga bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi anggota dan bisa meningkatkan produktivitas pada anggota dalam menjalankan program kerja organisasi. Maka dari itu, iklim organisasi bisa juga disebut sebagai ”*jembatan*” yang menghubungkan faktor-faktor organisasi dalam manajemen dan perilaku anggota hingga memiliki kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan pada variabel iklim organisasi diambil dari pendapat Litwin dan Stringer yang mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif terhadap sistem

---

<sup>7</sup> Moh Adib Nurul Ula, “pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap retensi karyawan studi kasus pada pt. selok jaya di kecamatan juwana” (PhD Thesis, STAIN Kudus, 2016), 25, <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/844>.

formal, gaya informal manager dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari responden yang berada pada suatu organisasi tertentu.<sup>8</sup>

Berdasarkan analisis data diketahui bahwasanya tingkat iklim organisasi pada kategori sedang sebanyak 45 responden (76,3%) dan pada kategori tinggi sebanyak 14 responden (23,7%). Hasil tersebut bisa dinyatakan jika kondisi iklim organisasi pada unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dikategorikan baik. Sedangkan sumbangan efektif tertinggi dari variabel iklim organisasi adalah aspek kehangatan dengan persentase 17,3%. Hal ini menandakan jika aspek kehangatan di dalam organisasi unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin cukup baik, mengingat mereka adalah organisasi non profit sehingga dengan sikap kehangatan antar anggota menjadi pendorong agar organisasi bisa tetap berjalan sesuai dengan amanah musyawarah tahunan.

Anggota organisasi merupakan aset terpenting yang harus dimiliki dan dijaga oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi karena dianggap menjadi penggerak utama roda kehidupan dalam organisasi.<sup>9</sup> Kehidupan dalam dunia organisasi tidaklah luput dari berbagai macam perilaku anggota. Sebagai salah satu contoh dari berbagai macam perilaku anggota tersebut adalah *turnover intention*. *Turnover*

---

<sup>8</sup> Setiawan, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang," 27.

<sup>9</sup> Olivia Theodora, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang," *Agora* 3, no. 2 (2015): 189.

*intention* merupakan proses dimana anggota berfikir untuk meninggalkan organisasi dan mencari pilihan yang lebih baik dari organisasi sebelumnya.<sup>10</sup>

Teori yang digunakan pada variabel *turnover intention* diambil dari pendapat Mobley yang mengatakan *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan anggota untuk berhenti atau keluar dari organisasinya atas kehendaknya sendiri, atau pindah dari satu organisasi menuju ke organisasi lainnya.<sup>11</sup> Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa tingkat *turnover intention* dengan kategori sedang sebanyak 54 responden (91,5%) artinya terdapat 54 responden yang berfikir untuk mencari organisasi lain dan berpotensi meninggalkan organisasi dan pada kategori tinggi sebanyak 5 responden (8,5%) artinya terdapat 5 responden yang berniat untuk keluar dari organisasi.

Adapun dampak-dampak yang ditimbulkan dari *turnover intention* diantaranya adalah biaya rekrutmen, kelelahan dalam menyeleksi dan tingkat partisipatif anggota yang rendah. Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang peneliti dapatkan bahwa kelelahan, biaya yang *over budget* dalam proses rekrutmen dan tingkat partisipatif anggota yang rendah merupakan dampak yang paling dirasakan oleh pengurus organisasi unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Mobley menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi

---

<sup>10</sup> William Kosasih, "Studi Deskriptif Stres Kerja, Burnout, Dan Turnover Intention Pada Karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya," *Agora* 7, no. 2 (2019): 1.

<sup>11</sup> William H. Mobley et al., "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process.," *Psychological Bulletin* 86, no. 3 (1979): 520.

timbulnya *turnover intention* adalah karakteristikn individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.<sup>12</sup>

Turnover intention merupakan niat awal seresponden anggota untuk meninggalkan organisasi yang kemudian mencari organisasi yang lebih baik dari sebelumnya. Agama Islam memandang perilaku tersebut sebagai perilaku yang netral. Artinya tergantung bagaimana niat responden tersebut, jika ia keluar dengan pertimbangan demi kemashalatan karir dan masa depannya maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu ikhtiar yang baik dalam mencari kehidupan yang lebih baik, namun jika alasan ia keluar karena alasan yang tidak dapat diterima oleh norma sosial, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai perilaku yang kurang baik. Sebagaimana hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhori dan Imam Muslim yang dihimpun dalam kitab *arba'in an-nawawiyah* karangan Imam Yahya bin Syaraf An-nawawi.

عَنْ أَهْمَيْهِ أَلْ مُؤْهْمَيْهِ أَهْبِ ِ  
 حَفْ  
 «صَ عَمَرَ بِنَهُ الطَّوَّابِ هَبَ رَضِيهِ اللهُ عَنْهُ قَالَ : هَسَعُ تَ رَ سَوَّلَ  
 اللهُ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَ قَوْلَ : إِنْهُنَّ الْأَعْمَالُ لَ هِلِينَهُ يَا هَتَ وَإِنْهُنَّ لَهُ لَ هَلْهُ أَمْرُهُ «يَ مَا نَوَى . فَمَنْ  
 كَانَتْ هِسْجُ رَتَهُ إِهْلَ اللهُ وَرَ سَوَّلِيهِهِ فَهَسْجُ رَتَهُ هَالِ اللهُ وَرَ سَوَّلِيهِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِسْجُ رَتَهُ لَهُ دُنْيَا يَصِيْبُهَا  
 أَوْ أَمْرًا «يَنْكُهُ حَهَا فَهَسْجُ رَتَهُ إِهْلَ مَا هَاجَرَ  
 إِهْلِيهِهِ»

*Dari Amirul Mu'minin, Abi Hafs Umar bin Al Khaththab  
 radiallahuanhu, dia berkata: Saya mendengar Rasulullah  
 Shallallahu'alaihi wasallam bersabda: "Sesungguhnya setiap*

<sup>12</sup> Pranowo, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama)," 3.

*perbuatan tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap responden (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena (ingin mendapatkan keridhaan) Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada (keridhaan) Allah dan Rasul-Nya. Dan siapa yang hijrahnya karena dunia yang dikehendakinya atau karena wanita yang ingin dinikahinya maka hijrahnya (akan bernilai sebagaimana) yang dia niatkan. (HR. Bukhari dan Muslim)*

Hadist ini sangat penting, karena menjadi orientasi seluruh hukum dalam islam. Hal ini bisa dilihat dari pendapat para ulama. Abu Dawud berkata: Hadits ini setengah dari ajaran Islam. Karena agama bertumpu pada dua hal: sisi *lahiriyyah* (amal perbuatan) dan sisi *bathiniyyah* (niat). Imam Ahmad dan Imam Syafi'i berkata: hadits ini mencakup sepertiga ilmu, kerena perbuatan manusia terkait dengan tiga hal: hati, lisan dan anggota badan. Sedangkan niat dalam hati merupakan salah satu dari bagian tiga hal tersebut.<sup>13</sup>

Dalam kehidupan sehari, kita sering mendengar ungkapan bahwa “Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Prinsip ini bukan hanya sekedar motivasi, tetapi juga merupakan ajaran yang sangat mendalam dalam Islam. Prinsip ini merupakan inti dari ayat al-qur’an suarah al-hashr ayat 18:

---

<sup>13</sup> Mistu, “Al-Wafi Menyelami Makna 40 Hadis Rasulullah SAW (Syarah Arba’in An-Nawawiyah. Penerjemah Muhil Dhofir. 2011,” 2.

هَيَّا ذَبْهُ رَبِّيَ اللَّهُ إِنَّهُ «اللَّهُ وَأَنْتَ قُوا لَهُمْ» دَقَّ مَاتَ نَفْسِ سِ وَتَنْتَظِرُ اللَّهُ أَنْتَ قُوا ءَامَنُوا ، يَا أَيُّهَا الَّذِينَ تَعْمَلُونَ

*“Hai responden-responden yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.*<sup>14</sup>

Dari tafsir almishbah perintah memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok, dipahami oleh Thabathaba’i sebagai perintah untuk melakukan evaluasi terhadap amal-amal yang telah dilakukan. Setiap mukmin dituntut untuk melakukan hal itu. Kalau dia baik dia dapat mengharap ganjaran, dan apabila buruk amalnya maka hendaknya segera bertaubat.

Ayat ini menekankan pentingnya setiap individu untuk merenungkan tindakan mereka dan berusaha untuk memperbaiki diri, penting bagi ummat Islam untuk memahami bahwa setiap tindakan baik yang dilakukan hari ini akan berkontribusi pada kehidupan yang lebih baik di masa depan, baik di dunia maupun di akhirat.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> M. Quraish Shihab, “Tafsir Al-Misbah,” Jakarta: Lentera Hati 2 (2002): 130.

<sup>15</sup> “Hari Ini Harus Lebih Baik Dari Hari Kemarin Dan Hari Esok Harus Lebih Baik Dari Hari Ini | Oleh Drs. H. Muchlis, S.H.,M.H. | 27/09 - Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama,” accessed December 8, 2024, <https://badilag.mahkamahagung.go.id/pojok-dirjen/pojok-dirjen-badilag/hari-ini-harus-lebih-baik-dari-hari-kemarin-dan-hari-esok-harus-lebih-baik-dari-hari-ini-oleh-drs-h-muchlis-s-h-m-h-27-09>.



*ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”.*

Menurut tafsir Al-azhar, semangat tolong menolong, menengakkan amal perbuatan yang baik dan membangun Masyarakat merupakan kewajiban bagi seluruh umat muslim baik laki-laki maupun perempuan. Kalau ada pekerjaan yang baik (ma'ruf) semua menegakkan dan menggiatkan, dan kalau ada yang tidak patut (munkar), semuanya menentang. Sehingga mereka mempunyai pandangan umum yang baik terhadap lingkungan sosial.<sup>17</sup>

Rasulullah saw mengibaratkan persatuan dan kesatuan responden-responden beriman, sama dengan satu bangunan yang batu batanya saling kuat-menguatkan, atau sama dengan jasad yang akan merasakan nyeri, panas, dan, sulit tidur, bila salah satu bagiannya menderita penyakit.<sup>18</sup> Umat islam harus mampu menjaga persatuan dan kerukunan antar sesama. Mereka harus menghindari konflik, perselisihan, dan perpecahan yang dapat melemahkan solidaritas umat. Sebaliknya mereka harus saling menghargai, toleran dan menjunjung tinggi nilai-nilai persaudaraan.<sup>19</sup> Hal ini senada dengan salah satu aspek dari iklim organisasi yaitu konflik. Semakin rendah tingkat konflik yang terjadi di internal organisasi tersebut, semakin baik

---

<sup>17</sup> Prof Dr Hamka, “Tafsir Al Azhar”, Jakarta : PT. Pustaka Panjimas, (1985): 276.

