

PENGARUH *NONPHYSICAL WORK ENVIRONMENT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* THE ZHM PREMIERE HOTEL PADANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Departemen Pariwisata Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST)



DISUSUN OLEH :

MILA ZULMI

NIM 2019/19135219

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN

DEPARTEMEN PARIWISATA

FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

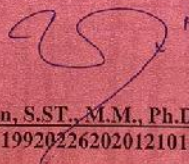
PENGARUH *NONPHYSICAL WORK ENVIRONMENT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* THE ZHM
PREMIERE HOTEL PADANG

Nama : MILA ZULMI
NIM/BP : 19135219/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2023

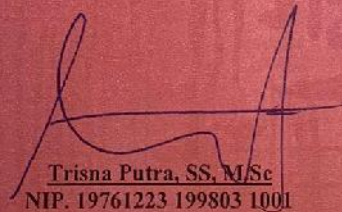
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Feri Ferdian, S.ST., M.M., Ph.D., CHE
NIP. 199202262020121012

Kepala Departemen Pariwisata FPP UNP



Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh *Nonphysical Work Environment* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* The ZHM Premiere Hotel Padang
Nama : Mila Zulmi
NIM/BP : 19135219/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2023


Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Feri Ferdian, S.ST., M.M., Ph.D., CHE

1. 

2. Anggota : Yuke Permata Lisna, S.ST., M.Par

2. 

3. Anggota : Arif Adrian., S.E., M.SM.

3. 



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751)7051186
Email : pariwisata@fpp.unp.ac.id
Laman: <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Mila Zulmi
NIM/TM : 19135219 / 2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

“Pengaruh *Nonphysical Work Environment* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* The ZHM Premiere Hotel Padang” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,
Kepala Departemen Pariwisata


Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan,



Mila Zulmi
NIM. 19135219

ABSTRAK

Mila Zulmi, 2023 : Pengaruh *Nonphysical work environment* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang.

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* dengan nilai t-statistic 0.869 lebih kecil dari 0.05. dan variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai R-square sebesar 0,225.

Kata Kunci : *Nonphysical work environment, Job Insecurity, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh *Nonphysical Work Environmnet dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention di The ZHM Premiere Hotel Padang***”. Proposal ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Hambatan-hambatan baik dalam penulisan maupun penyusunan proposal ini banyak peneliti temui, tetapi berkat bantuan bimbingan maupun dorongan dari berbagai pihak sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Oleh sebab itu melalui proposal ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof Dra. Asmar Yulastri, M.Pd., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, SS., M.Sc., selaku Kepala Departemen Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Feri Ferdian, S.ST., M.M., Ph.D., CHE selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, kritik dan saran dalam penelitian proposal ini serta dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan proposal ini.
4. Bapak Waryono, S.Pd. MM.Par selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan saran dan dorongan serta motivasi untuk menyelesaikan proposal ini.

5. Ibu Yuke Permata Lisna, S.ST.,M.Par dan Bapak Arif Adrian, SE,M.SM selaku dosen penguji 1 dan 2 yang telah meluangkan waktunya untuk menguji dan memberi saran yang membangun.
6. Seluruh dosen, tenaga administrasi dan teknisi Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
7. Terkhusus kedua Orang Tua serta Keluarga Besar tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan yang tak terhingga sehingga peneliti bisa sampai ketahap ini untuk menyelesaikan perkuliahan pada Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata Dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
8. Sahabat, teman-teman dan seluruh rekan Manajemen Perhotelan angkatan 2019 yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada peneliti.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis juga berharap agar proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang banyak.

Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive. I wanna thank me for trying to do more right wrong, I wanna thank me for just being me all time.

