

Pengaruh Non-Physical Work Environment dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention The Zhm Premiere Hotel Padang

Mila Zulmi¹, Feri Ferdian²

^{1,2} Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 12 August 2023

Received in revised form

14 August 2023

Accepted 20 August 2023

Available online 25 August 2023

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Nonfisik,
Ketidakamanan Kerja,
Turnover Intention, PLS-
SEM

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan ditemukannya permasalahan yang berkaitan dengan *nonphysical work environment* dan *job insecurity* terhadap turnover intention di The ZHM Premiere Hotel Padang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *non physical work environment* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* di The ZHM Premiere Hotel Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Hal ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *non physical work environment* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 85 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* secara simple random sampling. Uji coba instrumen dilakukan dengan dua cara yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Langkah-langkah untuk menganalisis data statistik dasar hasil penelitian dan deskripsi data. Pengujian hipotesis menggunakan outer model yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji validitas reliabilitas serta yang kedua yaitu inner model. Variabel independen yang diteliti pada penelitian ini adalah pengaruh *nonphysical work environment* dan *job insecurity* terhadap turnover intention dengan menggunakan teknik analisis PLS-SEM. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *non physical work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* dan variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Abstract

The discovery of issues related to the motivates this research nonphysical work environment and job insecurity on turnover intention at The ZHM Premiere Hotel Padang. This type of research is quantitative research with causal associative methods. This is used to determine the effect on nonphysical work environment and job insecurity on turnover intention. In this study, questionnaires were distributed and tested for validity and reliability. 85 people participated. The sampling technique uses probability sampling by simple random sampling. Instrument testing was carried out in two ways, namely validity testing and reliability testing. The steps for analyzing statistical data are basic research results and data descriptions. Hypothesis testing uses the outer model, namely convergent validity test, discriminat validity test and reliability validity test and the second is the inner model. The independent variables examined in this study are the effects of non physical work environment and job insecurity on turnover intention use the analysis method PLS-SEM. According to the results of this research, job insecurity variable has a substantial impact on turnover intention while the nonphysical work environment variable has no significant impact.

Keywords: *Nonphysical Work Environment, Job Insecurity, Turnover Intention, PLS-SEM*

Pendahuluan

Pariwisata merupakan industri terbesar karena perkembangannya cukup besar dan terus meningkat setiap tahunnya. Menurut Prayogo (2018) Pariwisata secara sederhana dapat didefinisikan sebagai perjalanan seseorang atau sekelompok orang dari satu tempat ke tempat lain membuat rencana dalam jangka waktu tertentu, untuk tujuan rekreasi dan mendapatkan hiburan sehingga keinginannya terpenuhi. Pariwisata memiliki keterkaitan yang cukup erat dengan hotel.

Menurut Chaer dan Pramudia (2017), "Hotel adalah sebuah bisnis akomodasi yang menyediakan fasilitas penginapan bagi public atau umum dan dilengkapi satu atau lebih layanan makanan dan minuman,

¹ Corresponding author.

E-mail : zulmimila2@gmail.com

jasa *attendant room*, layanan berseragam, pencucian linen dan penggunaan *furniture* dan perlengkapan serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan di dalam kepuasan pemerintah". Hotel dalam melakukan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu hal yang diperhatikan dalam mencapai tujuan bagi hotel adalah sumber daya manusia.

Menurut Ardana (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai maka sebuah perusahaan harus memperhatikan para karyawan dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh semua perusahaan. Perpindahan karyawan adalah suatu masalah atau kejadian yang sering muncul dalam sebuah perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai bentuk perbuatan tenaga kerja yang keluar dari perusahaan. *Turnover* menuju pada kenyataan akhir yang dialami suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu.

Pergantian karyawan merupakan suatu masalah bagi perusahaan karena akan mengeluarkan biaya tambahan dan menambah waktu dalam proses perekrutan karyawan. Faktor yang menyebabkan adanya *turnover intention* pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *disfungsional*. Pengaruh tersebut ada karena terjadi konflik, perasaan tidak puas dan tidak senang terhadap lingkungan kerja yang menyebabkan timbulnya rasa tidak aman karyawan melakukan pekerjaan (*job insecurity*) (Judge, 2009).