<sup>18</sup> Shihab, “Tafsir Al-Misbah,” 651.

<sup>19</sup> Hesti Agusti Saputri et al., “Peran Sosial Umat Dalam Membangun Solidaritas Menurut Tafsir Surah At-Taubah Ayat 71,” *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam* 2, no. 4 (2024): 232–33.

tingkat iklim organisasi tersebut. Oleh karena itu maka setiap organisasi hendaknya menghindari konflik internal guna terciptanya iklim organisasi yang kondusif.

Hasil analisa data menunjukkan jika iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, dikarenakan variabel *turnover intention* kurang tepat jika digunakan pada lembaga yang bersifat non *profit*. Variabel *turnover intention* memiliki orientasi pada aspek gaji dan promosi. Hasil wawancara yang dilakukan terhadap saudara S selaku ketua umum, menyebutkan karena organisasi merupakan wadah perkumpulan atas dasar kebersamaan dan belajar, sehingga anggota ketika keluar dari organisasi tidak ada *punishment* dari organisasi. Tidak ada dampak yang dirasakan anggota ketika keluar dari organisasi karena mereka bisa mencari organisasi yang lain berdasarkan *feedback* yang ia kehendaki.

Faktor yang juga menyebabkan iklim organisasi tidak berpengaruh pada *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin adalah komitmen dan motivasi berorganisasi responden yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Nur Baity yang berjudul “Gambaran Komitmen Organisasi Pada Pengurus UKM Bela Diri Taekwondo UIN Antasari”. Hasil penelitian tersebut mendeskripsikan komitmen organisasi pengurus UKM Bela Diri Taekwondo UIN Antasari

yang mendapatkan skor tertinggi berdasarkan hasil uji deskriptif kuesioner komitmen organisasi yaitu sebesar 1.17670. Dimensi komitmen normatif membahas mengenai kesetiaan anggota terhadap organisasinya. Pada sesi wawancara, subjek AB menjelaskan bahwa memiliki keinginan untuk tetap berada di UKM Bela Diri Taekwondo UIN Antasari, tidak hanya menjelaskan bahwa dirinya memiliki keinginan untuk tetap berada di UKM Bela Diri Taekwondo UIN Antasari tetapi subjek AB juga menjelaskan bahwa UKM Bela Diri Taekwondo UIN Antasari pantas mendapatkan kesetiiaannya sebagai pengurus.<sup>20</sup>

### C. TEMUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini ada beberapa temuan diluar dari rumusan masalah penelitian, yaitu:

- 1) Nilai sumbangan efektif pada variabel iklim organisasi aspek struktur sebesar 9,44%, tanggung jawab sebesar 7,60%, penghargaan sebesar 15,9%, kehangatan sebesar 17,3%, dukungan sebesar 8,07%, standar kinerja sebesar 15,6%, konflik sebesar 13,7%, risiko sebesar 11,6%, dan identitas diri sebesar 3,94%. Aspek kehangatan memiliki kontribusi yang besar terhadap anggota penuh unit kegiatan mahasiswa belada diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.
- 2) Nilai sumbangan efektif pada variabel *turnover intention* aspek berfikir untuk keluar adalah sebesar 20,1%, mencari alternatif organisasi lain

---

<sup>20</sup> Putri Nurbaiti, "Gambaran Komitmen Organisasi Pada Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin," 2024, <https://idr.uin-antasari.ac.id/id/eprint/27132>.

sebesar 20,1%, dan niat untuk keluar sebesar 19,3%. Aspek *turnover intention* berfikir untuk keluar dan mencari alternatif organisasi lain adalah aspek yang memiliki kontribusi paling besar terhadap anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

- 3) Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai korelasi/tingkat pengaruh antar variabel R sebesar 0,072 dan diperoleh koefisien R square sebesar 0,005 berarti besarnya kontribusi independen (iklim organisasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) adalah sebesar 0,5% dan sisanya 99,5% disebabkan oleh faktor lain. Dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,588 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

#### **D. KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian dalam skripsi ini dilakukan oleh peneliti sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah. Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan data penelitian yang sesuai untuk memenuhi rumusan masalah yang ingin dipecahkan. Namun peneliti juga menemukan keterbatasan dalam pengumpulan data. Beberapa kendala dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *Turnover Intention* kurang baik jika digunakan pada lembaga non *profit* seperti organisasi kemahasiswaan dan lembaga swadaya masyarakat.

Karena variabel *turnover intention* orientasinya pada aspek gaji dan promosi jabatan, sehingga lebih tepat digunakan pada ruang lingkup perusahaan.

2. Jika ingin mengetahui seberapa tinggi tingkat variabel *turnover intention* akan lebih tepat jika menggunakan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, atau komitmen organisasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dan analisis yang dilakukan peneliti, maka dapat diambil Kesimpulan dari peneliti, yaitu :

1. Tingkat iklim organisasi di unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin sebagian besar sedang. Uji deskriptif data penelitian menunjukkan nilai mean 85,8 dan nilai standar deviasi 9,4. Kemudian nilai-nilai ini dimasukkan ke dalam rumus kategorisasi, yang menunjukkan bahwa tingkat iklim organisasi anggota unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin berada pada tingkat sedang sebanyak 45 responden dengan persentase 76,3%, dan pada tingkat tinggi sebanyak 14 responden dengan persentase 23,7%.
2. Tingkat *turnover intention* anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin memiliki tingkat *turnover intention* sedang. Sebagai hasil dari uji deskriptif, diperoleh nilai mean sebesar 20,4 dan standar deviasi sebesar 2,1. Setelah nilai-nilai ini dimasukkan ke dalam rumus kategorisasi, ditemukan bahwa tingkat *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 54 responden berada pada tingkat sedang dengan persentase 91,5%, dan 5 responden berada pada tingkat tinggi dengan persentase 8,5%.

3. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antar iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.. Dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,588 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Adapun kontribusi iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada anggota penuh sebesar 0,5% dan 99,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti serta dijelaskan dalam penelitian ini.

## **B. Rekomendasi & Saran**

1. Bagi unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, melakukan *bonding team*, penerapan *reward* dan *punishment*, memperhatikan *work life balance* anggota dan memberikan pelatihan *soft skill* dan *hard skill*.
2. Peneliti memberikan rekomendasi kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel demotivasi untuk melihat fenomena keluarnya anggota organisasi dari organisasi. Karena variabel *turnover intention* lebih tepat jika digunakan pada perusahaan dengan subyek karyawan atau pegawai dengan orientasinya adalah gaji dan promosi jabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Muhammad Rasyid, Rizqa Anita, and Rita Anugerah. "Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 20, no. 1 (2016): 121–41.
- . "Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 20, no. 1 (2016): 121–41.
- "Adab Berbicara Kepada Orang Lain Dalam Islam: Membangun Komunikasi Yang Santun – Laboratorium Teknologi Pangan." Accessed December 8, 2024. <https://foodtechlab.uad.ac.id/adab-berbicara-kepada-orang-lain-dalam-islam-membangun-komunikasi-yang-santun/>.
- Adib Nurul Ula, Moh. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Studi Kasus Pada Pt. Selok Jaya Di Kecamatan Juwana." PhD Thesis, STAIN Kudus, 2016. <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/844>.
- Akbar, Akbar, Agung Widhi Kurniawan, and Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai." *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 19, no. 3 (2022): 473–80.
- . "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai." *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 19, no. 3 (2022): 473–80.
- Alfresia, Vidya Prisca. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia)." *Jurnal Ekonomi* 2, no. 2 (2016).
- Anggraini, Fitria Dewi Puspita, Aprianti Aprianti, Vilda Ana Veria Setyawati, and Agnes Angelia Hartanto. "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas." *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 6491–6504.
- Ardan, M., and Achmad Jaelani. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada, 2021.

<https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ryIwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Manajemen+Sumber+Daya+Manusia:+Turnover+Intention+Dapat+Mempengaruhi+Kualitas+Kinerja+Perusahaan+&ots=XYt2oFLI3l&sig=Csxf-bGbFzyFhspU7EhRk7lO0E8>.

Ardiansyah, Fuad, and Fathul Hidayah. “Performa Kerja Dan Turnover Intention Di Moderasi Threat Appraisal.” *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness* 1 (2020).

Arikunto, Suharsimi. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.” (*No Title*), 2010. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000795354347648>.

Ariyani, Emma Dwi. “Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Di Polman Bandung).” *Jurnal Manajerial* 11, no. 2 (2012): 68–80.

Arnanta, I Gede Putra, and I Wayan Mudiarta Utama. “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja” 6, no. 6 (n.d.).

Basri, Muhammad, and S. Nurhidayanti. “Iklim Organisasi Dan Etos Kerja: Pengaruh Dan Manfaat Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Makassar Utara.” *Paulus Journal of Accounting (PJA)* 5, no. 1 (2023): 118–31.

Budiaji, Weksi. “Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert.” *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan* 2, no. 2 (2013): 127–33.

Chandra, Daniel Alexander. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri.” *Agora* 6, no. 1 (2018).

Faaroeq, Annie. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial.” In *Forum Ilmiah*, 18:11–25, 2021. [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-19474-11\\_1018.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-19474-11_1018.pdf).

Firnanda, Wachidatus Sholikhati, and Meita Santi Budiani. “ Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa.” . . *Character* 06 (2019).