Padang, August 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
A. Aspek-aspek Teoritis.....	11
B. Kerangka Konseptual.....	19
C. Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
C. Variabel Penelitian.....	21
D. Definisi Operasional Variabel.....	22
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
F. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	25
G. Instrumen Penelitian.....	26
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	28
I. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil Penelitian.....	35
B. Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Karyawan The ZHM Premiere Hotel Padang.....	4
2. Pergantian Karyawan The ZHM Premiere Hotel Padang	5
3. <i>Event Banquet</i> The ZHM Premiere Hotel Padang	6
4. <i>Occupancy</i> The ZHM Premiere Hotel Padang	7
5. Skala likert	26
6. Kisi-kisi Operasional tabel	27
7. Hasil Uji Validitas	28
8. Hasil Uji Reabilitas	30
9. Tingkat Capaian Responden (TCR)	33
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	37
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Department	37
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
15. Deskripsi Data <i>Nonphysical Work Environment</i>	39
16. Tingkat Capaian Responden <i>Nonphysical Work Environment</i>	40
17. Deskripsi Data <i>Job Insecurity</i>	41
18. Tingkat Capaian Responden <i>Job Insecurity</i>	43
19. Deskripsi Data <i>Turnover Intention</i>	44
20. Tingkat Capaian Responden <i>Turnover intention</i>	46
21. Hasil Outer Loading	48
22. <i>Contract Reliability and Validity</i>	49
23. Nilai <i>Discriminant Validity (Fornell Larcker)</i>	50
24. Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	51
25. Nilai R-square	53
26. Path Coefficient	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	20
2. Histogram Kurva Normal Variabel <i>Nonphysical Work Environment</i> ...	40
3. Histogram Kurva Normal Variabel <i>Job Insecurity</i>	42
4. Histogram Kurva Normal Variabel <i>Turnover Intention</i>	45
5. Structural Model	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Penelitian.....	67
2. Tabulasi Uji Coba Penelitian	72
3. Validitas dan Reabilitas	72
4. Kuesioner Penelitian	77
5. Tabulasi Data Responden	82
6. Surat Izin Penelitian	88
7. Surat Izin Penelitian	89
8. Dokumentasi Pribadi	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kota Padang adalah kota terbesar di pantai Sumatra Barat pulau Sumatera, sekaligus Ibukota dari Sumatera Barat. Padang merupakan salah satu kota dengan kunjungan wisata yang cukup tinggi dikarenakan letak kota yang strategis dengan berbagai wisata budaya yang tersimpan diderah Padang. Di kalangan masyarakat Indonesia, nama kota ini umumnya diasosiasikan dengan etnis Minangkabau dan masakan khas mereka yang umumnya dikenal sebagai masakan Padang. Sebagai kota seni dan budaya, Kota Padang dikenal dengan legenda Malin Kundang dan Siti Nurbaya, dan setiap tahunnya menyelenggarakan berbagai festival untuk menunjang sektor pariwisata.

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 Chair 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, jasa *attendant*

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

Sumber daya manusia yang besar dapat membantu menjalankan hotel dengan baik apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien sehingga mampu menunjang gerak lajunya hotel secara berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting di dalam perusahaan yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. 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 dan memelihara 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.

Putra (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencapai pekerjaan lain. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa penguduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011).

Salah satu hotel berbintang (****) di Kota Padang yang memiliki tingkat turnover intention yang lumayan tinggi adalah The ZHM Premiere Hotel Padang, Merupakan hotel yang berlokasi di jalan M.H Thamrin No.27

Alang Laweh, Padang Selatan dengan pusat wisata kota tua dan pantai padang. The ZHM Premiere Hotel Padang memiliki 15 lantai dengan fasilitas 202 kamar, hotel ini juga memiliki 11 Departemen dan karyawan yang berjumlah 142 orang.

Tabel 1. Jumlah Karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	General Manager	1 orang
2	Asst Excecutive Manager	1 orang
3	Excecutive Secretary	1 orang
4	Human Resource	11 orang
5	Sales Markering	7 orang
6	Finance	12 orang
7	Front Office	13 orang
8	Housekeeping	21 orang
9	F&B Service	33 orang
10	F&B Product	25 orang
11	Engineering	17 orang
	Total	142 orang

Sumber : HRD The ZHM Premiere Hotel Padang, 2023

Sebelumnya penulis telah melakukan Magang bersertifikat di The ZHM Premiere Hotel Padang pada periode Juli – Desember 2022. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada 28 april 2023 dengan 7 orang karyawan The ZHM Premier Hotel Padang bahwasanya 5 dari 7 orang tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan tidak akan memperpanjang masa kontrak. Pergantian karyawan merupakan masalah bagi industri karena akan mengeluarkan biaya tambahan dan menambah waktu dalam proses perekrutan karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Pergantian Karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang

Periode 2022	Resign	New Hire	Presentase LTO
Juni	2	1	2,85 %
Juli	3	1	1,42%
Agustus	2	0	1,41%
September	1	3	1,41%
Oktober	4	3	2,81%
November	2	2	2,82%
Desember	5	3	1,39%
Rata - rata presentase LTO 2022			14.11%

Sumber : HRD The Zhm Premiere Hotel Padang (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat tingkat *turnover* yang terjadi di The ZHM Premiere Hotel pada tahun 2022 cukup tinggi yaitu sebanyak 14,11%. Maier (dalam Pristani,2015)mengemukakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Hasil presentase *turnover* pada The ZHM Premiere Hotel Padang menunjukkan angka yang melebihi dari 5% sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat turnover pada The ZHM Premiere Hotel Padang Sangatlah tinggi.