Menurut Hanafiah (2014) *job insecurity* adalah perasaan tegang gelisah, khawatir, stress dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerjaan. Salah satu masalah *job insecurity* yang dialami oleh karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang adalah masih adanya kecemasan karyawan tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan berupa kecemasan akan phk (pemberhentian hak kerja) secara tiba-tiba, rotasi pekerjaan, *low event* dan *occupancy* yang mungkin tidak mencapai target yang nantinya akan berdampak pada service yang akan diterima.

Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Widodo (2014) lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) *non physical work environment* adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan antara lain Meilano dan Nugraheni (2017) yang membuktikan ada hubungan yang signifikan dan positif antara *non physical work environment* dan *turnover intention*.

Berdasarkan wawancara pada saat pra penelitian yang penulis lakukan di The ZHM Premiere Hotel Padang, terdapatnya beberapa permasalahan yang penulis temukan yang mana masih ditemukannya jam kerja yang masih kurang kondusif, dan masih ditemukannya kesalahpahaman antar karyawan ketika event sedang ramai selain itu juga masih ditemukan adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor oleh karena itu penulis berkeinginan untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh *Nonphysical work environment* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang".

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal (sebab akibat). Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa, "Penelitian asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Jadi, penelitian ini memasukkan tiga variabel yaitu variabel independen *non physical work environment* (X1), *job insecurity* (X2) dan variabel dependen *turnover intention* (Y). Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai Juni 2023. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* secara *simple random sampling*, dengan demikian responden dalam penelitian ini adalah karyawan The ZHM Premiere Hotel Padang yang diambil secara acak sebanyak 85 orang. Dengan Karakteristik responden laki – laki sebanyak 73% dan perempuan sebanyak 27%. Selanjutnya di usia 17-20 tahun sebanyak 1%, usia 21-25 tahun sebanyak 38%, usia 26-30 tahun sebanyak 18%, usia 31-35 tahun sebanyak 16%, usia 36-40 tahun sebanyak 15% dan >40

tahun sebanyak 12%. Untuk tingkat pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 42%, D1/D2/D3 sebanyak 25%, Sarjana/Diploma sebanyak 33%. Karakteristik responden berdasarkan departemen tempat bekerja responden dari departemen accounting sebanyak 13%, human resource sebanyak 7%, sales marketing sebanyak 10% Engineering sebanyak 13 orang (15%), *Front Office* sebanyak 12%, *Food and Beverage* sebanyak 22% dan Housekeeping sebanyak 21%. Dan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 11%, 1 – 2 tahun sebanyak 13%, lebih dari 2 tahun sebanyak 33%, lebih dari 5 tahun sebanyak 24%, dan lainnya sebanyak 24%. Teknik analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Square Structural Equation Modelling*).

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a) Variabel *Nonphysical Work Environment* (X1)

Data variabel *nonphysical work environment* dikumpulkan melalui 8 butir pernyataan yang telah disebarkan kepada 85 orang responden. Hasil menunjukkan bahwa variabel *nonphysical work environment* (X1) berada dalam kategori yang baik, dengan tingkat capaian responden sebesar 69,55%.

b) Variabel *job Insecurity* (X2)

Data variabel *job insecurity* dikumpulkan melalui 13 butir pernyataan yang telah disebarkan kepada 85 orang responden. Hasil menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X2) berada dalam kategori yang cukup tinggi, dengan tingkat capaian responden sebesar 67,83%

c) Variabel *Turnover Intention* (Y)

Data variabel *Turnover Intention* dikumpulkan lewat Sembilan pernyataan yang dibagikan kepada 85 responden. Hasil menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* (Y) berada dikelas yang cukup tinggi, dengan tingkat capaian responden sebesar 69,69%

Partial Least Square Equation Modelling (PLS-SEM)

Measurement Model

1) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengolahan data nilai outer loading awal pada *nonphysical work environment*, *job insecurity* dan *turnover intention* :