- Ghani, Abdul, and Dewi Susita. "Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Sortation Perusahaan." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 3, no. 1 (2022): 71–86.
- "Hari Ini Harus Lebih Baik Dari Hari Kemarin Dan Hari Esok Harus Lebih Baik Dari Hari Ini | Oleh Drs. H. Muchlis, S.H.,M.H. | 27/09 - Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama." Accessed December 8, 2024. <https://badilag.mahkamahagung.go.id/pojok-dirjen/pojok-dirjen-badilag/hari-ini-harus-lebih-baik-dari-hari-kemarin-dan-hari-esok-harus-lebih-baik-dari-hari-ini-oleh-drs-h-muchlis-s-h-m-h-27-09>.
- Harvida, Donny Agung, and Chandra Wijaya. "Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur." *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)* 18, no. 2 (2020): 13–23.
- Hendriawati, Ratih, Syahril Syahril, Irsyad Irsyad, and Hanif Al-kadri. "Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 2 (2021): 4210–18.
- Herlina, Vivi. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo, 2019. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=WTOyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Panduan+Praktis+Mengolah+Data+Kuesioner+Menggunakan+SPSS+&ots=Ry\\_89Q8qdY&sig=iI-s\\_eTpRbk6e1Xi2Ez8mxWAwxM](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=WTOyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Panduan+Praktis+Mengolah+Data+Kuesioner+Menggunakan+SPSS+&ots=Ry_89Q8qdY&sig=iI-s_eTpRbk6e1Xi2Ez8mxWAwxM).
- Kosasih, William. "Studi Deskriptif Stres Kerja, Burnout, Dan Turnover Intention Pada Karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya." *Agora* 7, no. 2 (2019).
- Kusumaputri, Erika Setyanti. "Iklim Organisasi Perspektif Psikologi." Deepublish, 2021. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/43380/>.
- Laksana, I. G. N., and Ni Wayan Mujiati. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6, no. 11 (2017): 5883–5910.

- Latipah, Nurul. "Metode Penelitian Psikologi." Penerbit Deepublish, 2014.  
<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/20915/>.
- Mistu, Musthafa Dhieb al-Bugha Muhyiddin. "Al-Wafi: Menyelami Makna 40 Hadits Rasulullah Saw." *Syarh Kitab Arba 'in al-Nawawiyah*, Terj. Muhil Dhofir. *Al-I 'tishom*, 2009.
- Mistu, Musthafa Dieb Al-Bugha Muhyidin. "Al-Wafi Menyelami Makna 40 Hadis Rasulullah SAW (Syarah Arba'in An-Nawawiyah. Penerjemah Muhil Dhofir. 2011." *Jakarta Timur: Al-I" Tishom*, 1998.
- Mobley, William H., Rodger W. Griffeth, Herbert H. Hand, and Bruce M. Meglino. "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process." *Psychological Bulletin* 86, no. 3 (1979): 493.
- Monica, Audivia, and Megawati Megawati. "Pengaruh Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 6, no. 3 (2021): 456–70.
- Mujiati, Ni Wayan, and Anak Agung Sagung Kartika Dewi. "Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi." In *Forum Manajemen*, 14:56–63, 2016.  
<http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/download/139/91>.
- . "Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi." In *Forum Manajemen*, 14:56–63, 2016.  
<http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/download/139/91>.
- Neolaka, Amos. "Metode Penelitian Dan Statistik," 2014.  
<https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/101253/metode-penelitian-dan-statistik.html>.
- Nurbaiti, Putri. "Gambaran Komitmen Organisasi Pada Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin," 2024. <https://idr.uin-antasari.ac.id/id/eprint/27132>.

- Nurlan, Fausiah. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara, 2019. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=OXYqEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Metodologi+Penelitian+Kuantitatif&ots=-fDILct1ss&sig=mdNfXdEfTFllSZ8VP\\_IgSKl5a5g](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=OXYqEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Metodologi+Penelitian+Kuantitatif&ots=-fDILct1ss&sig=mdNfXdEfTFllSZ8VP_IgSKl5a5g).
- “Panduan-PPK-Ormawa-2023.Pdf.” Accessed November 30, 2024. <https://kemahasiswaan.gunadarma.ac.id/wp-content/uploads/2023/02/Panduan-PPK-Ormawa-2023.pdf>.
- Prahastho, Galih Indro, and Yohana Wuri Satwika. “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Organisasi X.” *Character Jurnal Penelitian Psikologi* 7, no. 04 (September 3, 2020): 45–51. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v7i04.36413>.
- Pranowo, Ridwan Suryo. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama).” *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi* 4, no. 4 (2016). <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/profita/article/view/5630>.
- Prasetyowati, Eka Anggarini. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” PhD Thesis, IAIN SALATIGA, 2018. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/3209>.
- . “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” PhD Thesis, IAIN SALATIGA, 2018. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/3209>.
- . “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” PhD Thesis, IAIN SALATIGA, 2018. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/3209>.
- Puryana, Pulung, and Dea Ayu. “Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Kontributor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja.” *Jurnal Study and Management Research* 11, no. 1 (2014): 9–19.

- Putra, I. Made Yuda Dwi, and Made Surya Putra. "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention." PhD Thesis, Udayana University, 2019.
- . "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention." PhD Thesis, Udayana University, 2019.
- Putra, Rafinarezka Hendi, Supriyono Supriyono, and Agung Subono. "Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Maya Antique." *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* 4, no. 1 (2024): 60–80.
- Riadi, Edi. "Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan IBM SPSS)," 2019.
- Rismayanti, Revilia Dian, M. Al Musadieq, and Edlyn Khurotul Aini. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61, no. 2 (2018): 127–36.
- Saifuddin, Ahmad. *Penyusunan Skala Psikologi*. Prenada Media, 2020. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=H4P1DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=penyusunan+skala+psikologi&ots=sweBhs2wak&sig=lqT9QJV7ed5ufQyg9Xg-qWr-\\_Q0](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=H4P1DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=penyusunan+skala+psikologi&ots=sweBhs2wak&sig=lqT9QJV7ed5ufQyg9Xg-qWr-_Q0).
- Saputri, Hesti Agusti, Siti Nur Kholifah, Farzila Wati, and Rajif Adi Sahroni. "Peran Sosial Umat Dalam Membangun Solidaritas Menurut Tafsir Surah At-Taubah Ayat 71." *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam* 2, no. 4 (2024): 232–50.
- Sari, Dwi Ulina, and Kemala Dewi. "Manfaat Iklim Organisasi Di Perusahaan Pt. Asam Jawa." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 4 (2023): 2146–51.
- Sari, Selvi Yona, M. Havidz Aima, and Zefriyenni Zefriyenni. *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*. CV. Gita Lentera, 2024. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=X3nxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=Mengurai+Turnover+Intention:+Strategi+Mempertahankan+Karyawan&ots=iPWvR50EuY&sig=sIcWBqme6Gg2-Cy-ieHXa5ft0B4>.

———. *MENGURAI TURNOVER INTENTION: Strategi Mempertahankan Karyawan*. CV. Gita Lentera, 2024.  
<https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=X3nxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=Mengurai+Turnover+Intention+Strategi+Mempertahankan+Karyawan+&ots=iPWvR62Cy1&sig=s5Gcg4aOkhVJcV8ghUMeypINP-gk>.

Setiawan, K. C. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1 (1), 23–32,” 2015.

Setiawan, Kiki Cahaya. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.” *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 1, no. 1 (2015): 23–32.

Shihab, M. Quraish. “Tafsir Al-Misbah.” *Jakarta: Lentera Hati* 2 (2002): 52–54.

Simanjuntak, Junihot M. *Manajemen Pengembangan Keprofesian Guru Berbasis Produk Karya Tulis Ilmiah*. Penerbit Andi, 2022.  
<https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=C15mEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Manajemen+Pengembangan+Keprofesian+Guru+Berbasis+Karya+Tulis+Ilmiah&ots=Df5u7imK-5&sig=0OcrNDx22Bnus-cjC1TfwvlOLcY>.

———. *Manajemen Pengembangan Keprofesian Guru Berbasis Produk Karya Tulis Ilmiah*. Penerbit Andi, 2022.  
[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=C15mEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Manajemen+Pengembangan+Keprofesian+Guru+Berbasis+Karya+Tulis+Ilmiah&ots=Df5u7joF\\_5&sig=AScVuRBzF\\_-H7IXH9rZN7O-aOp0](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=C15mEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Manajemen+Pengembangan+Keprofesian+Guru+Berbasis+Karya+Tulis+Ilmiah&ots=Df5u7joF_5&sig=AScVuRBzF_-H7IXH9rZN7O-aOp0).

Sopiyah, Siti, Laura Anisah Prihatin, Noval Tri Zaenal Muttaqien, and Kasdar Al Ade Saputra. “Nilai Ukhuwah Islamiah; Metode Penguatan Nilai Afektif Dalam Pendidikan Islam Urgensi Sarah Hadits Arabi’n Ke 35 An-Nawawi.” *Al-Akhbar: Jurnal Ilmiah Keislaman* 9, no. 2 (2023): 101–6.

Sugiyono, Dr. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D,” 2013.

[https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=43](https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43).

- Sugiyono, Prof. "Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)." *Bandung: Alfabeta* 28, no. 1 (2015): 12.
- Supratiknya, Augustinus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dalam Psikologi*. universitas Sanata Dharma, 2022. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Hul4EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA25&dq=metodologi+penelitian+kuantitatif+untuk+psikologi+dann+pendidikan+&ots=L5PauJjJ86&sig=8Rb1hXtFPbIJbwDxxDSG3AG119A>.
- Susanty, Ety. "Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi." *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan* 1, no. 2 (2013): 230–39.
- Syahroni, Muhammad Irfan. "Prosedur Penelitian Kuantitatif." *EJurnal Al Musthafa* 2, no. 3 (2022): 43–56.
- Tarigan, Gabriel Kawas. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda." *eJournal Psikologi* 4, no. 4 (2016): 472–80.
- Theodora, Olivia. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang." *Agora* 3, no. 2 (2015): 187–95.
- Umar, Husein. "Metode Penelitian Kuantitatif." *Alfabeta, Jakarta*, 2003. <https://osf.io/preprints/4bjux/>.
- Utami, Destiani Putri, Dwi Melliani, Fermim Niman Maolana, Fitriana Marliyanti, and Asep Hidayat. "Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 12 (2021): 2735–42.
- Utami, Herta Sudyanti. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda." *Jurnal Paradigma* 2, no. 2 (2017): 277–89.
- Wirawan, Septiadi. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Tanjung Kabupaten Tabalong." *JAPB* 6, no. 2 (2023): 1676–87.

