

## **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 *cranch 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 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*

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim 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 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 هَب رَضِيهِ اللهُ عَنْهُ قَالَ : هَسَعُ ُ ت رَ سَوَّلَ  
 اللهُ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَ قَوْلَ ل : إِنْهُنَّ الْأَعْمَالُ لَ هِلِينَهُ يَا هَت وَإِنْهُنَّ لَهُ لَ هَلْهُ أَمْرُهُ «يَ مَا نَوَى . فَمَنْ  
 كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِنْهُنَّ اللهُ وَرَ سَوَّلِيهِ فَهِيْجْرَتُهُ هَالِ اللهُ وَرَ سَوَّلِيهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لَهُ دُنْيَا يَصِيْبُهَا  
 أَوْ امْرَأَةً يَنْكُحُهَا فَهِيْجْرَتُهُ إِنْهُنَّ مَا هَاجَرَ  
 إِنْهُنَّ»

*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 مَتَّ مَا نَفَسَ» وَلَنْتَظُرُ اللَّهُ أَنْتَ قُوا ءَامِنُوا ، 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.