Tabel 1

Hasil Outer Loading

	<i>Nonphysical Work Environment</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Turnover Intention</i>
X1.4	0.844		
X1.5	0.690		
X1.6	0,727		
X1.7	0,793		
X1.8	0.669		
X2.5		0.624	
X2.6		0.775	
X2.8		0.765	
X2.9		0.635	
X2.10		0.749	
X2.11		0.683	
X2.12		0.635	
Y1			0.714
Y2			0.780
Y3			0.757
Y4			0.775
Y5			0.807
Y6			0.652
Y7			0.670
Y8			0.639
Y9			0.706

Sumber: Hasil olahan data Smart PLS 3.0, 2023

Pada model ini, delapan indikator yang dieleminasi, dan setiap pernyataan dari masing-masing indikator memiliki nilai loading factor di bawah 0.50. Akibatnya indikator ini tidak dimasukkan dalam pengujian berikutnya. Setelah menghilangkan nilai beban yang berfungsi.

2) Uji Internal Consistency

Hasil uji internal consistency dengan nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* diatas 0,7 ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 2

Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	Composite Reliability	AVE
<i>Nonphysical work environment</i>	0.809	0.835	0.863	0.559
<i>Job insecurity</i>	0.869	0.885	0.893	0.514
<i>Turnover intention</i>	0.889	0.913	0.908	0.525

Sumber : Diolah dengan Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel yang disebutkan diatas, indikator yang digunakan untuk variable penelitian ini dianggap dapat diandalkan. Namun, validitasnya diuji dengan nilai average extracted (AVE) dengan nilai batas di atas 0.50. Nilai AVE untuk setiap variable di atas 0.50 ditunjukkan dalam table diatas, yang berarti bahwa secara keseluruhan, indikator dan variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

3) Uji Discriminant Validity

Selanjutnya pengujian *discriminant* menggunakan pendekatan *Fornell-Lacker Criterion*. Hasil pengujian dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 3

Nilai Discriminant Validity (Fornell Larcker)

	NWE	<i>Job insecurity</i>	<i>Turnover intention</i>
<i>Nonphysical work environment (NEW)</i>	0.747		
<i>Job insecurity</i>	0.542	0.717	
<i>Turnover intention</i>	0.131	0.454	0.724

Sumber : Diolah dengan Smart PLS 3.0, 2023

Tabel di atas menunjukkan perbandingan nilai akar AVE; masing-masing dari nilai tersebut lebih tinggi daripada korelasi antar variabel lainnya. Oleh karena itu, validitas construct dan discriminat dimiliki oleh setiap variabel latern penelitian.

Tabel 4

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

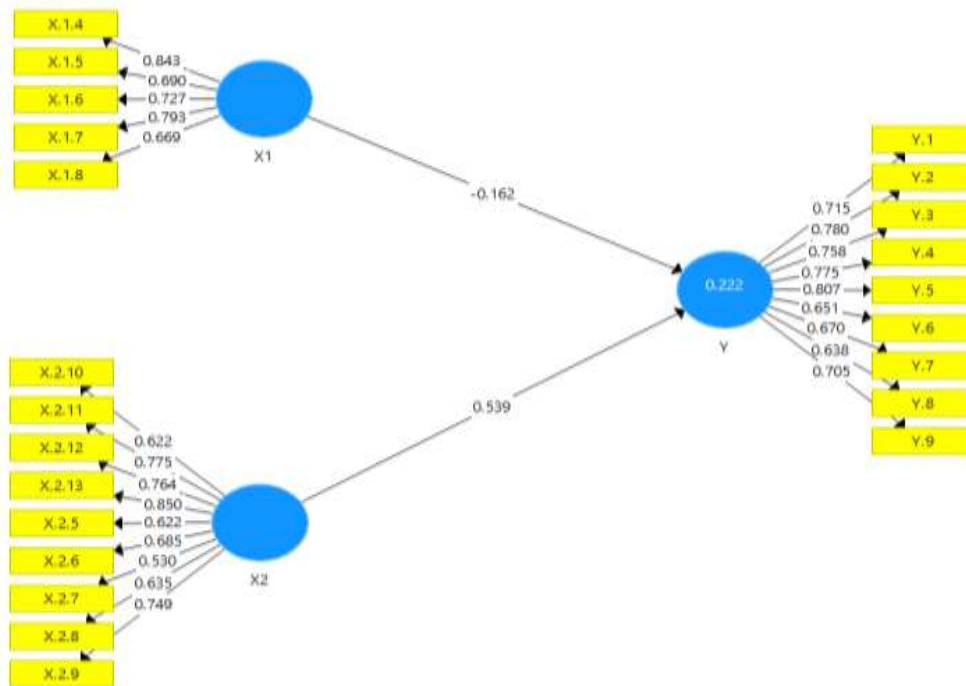
	<i>Nonphysical Work Environment</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Turnover Intention</i>
X1.4	0.844		
X1.5	0.690		
X1.6	0.727		
X1.7	0.793		
X1.8	0.669		
X2.5		0.619	
X2.6		0.683	
X2.8		0.635	
X2.9		0.749	
X2.10		0.624	
X2.11		0.775	
X2.12		0.765	
X2.13		0.851	
Y1			0.714
Y2			0.780
Y3			0.757
Y4			0.775
Y5			0.807
Y6			0.625
Y7			0.670
Y8			0.639
Y9			0.706