- Yuanita, Nita. "Pengaruh Iklim Organisasi Kampus Terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa Dalam Mewujudkan Partisipasi Mahasiswa Pada Organisasi Kemahasiswaan." *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara* 11, no. 1 (2017): 44–53.
- Yuliani, Rozi, and Moch Abdi. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi." *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah* 17, no. 2 (2023). <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/4582>.
- Zakariah, M. Askari, and Vivi Afriani. *Analisis Statistik Dengan Spss Untuk Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka, 2021. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=4Vs3EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA16&dq=analisis+statistik+dengan+spss+untuk+penelitian+kuantitatif&ots=yOYmiRtwp9&sig=g4uK0HI3hbEh4ge4kaER5ZuYvGo>.

# LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

Jl. Jend. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3266593

Nomor : B-13/Un.14/III.3/PP.00.9/07/2021  
Lamp. : --  
Hal : Pelaksanaan Seminar Desain Operasional  
a.n. M. Nur Syafardan

KEPADA YTH.

1. Musfichin, M.A
  2. Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog
  3. Yulia Hairina, M.Psi. Psikolog
- (Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora)  
di Banjarmasin

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan disetujui Proposal Skripsi Mahasiswa :

Nama : M. Nur Syafardan  
NIM : '180103040262  
Judul : Gaya kepemimpinan perempuan dalam jabatan organisasi UKM beladiri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin.

Dengan ini, diberitahukan bahwa proposal tersebut setelah diubah menjadi desain operasional akan diseminarkan pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 23 September 2021  
Waktu : 09.00-10.00 WITA  
Tempat : Ruang Munaqasah Fakultas Ushuluddin dan Humaniora  
Pembimbing I : Musfichin, M.A  
Pembimbing II : Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog  
Moderator : Yulia Hairina, M.Psi. Psikolog

Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Wassalam,  
Dekan,  
  
Dr. Irfan Noor, M.Hum  
NIP. 197104142003121005

**SURAT KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
UIN ANTASARI BANJARMASIN  
NOMOR 3<sup>10</sup> TAHUN 2021**

**Tentang  
PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA  
DAN PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**

- Menimbang** :
- a. Bahwa proposal skripsi yang berjudul: "Gaya kepemimpinan perempuan dalam jabatan organisasi UKM beladiri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin. " telah ditelaah oleh Dosen Penelaah
  - b. Bahwa persetujuan atau penolakan judul skripsi mahasiswa perlu dituangkan dalam sebuah surat keputusan
- Memperhatikan** :
- Hasil sidang Jurusan Psikologi Islam yang diselenggarakan pada tanggal 1 Juli 2021
- Mengingat** :
1. Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Sistem Pendidikan Nasional
  2. Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  3. Peraturan Presiden No 36 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
  4. Peraturan Menteri Agama No 20 Tahun 2017 tentang Organisasi dan tata Kerja UIN Antasari Banjarmasin
  5. Peraturan Menteri Agama No 29 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Antasari Banjarmasin
  6. Keputusan Direktur jenderal Pendidikan Islam No 102 Tahun 2019 tentang Standar Keagamaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam
  7. Keputusan Rektor Uin Antasari No 289 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Kredit Semester UIN Antasari Banjarmasin

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
- Pertama** : Menyetujui proposal skripsi mahasiswa yang berjudul. "Gaya kepemimpinan perempuan dalam jabatan organisasi UKM beladiri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin. " untuk digarap oleh mahasiswa/i

**Nama/NIM: M. Nur Syafardan / "180103040262**

**Program Studi : PSIKOLOGI ISLAM**

- Kedua** : Menunjuk dan menetapkan Musfichin, M.A sebagai Dosen Pembimbing I dan Shanty Komalasari, M.Psi Psikolog sebagai Dosen Pembimbing II untuk mahasiswa tersebut di atas
- Ketiga** : Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan dibetulkan sebagaimana mestinya.



Di tetap di : Banjarmasin  
Pada tanggal : 1 Juli 2021  
Dekan

**Dr. Irfan Noor, M.Hum**  
NIP. 197104142003121005

- Tembusan**
1. Jurusan
  2. Dosen Pembimbing
  3. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 2898/Un.14/III.3/PP.00.9/11/2024

Ketua Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, menerangkan mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Nur Syafardan  
NIM : 180103040262  
Semester : XIII  
Tahun Akademik : 2024/2025  
Dosen Pembimbing 1: Musfchin, M.A  
Dosen Pembimbing 2: Dr. Akhmad Sagir, M.Ag  
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada Organisasi UKM Bela Diri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini, kami menerangkan bahwa judul skripsi telah diubah menjadi "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin" sesuai dengan persetujuan dosen pembimbing.

Demikian surat keterangan perubahan judul ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 19 November 2024  
a.n. Ketua Prodi Psikologi Islam  
Sekretaris,



Musfchin, M.A



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235  
Telepon (0511) 3266593  
Website: fuh.uin-antasari.ac.id; E-mail: fuh@uin-antasari.ac.id

Nomor : 3014/Un.14/III.3/TL.00/12/2024

03 Desember 2024

Sifat : -

Lampiran : 1 (Satu) Lembar

Hal : Riset dalam Rangka Penyusunan Skripsi

Yth. Ketua Umum UKM-BD Taekwondo  
UIN Antasari Banjarmasin

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan Hormat, bersama ini kami mohon izin serta bantuan Bapak/Ibu agar berkenan kiranya memberikan informasi/data yang diperlukan mahasiswa(i) :

Nama : Muhammad Nur Syafardan  
NIM : 180103040262  
Jurusan : S1 Psikologi Islam  
Alamat : Jl. Perdagangan Komplek HKS N Permai B9 No. 448

sehubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan sebagaimana surat riset terlampir.

Kami sampaikan pula sebagai Satker berpredikat Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi (ZI-WBK), menuju Zona Integritas Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (ZI-WBBM) UIN Antasari Banjarmasin berkomitmen terus menjaga integritas serta meningkatkan Kualitas Kinerja dan Pelayanan.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu serta kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Dekan,  
  
Dzikri Nirwanat

Melayani Lebih Baik , Lebih Baik Melayani



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235  
Telepon (0511) 3266593  
Website: fuh.uin-antasari.ac.id; E-mail: fuh@uin-antasari.ac.id

**SURAT RISET**

Nomor: 3013/Un.14/III.3/PP.00.9/12/2024

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menugaskan :

Nama : Muhammad Nur Syafardan  
NIM : 180103040262  
Semester : XIII (Tiga Belas)  
Jurusan : S1 Psikologi Islam  
Alamat Sekarang : Jl. Perdagangan Komplek HKSN Permai B9 No. 448  
Untuk : Melakukan riset / penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi dengan judul:

**Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin**

Tempat yang dituju : UKM-BD Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin  
Barang yang dibawa : Seperangkat Alat Penelitian  
Lamanya Riset : 1 (Satu) Bulan  
Dari Tanggal : 05 Oktober 2024  
Sampai Tanggal : 05 November 2024

Kami sampaikan pula sebagai Satker berpredikat Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi (ZI-WBK), menuju Zona Integritas Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (ZI-WBBM) UIN Antasari Banjarmasin berkomitmen terus menjaga integritas serta meningkatkan Kualitas Kinerja dan Pelayanan.

Demikian surat riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak terkait dapat memberikan bantuan sepenuhnya.

Banjarmasin, 03 Desember 2024

Dekan,

Dzikri Nirwana

*Melayani Lebih Baik , Lebih Baik Melayani*



**PENGURUS  
UKM BELA DIRI TAEKWONDO  
UIN ANTASARI BANJARMASIN**

Sekretariat : Jl. A. Yani Km. 4,5 Gedung Student Center (Sc) Lt. II UIN Antasari Banjarmasin



No : 05/Un.14/B/P/Taekwondo/UIN-A/12/2024

Banjarmasin, 10 Desember 2024

Lamp : -

Hal : Balasan Surat Izin Penelitian Skripsi

Kepada

Yth, Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Di –

Tempat

*Assalamualaikum wr.wb*

*Salam Taekwondo!*

Sehubungan dengan menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora nomor 3014/Un.14/III.3/TL.00/12/2024 perihal permohonan izin penelitian mahasiswa di bawah ini:

Nama : Muhammad Nur Syafardan

NIM : 180103040262

Prodi : Psikologi Islam

Telah selesai melaksanakan penelitian di UKM Bela Diri *Taekwondo* UIN Antasari untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”.

Demikian surat ini disampaikan, dan disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum wr.wb.*

Mengetahui,  
Ketua Umum  
UKM Bela Diri Taekwondo UIN  
Antasari Banjarmasin



M. Sakha Taufiqurrahman  
NAT.XX-22-435

**Surat Keterangan *Expert Judgement***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miftahul Aula Sa'adah, M.Psi  
Jabatan/Instansi : Dosen Psikologi Islam

Dengan ini telah melaksanakan *Expert Judgement* pada:

Nama : M. Nur Syafardan  
NIM : 180103040262  
Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin  
Obyek Penilaian : Iklim Organisasi

Demikian *Expert Judgement* ini dibuat untuk diperbaiki sebagaimana rekomendasi.  
(terlampir)

Banjarmasin, 17 September 2024  
*Expert Judgement*



Miftahul Aula Sa'adah, M.Psi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

Lampiran:

**Rekomendasi dan Hasil Expert Judgement**

**Instrumen Skala**

Secara umum Instrumen Skala "Iklim Organisasi" pada Desain Penelitian a.n. M. Nur Syafardan (NIM:180103040262) tersebut\*):

- a. Belum layak digunakan dan masih memerlukan konsultasi
- b. Dapat digunakan dengan banyak revisi
- c. Dapat digunakan dengan sedikit revisi
- d. Dapat digunakan tanpa revisi

**Komentar dan Saran Perbaikan:**

1. Lebih banyak item biasanya dapat meningkatkan reliabilitas suatu instrumen
2. jumlah item harus cukup untuk mewakili seluruh dimensi/ aspek dari konsep yang diukur
3. jumlah item bisa ditambahkan 20-40 item dengan cukup baik
4. Ada baiknya memiliki keseimbangan antara item yg favorable dan unfavorable untuk menghindari bias responden seperti acquiescence bias → kecenderungan untuk selalu setuju dgn pernyataan.

