

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.¹ 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.²

¹ 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.

² “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.³

Organisasi dalam mencapai tujuan yang telah disepakati secara bersama banyak kendala yang dihadapi oleh organisasi, salah satu kendala tersebut adalah *turnover intention*.⁴ 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.⁵ *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.

³ 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..>

⁴ 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.

⁵ 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.⁶ 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.⁷

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.⁸ 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

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

⁷ 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.

⁸ 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.⁹

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.¹⁰ 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.¹¹

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

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

¹⁰ 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.

¹¹ 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.¹²

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.¹³ 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.¹⁴

¹² 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.

¹³ Ketua Umum, Wawancara Langsung Untuk Studi Pendahuluan, 12 Juli 2024..

¹⁴ 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.¹⁵

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”**.

¹⁵ 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.¹⁶ 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.¹⁷

¹⁶ 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>.

¹⁷ 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.¹⁸

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..

¹⁸ 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 bulliying* berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *work engagement*, *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan *work engagement* memediasi secara parsial hubungan *work place bulliying* terhadap *turnover intention*.¹⁹

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh *workplace bulliying* 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.

¹⁹ 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.²⁰

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.

²⁰ 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.²¹

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

²¹ 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.²²

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.

²² 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 $-0,357$.²³

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.

²³ 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.