Sumber : Diolah dengan Smart PLS 3.0, 2023

Nilai *cross-loading* menunjukkan seberapa kuat hubungan yang ada antara setiap kontrak dengan indikatornya sendiri dan indikator blok lainnya. Jika korelasi antara kontrak blok dengan indikatornya lebih besar daripada korelasi antara kontrak blok lainnya, model pengukuran memiliki validitas *discriminat* yang baik. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah 0,7 setelah data diproses menggunakan bahwa semua indikator pengisian terhadap konstruk memiliki *corss-loading*. Tabel 4 hasil *cross-loading* menunjukkan bahwa nilai korelasi kontrak dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan kontrak lainnya. Akibatnya, setiap kontrak atau variabel laten memiliki validitas diskriminasi yang baik. Ini menunjukkan bahwa indikator yang termasuk dalam blok indikator kontrak memiliki kualitas yang lebih baik.

Structural Model

Pengujian dalam model, juga dikenal sebagai model struktur, dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikasi, dan persefi R model penelitian. Konstruksi dependen uji t, serta signifikasi koefisien parameter jalur struktur, digunakan untuk menguji model struktur.



Gambar 1. Structural Model
 Sumber : Hasil olahan data Smart PLS 3.0, 2023

Pengujian struktural dilakukan pada model penelitian untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikasi, dan persegi R. Pengaruh variabel independen *nonphysical work environment* tertentu terhadap variabel dependen diukur dengan menggunakan nilai persegi R. Tabel berikut menunjukkan nilai R-kuadrat.

Tabel 5
 Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
Job insecurity	0,225	0,206

Sumber : Diolah dengan Smart PLS 3.0, 2023

Table di atas menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki nilai R persegi 0,225.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis diterima pada saat tingkat signifikasi lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya (Desyantoro & Widhiastuti 2021). Nilai t statistics untuk tingkat signifikasi 5% sebesar 1,96. Hasil analisis pengaruh langsung akan dijelaskan pada tabel *path coefficient* di tabel berikut :

Tabel 6

Hasil Tabel *Path Coefficient*

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
$x^1 \rightarrow y$	-0.163	-0.126	0.187	0.869	0.385	Ditolak
$x^2 \rightarrow y$	0.543	0.543	0.148	3.663	0.000	Diterima

Sumber: Diolah dengan Smart PLS 3.0, 2023

Dari *path coefficient* diatas dapat dilihat nilai original sampel, p value atau t statistics yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai t statistics > t table atau p value < 0,05.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *nonphysical work environment* dan *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* di The ZHM Premiere Hotel Padang. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sebaliknya variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Ini adalah penjelasannya.

