

## **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.