Faktor yang menyebabkan adanya turnover intention pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *disfuncional*. 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). Dimana *job insecurity* merupakan kondisi ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyak

karyawan yang mengalami *job insecurity* dan perasaan tidak aman juga akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Menurut Hafaiah (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 kecemasan karyawan tentang perubahan negative yang mungkin terjadi pada perusahaan berupa *low event* dan *occuncay* yang tidak mencapai target yang berdampak pada gaji karyawan dan service yang kecil. Hal tersebut dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3. Event Banquet The ZHM Premiere Hotel Padang 2022

No	Bulan	Total Event
1.	January	3.941 pax
2.	February	8.368 pax
3.	Maret	11.111 pax
4.	April	5.190 pax
5.	Mei	13.406 pax
6.	Juni	14.307 pax
7.	Juli	10.705 pax
8.	Agustus	20.086 pax
9.	September	18.659 pax
10.	Oktober	12.422 pax
11.	November	14.229 pax
12.	Desember	8.896 pax

Sumber : FnB service department The Zhm Premiere Hotel Padang (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya *low event* di The ZHM Premiere Hotel Padang terjadi bulan September hingga desember.

Tabel 4. *Occupancy* The ZHM Premiere Hotel Padang 2022

No	Bulan	Percentage Of Occupancy %
1.	Juni	77.97
2.	Juli	78.84
3.	Agustus	78.63
4.	September	81.82
5.	Oktober	81.24
6.	November	75.46
7.	Desember	74.27

Sumber : SM Departement The Zhm Premiere Hotel Padang (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya persentase *occupancy* pada The ZHM Premiere Hotel Padang tiap bulannya tidak stabil. Studi awal tersebut didukung dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dengan departmen marketing yang dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang mereka emban terlalu tinggi dimana beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara dengan 7 orang karyawan The ZHM Premiere Hotel Padang 5 dari 7 karyawan tersebut yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan terlalu tinggi, dan beberapa karyawan merasakan adanya sikap kurang adil yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya seperti pengambilan EO (jatah libur) yang mana tidak boleh lewat dari 1 bulan sejak eo tersebut diberika jika tidak diambil dalam waktu 1 bulan tersebut maka akan dianggap hangus, ada beberapa karyawan marketing yang EO yang eonya terpaksa harus hangus dikarekan dalam 1 bulan tersebut mereka sedang melakukan *inchange event* sehingga menyebabkan mereka tidak bisa

mengambil eo tersebut, karena hal tersebut menyebabkan karyawan tidak nyaman dan terancam sehingga membuat karyawan memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

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 Sedermayanti (2017) *nonphysical work environment* ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan atau pegawai untuk bekerja dapat optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan antara lain Meilano dan Nugraheni (2017) yang membuktikan ada hubungan yang signifikan dan positif antara *nonphysical work environment* dan *turnover intention*. Hasil penelitian berbeda dengan Yunita dan Putra (2015) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan negative terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan begitu pula pada karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. *Nonphysical work environment* pada The ZHM Premiere Hotel Padang belum kondusif.

Berdasarkan pengalaman penulis ketika melaksanakan kegiatan magang di The ZHM Premiere Hotel Padang diantaranya yaitu jam kerja yang melebihi jam kerja yang diterapkan pemerintah atau kesepakatan kontrak karyawan seperti waktu kerja. Rata-rata di Indonesia sekitar 8 jam per harinya dengan total 40 jam perminggu. Namun faktanya perusahaan seringkali menuntut karyawan mereka untuk bekerja lebih dari jam kerja normal yang telah ditentukan dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan atau alasan lain yang mengharuskan karyawan untuk tetap tinggal di kantor walau jam kerja telah selesai. Bahkan pada hari libur diwajibkan untuk hadir dengan alasan kekurangan tenaga kerja. Fenomena yang ada pada bagian marketing diantaranya adanya karyawan yang merangkap jabatan sekaligus sales admin dan AnG, masalah lainnya kurang terjalinnya hubungan komunikasi yang baik antar departemen seperti pada saat menjalankan BEO (*banquet event order*) ada beberapa departemen yang mempersulit dalam mengasih tanda tangan yang mana beo tersebut harus segera dikeluarkan karena hal tersebut sering terjadi perdebatan ketika akan menjalankan beo, dan juga seringnya terjadi mis komunikasi antara atasan dan bawahan ketika *membooking* ruangan *meeting* tanpa konfirmasi ulang sehingga menyebabkan terjadinya *double booking* ruangan ditanggal yang sama karena hal tersebut harus ada event yang harus di *reschedule* ulang atau terpaksa harus di *cancel*.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis perlu melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Nonphysical work environment* dan *Job Insecurity*”**

Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih tingginya presentase *turnover intention* di The ZHM Premiere Hotel Padang
2. Masih terdapatnya karyawan yang tidak bersedia memperpanjang masa kontrak
3. Masih adanya kecemasan karyawan akan gaji service kecil yang diterima karena *low event* dan *occupancy* yang menurun.
4. Masih ditemukannya hubungan komunikasi antar departemen yang kurang lancar
5. Masih terjadinya miskomunikasi/ kesalah pahaman antara atasan dan bawahan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi batasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. *Nonphysical work environment*
2. *Job insecurity*
3. *Turnover intention*
4. Pengaruh *nonphysical work environment* terhadap *turnover intention* di The ZHM Premiere Hotel Padang.