a) *Nonphysical Work Environment*

Dari pengolahan data 85 sampel melalui SPSS versi 26.00, variabel *nonphysical work environment* berada dalam kategori yang baik, dengan di peroleh hasil nilai total tingkat capaian responden (TCR) sebesar 69.55%, dengan adanya hasil penelitian ini *nonphysical work environment* di The ZHM Premiere Hotel Padang secara keseluruhan hubungan kerja antara sesama karyawan masih terjalin dengan baik. Hal ini didukung menurut Sedemayanti (2017) *nonphysical work environment* ialah semua situasi yang terkait dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan. Tempat kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa aman dan memungkinkan mereka mencapai hasil terbaik mereka.

b) *Job Insecurity*

Berdasarkan olah data sebanyak 85 responden. Diketahui variabel *job insecurity* sebagai keseluruhan dapat dikategorikan cukup tinggi dengan nilai total capaian responden (TCR) sebesar 69,46%, Artinya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa *job insecurity* di The ZHM Premiere Hotel Padang secara keseluruhan masih cukup tinggi.

c) *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 85 sampel, dengan menggunakan SPSS versi 26.00. Diketahui bahwa variabel *turnover intention* secara keseluruhan dapat dikategorikan cukup tinggi dengan nilai total capaian responden (TCR) sebesar 66,69%. Artinya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bawah *turnover intention* menghasilkan data yang dikategorikan cukup tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* di The ZHM Premiere Hotel Padang umumnya masih cukup tinggi.

d) *Pengaruh Nonphysical Work Environment terhadap Turnover Intention*

Dari pengujian hasil penelitian, tidak berpengaruh signifikan antara *nonphysical work environment* terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan *path coefficient* dengan nilai t-hitung 0.869 lebih kecil dari t-tabel 1.96 dan nilai p-values 0.389 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel *nonphysical work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Namun, bukan berarti *nonphysical work environment* tidak ada pengaruh sama sekali terhadap *turnover intention*, hanya saja pada penelitian yang penulis lakukan di The ZHM Premiere Hotel Padang ini memiliki efek pengaruh yang sangat kecil. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai sampel mean sebesar -0.126. Perolehan ini dapat di interpretasikan bahwa semakin baik *nonphysical work environment* maka semakin rendah *turnover intention* dengan tingkat pengaruh yang tidak terlalu besar. Sebaliknya jika *nonphysical work environment* buruk maka *turnover intention* juka akan semakin tinggi. Di The ZHM Premiere Hotel Padang memiliki tingkat pengaruh yang tidak terlalu besar. Hal ini cukup sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilano dan Nugraheni (2017) yang membuktikan ada hubungan yang signifikan dan positif antara tujuan *turnover* dan *nonphysical work*

environment. Penemuna ini berbeda dengan temuan Yunita dan Putra (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap tujuan *turnover*.

e) Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Menurut pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Dengan nilai awal sampel 0.545, koefisien jalur menunjukkan nilai positif, dengan nilai t-hitung 3.663 lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai p-value 0.00 lebih kecil dari 0.05 dapat disimpulkan bahwa variabel keamanan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara persial antara ketidakamanan pekerjaan dan keinginan untuk melepaskan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakpastian pekerjaan di The ZHM Premiere Hotel Padang semakin menimbulkan perasaan cemas, tegang, gelisah, khawatir dan stress bagi para karyawan. Hal tersebut bisa dikarenakan beban kerja, lingkungan kerja yang tidak sesuai, kecemasan akan dilakukan rotasi tempat kerja atau department, penurunan jabatan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi keinginan karyawan yang mungkin meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suciati, Andi tri Haryono, dan Maria Magdalena Minarsi (2016) yang menemukan bahwa ketidakamanan pekerjaan secara bersamaan memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan adalah keinginan untuk mencari pekerjaan baru dan menilai peluang pekerjaan yang lebih baik di tempat yang lebih baik. Namun demikian, jika kesempatan pindah kerja tidak menarik atau tidak tersedia, karyawan mungkin akan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, jelas bahwa *turnover intention* akan berdampak negative pada kondisi perusahaan karena menimbulkan ketidakstabilan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *nonphysical work environment* terhadap *turnover intention* berpengaruh positif dan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di The ZHM dengan penjelasan sebagai berikut: *Nonphysical work environment* secara keseluruhan berada dalam kategori yang baik dengan persentase 69.55, *job insecurity* secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi dengan persentase 68.66% , *turnover intention* secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi dengan persentase 66,69%. *Nonphysical work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t-statistic 0.869 lebih kecil dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-values 0.385 lebih besar dari 0.05. sehingga dapat dikatakan variable *nonphysical work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap variable *turnover intention*. Namun, bukan berarti *nonphysical work environment* tidak ada pengaruh sama sekali terhadap *turnover intention*. *nonphysical work environment* tetap memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, hanya saja pada penelitian yang dilakukan di The ZHM Premiere Hotel Padang ini memiliki efek pengaruh yang kecil. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai t-statistics *job insecurity* terhadap *turnover intention* 3.663 > 1,96 atau dapat dilihat dari nilai p value-nya yang bernilai 0,00 < 0.05 Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis dalam studi ini dapat diterima. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di The ZHM Premiere Hotel Padang. Artinya ada pengaruh secara persial antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variable lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh *nonphysical work environment* dan *job insecurity*, namun tidak menutup kemungkinan *turnover intention* dapat di pengaruhi oleh faktor lain seperti *perceived organization support*, komitmen organisasi, stress kerja maupun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk dapat mengambil sampel diluar lingkungan industri perhotelan dan serta menggunakan model lain sebagai alat analisisnya.