Banjarmasin, 17 September 2024  
Expert Judgement

Miftahul Aula Sa'adah, M.Psi

\* ) lingkarihlah sesuai dengan penilaian bapak/lbu secara obyektif.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**Surat Keterangan Bebas Plagiasi**

Nomor: 3133/Un.14/III.3/PP.00.9/12/2024

Ketua Program Studi Psikologi Islam menerangkan bahwa karya ilmiah:

Nama	: Muhammad Nur Syafardan
NIM	: 180103040262
Semester	: XIII (Tiga Belas)
Tahun Akademik	: Ganjil 2024/2025
Prodi	: Psikologi Islam
Jenis Karya Ilmiah	: Skripsi
Judul Karya Ilmiah	: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Telah dinyatakan bebas dari unsur plagiasi menggunakan *DrillBit Plagiarism Detection Software* dengan *similarity* sebesar 25% dan *excluded* < 8 words. Hasil uji menunjukkan bahwa karya ilmiah ini mulai dari Bab I hingga Bab V memiliki persentase kesamaan sebesar **5%** (terlampir).

Demikian surat keterangan bebas plagiasi ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 11 Desember 2024

a.n. Ketua Prodi Psikologi Islam

Sekretaris,



Musfichin, M.A



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**SURAT KETERANGAN SUBMIT JURNAL**

Nomor:3126/Un.14/III.3/PP.00.9/12/2024

Dengan ini menerangkan bahwa:

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin  
Nama : Muhammad Nur Syafardan  
NIM : 180103040262  
Program Studi : Psikologi Islam

Karya ilmiah tersebut telah disubmit untuk dipublikasikan di Jurnal PSIKOISLAMIKA (<https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/author/submission/30372>) dan saat ini masih dalam proses evaluasi. Keputusan akhir mengenai publikasi sepenuhnya menjadi wewenang pihak jurnal.

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 11 Desember 2024  
a.n. Ketua Prodi Psikologi Islam  
Sekretaris,



Musfichin, M.A

NIP 197903242023211012



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

**Nama** : M. Nur Syafardan  
**NIM** : 180103040262  
**Judul** : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention pada anggota penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin

**Dosen Pembimbing**  
1. Musfichin, M.A  
2. Dr. Akhmad Sagir, M.Ag

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1	Jum'at, 01-08-2024	Perihal Variabel x dan y	
2	Jum'at, 02-08-2024	Bab I	
3	Kamis, 08-08-2024	Bab II dan II, Skala Penelitian	
4	Jum'at, 06-09-2024	Revisi Bab III, Kuesioner, PJ	
5	Senin, 21-10-2024	Validasi, Nama, Ubs, Keaktifitas	
6	Kamis, 24-10-2024	Revisi Data Try out	
7	Jum'at, 25-10-2024	Revisi Bab I, II	
8	Jum'at, 08-11-2024	Dambaran Bab IV	
9	Selasa, 12-11-2024	Revisi Bab IV	
10	Senin, 18-11-2024	Revisi Bab III dan V	
11	Jum'at, 22-11-2024	Full Bab I - V	
12	Jum'at, 29-11-2024	Revisi Bab I - V	
...			

Banjarmasin, 05 Agustus 2024  
Ketua Prodi Psikologi Islam

Dra. Mulyani, M.Ag



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

**Nama** : M. Nur Syafardan **Dosen Pembimbing**  
**NIM** : 180103040262 1. Musfichin, M.A  
**Judul** : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention pada anggota penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo UIN Antasari Banjarmasin 2. Dr. Akhmad Sagir, M.Ag

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1	Rabu, 14-08-2024	Bab II Ayat dan Hadist	
2	Selasa, 19-08-2024	Revisi Ayat dan Hadist	
3	Jum'at, 23-08-2024	Pembinaan Bab I	
4	Kamis, 5-09-2024	Revisi, Pembinaan Bab I & II	
5	Rabu, 11-09-2024	Bab III, Metode, Uji-Uji	
6	Kamis, 26-09-2024	Pembinaan bab III	
7	Selasa, 22-10-2024	Revisi Data Try out	
8	Senin, 4-11-2024	Pembinaan Bab IV	
9	Rabu, 13-11-2024	Pembinaan Bab IV & V	
10	Selasa, 19-11-2024	Revisi Bab IV & V	
11	Kamis, 21-11-2024	Full Bab I - V	
12	Kamis, 28-11-2024	Pembinaan Bab I - V	
...			

Banjarmasin, 05 Agustus 2024

Ketua Prodi Psikologi Islam

Dra. Mulyani, M.Ag



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
e-mail: fuh@uin-antasari.ac.id website: http://www.fuh.uin-antasari.ac.id.

## SERTIFIKAT

Nomor: 3068/Un.14/III.3/PP.01.1/12/2024

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini memberikan sertifikat kepada :

N a m a : MUHAMMAD NUR SYAFARDAN  
N I M : 180103040262

Telah L U L U S dalam menempuh UJIAN KOMPREHENSIF pada Jurusan Psikologi Islam dengan nilai akhir 80,00 (A) bobot : 3,75

Demikian sertifikat ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Banjarmasin, 6 Desember 2024

Dekan

Dzikri Nirwana, M.Ag  
NIP. 197812272003121002

X 1	X 2	X 4	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 4	X2 5	X2 6	X2 8	X2 9	X3 0	X3 3	TOTA L
4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	1	3	3	3	71
4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	2	1	1	4	1	4	2	1	3	2	2	68
3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	4	3	3	1	4	2	2	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	4	4	3	2	4	3	4	70
4	3	3	1	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	64
2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	53
4	3	4	1	3	2	4	4	4	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	4	2	66
4	4	4	2	3	1	3	4	2	3	1	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	73
3	3	3	1	3	1	3	4	3	1	1	4	1	4	3	3	1	4	1	4	1	2	3	3	60
4	4	4	2	4	1	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	77
3	3	3	1	3	1	4	3	4	2	1	3	2	3	2	3	2	4	4	2	1	2	3	2	61
4	4	3	2	4	1	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	70
4	4	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	65
4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	1	4	1	4	3	4	4	3	4	2	76
3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
4	3	3	1	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	1	4	1	2	3	3	66
1	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	1	1	3	3	1	2	1	2	48

4	4	3	4	4	1	4	4	2	2	2	4	1	2	3	4	4	4	4	1	4	2	2	73
1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	89
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	63
4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	65
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	54
3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	66
3	3	3	2	3	2	1	4	4	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	2	55
4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	65
3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	69
4	4	4	1	4	2	4	4	4	2	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	2	4	70
4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	2	75
4	3	4	1	3	1	2	4	4	1	1	4	1	3	1	4	2	4	1	3	1	3	3	60
3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	1	3	3	68
3	3	3	1	3	1	4	4	3	2	3	4	2	4	2	3	1	4	3	3	1	2	3	65
4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	81
3	3	3	2	3	1	4	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	4	4	3	1	3	3	60
4	3	3	1	3	2	3	3	3	1	1	4	1	3	2	3	3	4	1	3	2	2	3	60
4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	1	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	65
3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	1	4	3	3	3	4	2	67
3	2	2	1	2	2	1	2	1	4	3	2	1	3	1	3	4	1	3	2	2	4	2	54

2	1	3	1	4	1	3	1	3	2	4	2	3	4	1	3	4	2	3	2	1	2	3	2	57
3	3	1	1	1	1	3	3	2	1	4	3	1	2	1	4	3	3	3	2	4	1	2	1	53
4	3	1	2	4	1	3	2	4	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	4	1	3	1	2	54
3	1	3	2	1	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	1	3	2	4	2	1	3	2	1	57
2	1	1	3	1	3	1	4	2	1	4	3	1	2	4	3	2	3	4	2	4	2	3	4	60
2	1	2	4	4	1	3	1	3	4	2	1	2	2	1	3	2	1	4	3	2	1	4	1	54
1	2	2	4	1	2	4	4	3	1	1	4	1	1	3	3	4	3	2	1	2	3	1	1	54
2	1	1	1	4	1	2	3	1	4	2	1	4	1	3	2	1	4	2	2	2	4	2	3	53
2	1	4	1	4	3	1	3	3	2	1	1	4	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	49
4	3	3	2	2	2	1	4	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	4	2	4	1	54
2	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	4	1	2	4	2	1	2	1	3	2	3	48
3	1	4	4	3	2	4	1	4	4	2	2	1	1	3	2	1	2	4	2	1	2	4	2	59
3	2	2	2	2	4	1	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	1	4	1	4	2	4	4	68
3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	1	3	3	3	73
4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	1	4	3	3	74
4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	1	4	3	3	77
4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	70
4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	75
4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	74

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
4	4	4	4	3	4	23
3	3	4	3	4	4	21
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	4	2	2	4	3	18
4	3	3	4	3	2	19
3	3	3	3	2	2	16
4	3	4	4	3	3	21
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	3	4	23
4	4	3	4	4	3	22
4	3	3	4	3	3	20
3	4	4	4	3	3	21
3	2	3	3	3	3	17
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	2	3	17
3	3	3	3	3	2	17
4	3	3	4	3	3	20
3	3	4	3	3	3	19
4	3	4	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	3	4	23
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	19

4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
3	4	3	3	3	4	20
3	4	4	3	3	3	20
3	3	4	4	3	3	20
3	4	3	3	4	3	20
3	3	4	3	4	3	20
4	3	3	3	4	4	21
4	3	3	4	3	4	21
4	4	3	3	4	3	21
4	3	4	3	3	3	20
4	3	3	3	3	4	20
4	3	3	3	4	4	21
3	3	4	3	3	4	20
4	3	3	4	4	4	22
3	4	3	4	3	4	21
3	3	4	3	4	3	20
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	4	3	4	22
3	3	3	3	3	4	19
4	3	4	3	3	3	20
3	4	3	3	4	3	20

**HASIL UJI REABILITAS VARIABEL IKLIM ORGANISASI  
DAN *TURNOVER INTENTION***

Skala	Jumlah Item	Responden	Nilai <i>Alpha ronbach</i>
Iklm Organisasi	24	59	0.715
<i>Turnover Intention</i>	6	59	0.732

**HASIL UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11438380
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.088
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**HASIL UJI LINIERITAS**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	146.161	27	5.413	1.466	.152
		Linearity	1.348	1	1.348	.365	.550
		Deviation from Linearity	144.813	26	5.570	1.508	.136
Within Groups			114.483	31	3.693		
Total			260.644	58			

**HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.072 <sup>a</sup>	.005	-.012	2.133

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.348	1	1.348	.296	.588 <sup>b</sup>
	Residual	259.296	57	4.549		
	Total	260.644	58			

**HASIL UJI DESKRIPTIF PENELITIAN****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IklimOrganisasi	59	48.00	89.00	64.4407	8.83229
Turnover	59	16.00	24.00	20.4576	2.11987
Valid N (listwise)	59				

**KATEGORISASI IKLIM ORGANISASI****Kategori**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	45	76.3	76.3	76.3
tinggi	14	23.7	23.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

**KATEGORISASI *TURNOVER INTENTION***

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	54	91.5	91.5	91.5
Tinggi	5	8.5	8.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

## Kuesioner Penelitian Fix

Pertanyaan

Jawaban

59

Setelan

Bagian 1 dari 4

# Kuesioner Skala Penelitian



**B** *I* U

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Muhammad Nur Syafardan, Mahasiswa S1 Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Jurusan Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri Antasari yang sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi sebagai syarat penyelesaian studi saya. Saya meminta bantuan dan kesediaan saudara untuk menjadi responden dalam penelitian saya.

Keseluruhan data yang telah didapatkan diolah untuk kepentingan penelitian dan akan dijamin kerahasiaannya.

saya ucapkan terima kasih kepada saudara/i sekalian yang bersedia mengisi kuesioner ini.

**B** *I* U

### KUESIONER IKLIM ORGANISASI

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Angkatan :

#### Petunjuk Mengisi Kuesioner

Pahami baik-baik pada setiap pernyataan yang tersedia. Pilihlah salah satu pernyataan sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda centang pada salah satu pilihan jawaban yang disediakan. Dalam pemilihan jawaban tersebut tidak ada pilihan jawaban yang salah maupun benar.

#### Pilihan Jawaban yang disediakan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Organisasi ini memiliki struktur organisasi dan visi misi yang jelas				
2	Peraturan/kebijakan organisasi sering diperbaharui mengikuti pergantian pengurus				
4	Saya merasa hak dan kewajiban yang ada di organisasi ini dimengerti oleh seluruh anggota organisasi				
7	Ketika ada anggota organisasi yang tidak melaksanakan tugas nya dengan baik, anggota organisasi terkesan bersikap biasa saja dengan hal tersebut				
8	Ketua umum sering memberikan penghargaan kepada anggota Ketika selesai melaksanakan tugas dengan baik				
9	Ketua umum jarang memberikan apresiasi atas kinerja yang dilakukan oleh anggotanya				
10	Anggota yang telah melaksanakan tugas nya dengan baik biasanya lebih mudah untuk menjadi ketua umum				
12	Suasana kekeluargaan di organisasi ini sangat kental				
13	Ketika waktu luang, anggota organisasi sering menikmati waktu bersama				
14	Suasana kehangatan antar anggota hanya terjadi ketika tatap muka saja				
15	Terlihat adanya sekat pertemanan antara anggota baru dengan anggota lama				
16	Seluruh anggota memberikan bantuan tali kasihnya ketika ada anggota yang mengalami musibah				

17	Dalam organisasi ini kurang terasa kebersamaannya dalam melaksanakan program kerja				
19	Seluruh anggota organisasi memahami ad/art dan garis besar Haluan organisasi				
20	Saya merasa ketidakjelasan dalam standar pelaksanaan program kerja				
21	Seluruh anggota organisasi memiliki pengahayatan dalam pelaksanaan program kerja				
22	Sesama anggota organisasi tidak saling mengingatkan untuk melaksanakan program kerja sesuai dengan amanah ad/art organisasi				
24	Ketika terjadi konflik internal organisasi, seluruuh anggota organisasi memilih untuk bermusyawarah sebagai jalan penyelesaian				
25	Membawa hubungan pribadi dalam profesionalitas kerja merupakan sumber konflik pada organisasi ini				
26	Saya meyakini konflik itu selalu ada dan itu menjadikan organisasi ini selalu berkembang menjadi lebih baik				
28	Adanya penyesalan didalam hati saya Ketika mengikuti kegiatan organisasi				
29	Ketidaksiapan anggota dalam menghadapi resiko sebagai anggota organisasi menjadi penyebab program kerja tidak terlaksana				
30	Ketua umum atau anggota organisasi sering melakukan gebrakan dalam program kerja untuk meningkatkan kualitas organisasi				
33	Saya tidak terlalu sering menggunakan atribut organisasi di luar agenda organisasi, seperti menggunakan PDH ketika di lokal perkuliahan				

**KUESIONER *TURNOVER INTENTION***

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berpikir untuk keluar dari organisasi ini				
2	Saya berencana mencari organisasi baru				
3	Secepat mungkin saya meninggalkan organisasi ini				
4	Saya ingin tetap bertahan diorganisasi ini				
5	Saya enggan menerima tawaran diorganisasi lain				
6	Saya ingin mencari organisasi yang lebih baik dari organisasi saat ini				

## THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE'S IN TURNOVER INTENTION ON TAEKWONDO'S COMMITTEE AT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN

### PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA ANGGOTA PENUH UNIT KEGIATAN MAHASISWA BELA DIRI TAEKWONDO UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN

Muhammad Nur Syafardan<sup>1\*</sup>, Musfichin<sup>2</sup>, Akhmad Sagir<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Antasari, Banjarmasin

Received July 00, 2021 | Accepted July 00, 2021 | Published July 00, 2021

**Abstract:** In this latest development, high turnover intention can have a negative impact on the organization because it can disrupt the stability, program continuity and operational effectiveness of the organization. An organization can run well if all members of the organization can work together well. In order for cooperation within an organization to run well, internal and external factors must be good too, including the organizational climate. This research aims to determine the influence of organizational climate on turnover intention among full members of the Taekwondo martial arts student activity unit at Antasari Banjarmasin State Islamic University. The sample for this research was determined as 59 respondents who were full members of the Taekwondo martial arts student activity unit using a sampling technique, namely a saturated sample. This research uses 2 variables and this research method uses a Likert scale with 2 types of scales: Organizational Climate and Turnover Intention. The analysis used a simple linear regression test with the help of the SPSS For Windows application version 23. The results of this research found that the organizational climate was dominated by 45 people or 76.3% in the medium

---

<sup>1\*</sup> Corresponding Author: Musfichin, M.A, email: musfichin@uin-antasari.ac.id, Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari, JL. A. Yani Km. 4,5, Banjarmasin, Indonesia. 081328580080.

category, 14 people or 23.7% in the high category, and no is in the low category. In the turnover intention aspect, it is dominated by 54 people or 91.5% in the medium category, 5 people or 8.5% in the high category, and none in the low category.

**Keywords:** Organizational Climate, *Turnover Intention*, *full member*

**Abstrak:** Dalam perkembangan terakhir ini tingginya *turnover intention* dapat berdampak negatif pada organisasi karena dapat mengganggu stabilitas, kontinuitas program dan efektivitas operasional organisasi. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila seluruh anggota organisasi dapat bekerjasama dengan baik. Agar kerjasama dalam organisasi bisa berjalan dengan baik, faktor internal dan eksternal harus baik juga, tidak terkecuali pada iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 59 responden anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan 2 variabel dan metode penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 2 macam skala : Iklim Organisasi, dan *Turnover Intention*. Analisisnya menggunakan uji regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi *SPSS For Windows versi 23*. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pada iklim organisasi didominasi pada kategori sedang sebanyak 45 responden atau 76,3%, pada kategori tinggi sebanyak 14 responden atau 23,7%, dan tidak ada pada kategori rendah. Pada aspek *turnover intention* didominasi pada kategori sedang sebanyak 54 responden atau 91,5%, pada kategori tinggi sebanyak 5 responden atau 8,5%, dan tidak ada pada kategori rendah.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, *Turnover Intention*, Anggota Penuh



Copyright ©2020. The Authors. Published by Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam. This is an open access article under the CC BY NO SA. Link: [Creative Commons — Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International — CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

## Pendahuluan

Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya, karena adanya ikatan dengan suatu perguruan tinggi. Pada usia dewasa diharapkan setiap individu sudah mampu untuk bertanggung jawab atas tindakannya. Kemampuan untuk mengatur dan bertanggung jawab terhadap diri sendiri berkaitan dengan kemampuan individu menilai dan memaknai setiap tindakannya (Tri Yuliani dan Shanty 2019). Mahasiswa sebagai peserta didik dan generasi muda yang lahir dari perguruan tinggi memiliki peran besar dalam menentukan arah perbaikan bangsa ini. Oleh karena itu mahasiswa dituntut untuk memiliki kapasitas kemampuan di atas rata-rata mayoritas masyarakat lainnya agar dapat berkontribusi dalam proses pembangunan dan memperbaiki kondisi bangsa ini.

Universitas memiliki tugas untuk mendorong kreativitas mahasiswa dan menjunjung tinggi etika kehidupan mahasiswa yang memiliki kemampuan akademik, seimbang dengan pembelajaran dari kegiatan kemahasiswaan. Mewujudkan tugas tersebut, diperlukan dukungan dan wadah dalam mengembangkan kepemimpinan, Kerjasama hingga ketahanan diri mahasiswa yang disebut dengan organisasi kemahasiswaan (Bidang Kemahasiswaan 2016). Melalui berorganisasi mahasiswa dapat mengembangkan potensi diri sebagai insan akademis, dan intelektual yang akan berguna di masa depan (Sudarman 2004)

Organisasi mahasiswa sendiri ialah suatu wadah yang diperuntukan bagi mahasiswa dalam membangun sebuah gerakan, mengasah kreativitas, dan berkarya untuk meningkatkan potensi diri (Wulandari, Djaelani, & Khoirul 2018). Mahasiswa yang berperan sebagai anggota akan dituntut untuk selalu aktif berpartisipasi dan berkontribusi terhadap organisasinya. Keaktifan dari anggota organisasi tersebutlah yang akan menentukan arah pergerakan suatu organisasi. Hal ini serupa dengan pendapat yang

dikemukakan oleh Singal, Adolfina, dan Dotulong (2018), yakni di dalam suatu organisasi, manusia merupakan sosok yang bertindak sebagai penggerak dan penentu jalannya organisasi tersebut.