Daftar Rujukan

Ardana, I.K., Muljati, N. W., & Mudiarta, I. W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Graha Ilmu.

- Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial, dan job insecurity terhadap turnover intention ada PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang. *OSF*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nd8ta>
- Chair, I. M., & Pramudia, H. (2017). *Hotel room division management*. Kencana.
- Dachapalli, L. A. P., & Parumasur, S. B. (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1), 31-43. <https://doi.org/10.4102/sajems.v15i1.125>.
- Febriani, T., Made, N., & Indrawati, A. D. (2013). *Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja kerja karyawan hotel The Niche Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Giovanni, J., & Umrani, S. P. (2019). Analisis penerapan standar operasional prosedur pengunduran diri karyawan pada Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak. *Jurnal Ekonomi Integra*, 9(1), 080-097. <https://doi.org/10.51195/iga.v9i1.125>
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hanafiah, M. 2014. Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1 (3), Pp: 303-312
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Keiza, Allinda dan Deborah. (2015). *Pengaruh schedule flexibility terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara di Surabaya Plaza Hotel*. [Skripsi. Universitas Kristen Petra Surabaya. Indonesia]
- Maarif, S. M. Dan L. Kartika. (2014). *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement. Ed Ke-1*". IPB Press.
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., & Lahseras-Díez, H. F. (2019). Job insecurity and mental health: the moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in psychology*, 286. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00286>
- Merdekawaty, R., Ispriyanti, D., & Sugito, S. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi upah minimum kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah menggunakan model spatial autoregressive (SAR). *Jurnal Gaussian*, 5(3), 525-534. <https://doi.org/10.14710/j.gauss.5.3.525-534>
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang*). [Skripsi. Brawijaya University]
- Prayogo, D., & Suryawan, I. B. (2018). Dampak fenomena wisata kuliner terhadap kunjungan wisatawan di Kota Malang, Jawa Timur. *Jurnal Destinasi Pariwisata*, 5(2). <https://doi.org/10.24843/JDEPAR.2017.v05.i02.p24>
- Putra, Dewa Gede Eka Kresna & Surya, Ida Bagus Ketut. 2016. Pengaruh kepuasan gaji terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), h. 4281-4308.
- Retno Khikmawati. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. [Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta]
- Saputra, N. H., & Soehari, T. D. (2017). Analisis pengaruh kompensasi, job insecurity, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. Batik Air Indonesia di Direktorat Operasional. *Swot*, 7(3), 588-603.
- Sartika, D., & Amir, M. T. (2014). The Influence of work engagement toward organizational commitment and turnover intention. *Jurnal Bina Manajemen*, 3(01), 41-55.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112. <http://dx.doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>