Unit kegiatan mahasiswa bela Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin sama seperti organisasi pada umumnya, memiliki sejumlah anggota sebagai sumber daya manusia yang menjalankan program kerja sebagaimana mestinya. Mengingat organisasi ini merupakan unit kegiatan mahasiswa, maka penggerak organisasi ini adalah individu yang juga menjalankan studi akademik dan melaksanakan program kerja organisasi. Dalam menjalankan sejumlah program kerja tentu banyak persoalan yang dihadapi oleh anggota, hal itu berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuan (Putri Nur Baity 2024). Organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di sepakati secara bersama banyak kendala yang dihadapi oleh organisasi, salah satu kendala tersebut adalah *turnover intention* (Donny Agung dan Chandra Wijaya 2020).

Dalam perkembangan terakhir ini *turnover intention* telah dilihat sebagai masalah organisasi yang penting, arti pentingnya terletak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover intention* anggota tinggi (Mujiati dan Kartika Dewi 2016). *Turnover intention* adalah indikator penting yang menggambarkan kecenderungan seresponden anggota untuk berhenti berpartisipasi dalam organisasi. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak negatif pada organisasi karena dapat mengganggu stabilitas, kontinuitas program dan efektivitas operasional organisasi. Oleh karena itu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menjadi krusial untuk pengelolaan organisasi yang lebih baik lagi.

Menurut Mobley *turnover intention* merupakan niat atau kecenderungan anggota organisasi untuk berhenti dari organisasi atau pindah dari satu tempat ke tempat yang lainnya secara suka rela menurut pilihannya

sendiri. Mobley juga mengemukakan bahwa *turnover intention* memiliki beberapa aspek, yaitu: munculnya pikiran untuk meninggalkan organisasi (*thinking of quitting*), mencari organisasi yang baru (*intention to search for alternatives*), dan adanya niat untuk keluar (*intention to quit*).

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila seluruh anggota organisasi dapat bekerjasama dengan baik. Agar kerjasama dalam organisasi bisa berjalan dengan baik, faktor internal dan eksternal harus baik juga, tidak terkecuali iklim organisasi (Destiani Putri Utami, dkk 2021). Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada tujuan dan hal tersebut berimbas pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan mencegah anggota untuk memiliki *turnover intention* yang tinggi.

Menurut Litwin dan Stringer mereka berdua mendefinisikan iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal manager dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari responden-responden yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Litwin dan Stringer juga mengemukakan beberapa aspek dari iklim organisasi yaitu: struktur, tanggung jawab, penghargaan, risiko, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik, dan identitas diri.

Begitu pentingnya iklim organisasi diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku para anggota dan pemimpin sebagai anggota organisasi. Konsep iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan seluruh komponen organisasi dalam mewujudkan kinerja organisasi guna pencapaian tujuan organisasi yang telah disepakati secara bersama-sama (Etty Susanty 2013).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap saudara S selaku ketua umum unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam

Negeri Antasari Banjarmasin periode 2024/2025, terjadi penurunan yang signifikan terhadap partisipasi anggota penuh dalam melaksanakan program kerja dan juga jumlah anggota penuh yang keluar (*turnover*) secara resmi sebanyak 9 responden sedangkan yang keluar tanpa konfirmasi resmi, pihak organisasi tidak mempunyai data yang akurat mengenai hal tersebut. Hasil wawancara terhadap saudara N selaku bendahara umum periode 2023/2024, diketahui jika ia memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi dan lebih memilih aktif di organisasi yang lain.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang hal tersebut dengan judul: “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Anggota Penuh Unit Kegiatan Mahasiswa Bela Diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”.

## Metode

Penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif asosiatif. Kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang sifatnya mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal (Fausiah Nurlan 2019). Hubungan kausal adalah hubungan yang timbul sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel (X) iklim organisasi terhadap variabel (Y) *turnover intention* pada anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan survei. Pendekatan survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sekelompok responden dengan mengajukan pertanyaan. Pendekatan survei pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam (Sugiyono 2015).

Metode ini bisa dilakukan dengan wawancara atau kuesioner, baik secara online maupun offline.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang berjumlah 59 responden, dengan kriteria: anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, angkatan action (tahun masuk) 2019 sampai 2023, dan bersedia menjadi responden. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah menggunakan Teknik *nonprobability sampling yang pengambilan sampelnya* tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Adapun jenis metode *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis metode sampling jenuh. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 59 responden anggota penuh unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert untuk mengukur persepsi, sikap, dan sikap individu atau kelompok dalam kaitannya dengan suatu variabel tertentu. Pada skala likert, diperlukan indikator yang kemudian direduksi menjadi elemen-elemen yang berasal dari variabel itu sendiri. Selanjutnya, item-item tersebut di atas akan memperlihatkan berbagai reaksi dari sangat positif hingga sangat negatif (Amos Neolaka 2014). Pilihan setiap item kuesioner adalah : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam penelitian ini ada dua skala yang digunakan yakni skala iklim organisasi dan skala *turnover intention*.

Desain pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji reabilitas dan validitas selanjutnya akan diterapkan pada data. Untuk mengetahui apakah instrument atau alat ukur penelitian sudah memadai dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengumpulan data penelitian, maka dilakukan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data

menggunakan uji normalitas yang menentukan data apa yang akan dipakai untuk analisis data selanjutnya.

Data yang terdistribusi normal, untuk pengujian data berikutnya memakai parametrik. Sedangkan data yang tidak berdistribusi normal untuk pengujian data berikutnya memakai uji nonparametric, uji linieritas yang digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, uji regresi linier sederhana yang digunakan untuk memastikan apakah kedua variabel penelitian mempunyai pengaruh atau kontribusi yang berarti pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier dasar.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan oleh dua variabel, baik positif maupun negative, dan Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik yaitu analisis data dalam bentuk numerik. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan sebelumnya. Tindakan mensintesis dan mengorganisasikan data ke dalam kategori, pola, dan unit deskripsi mendasar untuk mengidentifikasi tema dan menghasilkan hipotesis berdasarkan data dikenal sebagai analisis data, dengan menggunakan program *IBM SPSS 23 For Windows*.

## Hasil

Untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal, dengan uji normalitas sangat membantu. Skor keseluruhan pada variabel iklim organisasi dan *turnover intention* merupakan data yang diperiksa normalitasnya. Teknik yang digunakan adalah uji one-sample *Kolmogorov-Smirnov*, dan diasumsikan bahwa data terdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Nilai signifikansi  $< 0,05$  menunjukkan bahwa data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

### Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11438380
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.088
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp, Sig. Sebesar  $0.200 > 0.05$ , maka dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

Pengujian linearitas dilakukan dengan menentukan hubungan linier antara dua variabel, khususnya variabel iklim organisasi dan variabel *turnover intention*. Sedangkan penjelasan uji liniernya adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier antara kedua variabel. Namun jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan linier antara kedua variabel tersebut.

**Table 2**

Hasil Uji Linieritas

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention *	Between Groups	(Combined)	146.161	27	5.413	1.466	.152
		Linearity	1.348	1	1.348	.365	.550

Ikl Organisasi	Deviation from Linearity	144.813	26	5.570	1.50 8	.136
	Within Groups	114.483	31	3.693		
	Total	260.644	58			

Dari tabel di atas hasil signifikansi terhadap linieritas sebesar  $0.136 > 0.05$  sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi linier. Artinya terdapat pengaruh yang linier atau searah antar variabel iklim organisasi dan *turnover intention*.

Peneliti juga melakukan analisis data diskriptif hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum sehingga dapat mengkaji data yang dikumpulkan. Rata-rata dan deviasi standar dari analisis deskriptif dapat digunakan untuk memastikan distribusi frekuensi data. Peneliti menggunakan metode penghitungan untuk menetapkan cara menghitung tingkat klasifikasi setiap variabel penelitian yang mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**

Hasil Uji Deskriptif Iklim Organisasi dan *Turnover Intention*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ikl Organisasi	59	48.00	89.00	64.4407	8.83229
Turnover	59	16.00	24.00	20.4576	2.11987
Valid N (listwise)	59				

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian yang diuraikan di atas maka data yang diperoleh peneliti dapat digambarkan sebagai variabel iklim organisasi (X), dari data tersebut nilai minimum dapat digambarkan sebesar 48, sedangkan nilai maximum sebesar 89, nilai mean adalah 64.4407, dan standar deviasi adalah 8.83229. Sedangkan variabel *turnover intention* (Y),

dari data tersebut dijelaskan nilai minimum sebesar 16, sedangkan nilai maximum sebesar 24, nilai mean 20,4576, dan standar deviasi adalah 2,11987.

Penelitian ini juga melakukan analisis pada variabel iklim organisasi dan variabel *turnover intention* yang mendapatkan hasil, yaitu :

**Table 4**  
Kategorisasi Iklim Organisasi

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	45	76.3	76.3	76.3
	Tinggi	14	23.7	23.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Dari table 4.4 terlihat iklim organisasi pada anggota penuh Taekwondo tidak ada yang berada pada kategori rendah, pada kategori sedang sebanyak 45 responden dengan persentase 76.3%, dan pada kategori tinggi sebanyak 14 responden dengan persentase 23.7%.

**Tabel 5**  
Kategorisasi *Turnover Intention*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	54	91.5	91.5	91.5
	Tinggi	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Dari tabel di atas terlihat bahwa *turnover intention* pada anggota penuh Taekwondo tidak ada pada kategori rendah, pada kategori sedang sebanyak 54 responden dengan persentase 91,5 responden, dan pada kategori tinggi sebanyak 5 responden dengan persentase 8,5.

Penelitian ini juga melakukan uji hipotesisi untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pada variabel X dengan variabel Y yang mana uji hipotesis ini menggunakan pengujian regresi linier sederhana. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan oleh dua variabel, baik positif maupun negatif. Juga untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistik* versi 23, hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 6**

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.072 <sup>a</sup>	.005	-.012	2.133

Table di atas menunjukkan besarnya nilai antar variabel R yaitu 0.072, dan diperoleh nilai koefisien R square sebesar 0.005 artinya besarnya pengaruh variabel independen (iklim organisasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) adalah sebesar 5% dan sisanya sebesar 95% disebabkan oleh faktor lain.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.348	1	1.348	.296	.588 <sup>b</sup>
	Residual	259.296	57	4.549		
	Total	260.644	58			

Sebagaimana yang dikatakan Sugiyono, jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada peranan antar variabel. Berdasarkan hal tersebut nilai signifikansi diperoleh sebesar  $0.588 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

#### Pembahasan

Proses membangun organisasi tentu pengelolaan sumber daya anggota menjadi hal yang utama untuk diperhatikan. Dalam prakteknya, pengelolaan anggota merupakan hal yang terpenting diperhatikan, memperhatikan anggota merupakan hal yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang bermacam-macam. Selain itu, tidak semua anggota mampu diatur dan dikuasai. Melihat begitu kompleksnya anggota dalam suatu organisasi, maka diperlukan suatu evaluasi dan penilaian terhadap kinerja anggota. Kemudian organisasi juga harus menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong anggota untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal. Dengan ini iklim organisasi mampu mempengaruhi lingkungan organisasi secara internal. Sehingga bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi anggota dan bisa meningkatkan produktivitas pada anggota dalam menjalankan program kerja organisasi. Maka dari itu, iklim organisasi bisa juga disebut sebagai "jembatan" yang menghubungkan faktor-faktor organisasi dalam manajemen dan perilaku anggota hingga memiliki kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan analisis data diketahui bahwasanya tingkat iklim organisasi pada kategori sedang sebanyak 45 responden anggota penuh (76,3%) dan pada kategori tinggi sebanyak 14 responden anggota penuh (23,7%). Hasil tersebut bisa dinyatakan jika kondisi iklim organisasi pada unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dikategorikan cukup baik. Sedangkan sumbangan efektif tertinggi dari variabel iklim organisasi adalah aspek kehangatan dengan persentase 17,3%. Hal ini menandakan jika aspek kehangatan di dalam organisasi unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin cukup baik, mengingat mereka adalah organisasi non profit sehingga dengan sikap kehangatan antar anggota menjadi pendorong agar organisasi bisa tetap berjalan sesuai dengan amanah musyawarah tahunan.

Anggota organisasi merupakan aset terpenting yang harus dimiliki dan dijaga oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi karena dianggap menjadi penggerak utama roda kehidupan dalam organisasi. Kehidupan dalam dunia organisasi tidaklah luput dari berbagai macam perilaku anggota. Sebagai salah satu contoh dari berbagai macam perilaku anggota tersebut adalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan proses dimana anggota berfikir untuk meninggalkan organisasi dan mencari pilihan yang lebih baik dari organisasi sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa tingkat *turnover intention* dengan kategori sedang sebanyak 54 responden anggota penuh (91,5%) artinya terdapat 54 responden anggota penuh yang berfikir untuk mencari organisasi lain dan berpotensi meninggalkan organisasi dan pada kategori tinggi sebanyak 5 responden anggota penuh (8,5%) artinya terdapat 5 responden anggota penuh yang berniat untuk keluar dari organisasi.

Adapun dampak-dampak yang ditimbulkan dari *turnover intention* diantaranya adalah biaya rekrutmen, kelelahan dalam menyeleksi dan tingkat partisipatif anggota yang rendah. Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang peneliti dapatkan bahwa kelelahan, biaya yang *over*

*budget* dalam proses rekrutmen dan tingkat partisipatif anggota yang rendah merupakan dampak yang paling dirasakan oleh pengurus organisasi unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

## Kesimpulan

Anggota organisasi merupakan aset terpenting yang harus dimiliki dan dijaga oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi karena dianggap menjadi penggerak utama roda kehidupan dalam organisasi. Kehidupan dalam dunia organisasi tidaklah luput dari berbagai macam perilaku anggota. Sebagai salah satu contoh dari berbagai macam perilaku anggota tersebut adalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan proses dimana anggota berfikir untuk meninggalkan organisasi dan mencari pilihan yang lebih baik dari organisasi sebelumnya.

Adapun dampak-dampak yang ditimbulkan dari *turnover intention* diantaranya adalah biaya rekrutmen, kelelahan dalam menyeleksi dan tingkat partisipatif anggota yang rendah. Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang peneliti dapatkan bahwa kelelahan, biaya yang *over budget* dalam proses rekrutmen dan tingkat partisipatif anggota yang rendah merupakan dampak yang paling dirasakan oleh pengurus organisasi unit kegiatan mahasiswa bela diri Taekwondo Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Salah satu kunci untuk mencapai kehidupan yang tentram adalah dengan membangun kebiasaan baik. Kebiasaan baik ini tidak hanya mempengaruhi aspek fisik dan mental seseresponden, tetapi juga dapat berdampak pada hubungan sosial dan profesional dan menciptakan iklim yang harmonis. Iklim organisasi merupakan keadaan internal yang berlangsung lama serta mempengaruhi responden yang ada di dalam organisasi tersebut. Demi mewujudkan iklim organisasi yang kondusif maka perlu membangun solidaritas yang kuat antar anggota. sehingga

dampak dari iklim yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan kehangatan dalam organisasi tersebut

## Referensi

Wachidatus Sholikhati Firnanda and Meita Santi Budiani, ““ hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa fakultas ilmu pendidikan unesa,” . . *Character* 06 (2019): 1.

Galih Indro Prahastho and Yohana Wuri Satwika, “hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada anggota organisasi x,” *Character Jurnal Penelitian Psikologi* 7, no. 04 (September 3, 2020): 1, <https://doi.org/10.26740/cjpp.v7i04.36413>.

Donny Agung Harvida and Chandra Wijaya, “Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur,” *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)* 18, no. 2 (2020): 14.

Junihot M. Simanjuntak, *Manajemen Pengembangan Keprofesian Guru Berbasis Produk Karya Tulis Ilmiah* (Penerbit Andi, 2022), 113, [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=C15mEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Manajemen+Pengembangan+Keprofesian+Guru+Berbasis+Karya+Tulis+Ilmiah&ots=Df5u7joF\\_5&sig=AScVuRBzF\\_-H7IXH9rZN7O-aOp0](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=C15mEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Manajemen+Pengembangan+Keprofesian+Guru+Berbasis+Karya+Tulis+Ilmiah&ots=Df5u7joF_5&sig=AScVuRBzF_-H7IXH9rZN7O-aOp0).

Fausiah Nurlan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (CV. Pilar Nusantara, 2019), 13, [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=OXYqEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Metodologi+Penelitian+Kuantitatif&ots=-fDILct1ss&sig=mdNfXdEfTFllSZ8VP\\_IgSKl5a5g](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=OXYqEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Metodologi+Penelitian+Kuantitatif&ots=-fDILct1ss&sig=mdNfXdEfTFllSZ8VP_IgSKl5a5g).

Prof Sugiyono, “Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods),” *Bandung: Alfabeta* 28, no. 1 (2015): 12.

Weksi Budiaji, “Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Likert,” *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan* 2, no. 2 (2013): 127–33.

Muhammad Irfan Syahroni, “Prosedur Penelitian Kuantitatif,” *EJurnal Al Musthafa* 2, no. 3 (2022): 43–56.

Moh Adib Nurul Ula, “pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap retensi karyawan studi kasus pada pt. selok jaya di kecamatan juwana” (PhD Thesis, STAIN Kudus, 2016), 25, <http://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/844>.

Olivia Theodora, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang,” *Agora* 3, no. 2 (2015): 189.

William Kosasih, “Studi Deskriptif Stres Kerja, Burnout, Dan Turnover Intention Pada Karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya,” *Agora* 7, no. 2 (2019): 1.

Ridwan Suryo Pranowo, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama),” *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi* 4, no. 4 (2016): 3, <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/profita/article/view/5630>.

Theodora, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang,” 189.

Kosasih, “Studi Deskriptif Stres Kerja, Burnout, Dan Turnover Intention Pada Karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya,” 1.

“Adab Berbicara Kepada Responden Lain Dalam Islam: Membangun Komunikasi Yang Santun – Laboratorium Teknologi Pangan,” accessed December 8, 2024, <https://foodtechlab.uad.ac.id/adab-berbicara-kepada-responden-lain-dalam-islam-membangun-komunikasi-yang-santun/>.

## RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Muhammad Nur Syafardan
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Seruyan, 23 Mei 2000
3. Agama : Islam
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status perkawinan : Belum Kawin
6. Alamat : Jl. Perdagangan, Komplek HKSNI Permai  
B9, No. 448
7. No. HP/Alamat email : syafardhanelbahanan@gmail.com
8. Pendidikan :
  - a. SDS Wijaya Kusuma lulus tahun 2012
  - b. SMP-IT Darul Ma'rifah lulus tahun 2015
  - c. SMA-IT Darul Ma'rifah lulus tahun 2018
9. Responden Tua :
 

Ayah

Nama : Anang Kasrannor

Pekerjaan : Wiraswasta

Alamat : Jl. Pramuka, Komplek Graha Pramuka, jalur  
1 no. 03

Ibu

Nama : Nur Fitri Masturah

Pekerjaan : Pegawai Swasta

Alamat : PT. Sumur Pandan Wangi, Asam Baru,  
Kalteng
10. Saudara (jumlah saudara) : 6 Responden
11. Pengalaman Organisasi/Kerja :
  - a. Fosma Antasari
  - b. HMJ Psikologi Islam
  - c. UKM-BD Taekwondo Antasari

Banjarmasin, 13 Desember 2024



Muhammad Nur Syafardan