

## **Analisis Pengaruh *Person-Environment Fit* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kota Kupang**

Maria Gratiana Yudith Tallo<sup>1</sup>, Robert M. Noach<sup>2</sup>, Ridolof Batilmurik<sup>3</sup>, Yuliana Eufrasia Hoar Bria<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Jurusan Adminstrasi Bisnis, Politeknik Negeri Kupang  
e-mail: <sup>1</sup>[talloyudith@gmail.com](mailto:talloyudith@gmail.com), <sup>2</sup>[robert.niach95@gmail.com](mailto:robert.niach95@gmail.com), <sup>3</sup>[rudy.morvin@gmail.com](mailto:rudy.morvin@gmail.com),  
<sup>4</sup>[briayuliana08@gmail.com](mailto:briayuliana08@gmail.com)

### **Abstraksi**

*Kesesuaian karyawan dengan lingkungan kerja (Person-Environment Fit) mencakup pekerjaan, tempat kerja, kelompok kerja dan pimpinan langsung yang mana apabila tidak sesuai maka dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian pekerjaan (Person-Job Fit), kesesuaian organisasi (Person-Organization Fit), kesesuaian kelompok kerja (Person-Group Fit) dan Kesesuaian dengan atasan langsung (Person-Supervisor Fit) terhadap intensi keluar karyawan (Turnover Intention) di Kota Kupang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memperoleh data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dikuantifikasi menggunakan skala Likert. Pengukuran variabel Person-Environment Fit menggunakan Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS) yang dikembangkan oleh Chuang yang terdiri Person-Job Fit Scale (PJFS), Person-Organization Fit Scale (POFS), Person-Group Fit Scale (PGFS) dan Person-Supervisor Fit Scale (PSFS). Sedangkan variabel Turnover Intention diukur dengan lima item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain yang dikembangkan oleh Wayne. Pengukuran lima variabel ini menggunakan skala Likert. Hasil uji reliabilitas menunjukkan kelima variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima. Hasil uji empat hipotesis menunjukkan bahwa hanya satu hipotesis yang diterima yaitu Person-Group Fit (PGF) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention (TI), sedangkan tiga hipotesis lainnya ditolak karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.*

**Kata Kunci:** Kupang, *Person-Environment Fit*, *Turnover Intention*

### **Abstract**

*Employee suitability with the work environment (Person-Environment Fit) includes work, workplace, work group, and immediate supervisor, which, if unsuitable, can cause employees to want to leave their workplace. This study aims to analyze the effect of job fit (Person-Job Fit), organizational fit (Person-Organization Fit), work group fit (Person-Group Fit), and fit with immediate supervisors (Person-Supervisor Fit) on employee turnover intention in Kupang City. The research method used a quantitative approach by obtaining data through the distribution of questionnaires to respondents and quantifying them using a Likert scale. The Person-Environment Fit variable was measured using the Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS) developed by Chuang, which consists of the Person-Job Fit Scale (PJFS), Person-Organization Fit Scale (POFS), Person-Group Fit Scale (PGFS), and Person-Supervisor Fit Scale (PSFS). Meanwhile, the Turnover Intention variable was measured using five items that explored information about respondents' desire to look for other jobs, developed by Wayne. The measurement of these five variables used a Likert scale. The results of testing the four hypotheses show that only one hypothesis is accepted, namely that Person-Group Fit (PGF) has a significant negative effect on Turnover Intention (TI), while the other three hypotheses are rejected because they have a significance value greater than 0.05.*

**Keywords:** Kupang, *Person-Environment Fit*, *Turnover Intention*

## 1. Pendahuluan

Kota Kupang adalah salah satu kota di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang memiliki jumlah pekerja terbanyak. Menurut data Badan Pusat Statistik Kota Kupang (2025), jumlah tenaga yang berumur 15 tahun ke atas adalah sebesar 205.227 jiwa. Tenaga kerja ini tersebar di berbagai lapangan kerja utama, antara lain pertanian, kehutanan, perkebunan, perikanan, pertambangan, industri pengolahan, Listrik, gas, air, perdagang besar dan eceran, rumah makan angkutan, pergudangan, komunikasi, jasa keuangan dan jasa kemasyarakatan, sosial, dan perorangan. Jumlah tenaga kerja tertinggi ada pada lapangan kerja pada jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan yakni sebesar 62.272 jiwa. Sedangkan jumlah tenaga kerja pada perdagangan besar dan eceran, rumah makan menempati urutan kedua yakni sebesar 60.778 jiwa. Para tenaga kerja ini tersebar di 8.702 perusahaan Industri Mikro dan Kecil yang ada di Kota Kupang.

Salah satu usaha yang bergerak di Industri Mikro dan Kecil Menengah di Kota Kupang adalah rumah makan Ayam Geprek Morro Chicken. Bisnis ini baru berdiri sejak Tahun 2022 bulan Oktober, dan telah memiliki outlet Pusat dengan kapasitas 25-30 orang, 3 cabang yang berada di Oesapa, Liliba dan Penfui Timur. Dalam waktu yang cukup singkat kurang dari 1 tahun dengan permintaan yang semakin meningkat tentunya owner sangat cepat dalam memenuhi keinginan pelanggan yaitu dengan membuka 3 cabang tersebut pada tahun 2023 (Dima et al., 2024). Seiring berjalannya waktu, setelah 3 tahun beroperasi, Ayam Geprek Morro Chicken berkembang dengan pesat, dan memiliki 1 cabang utama dan 9 cabang kecil dengan jumlah karyawan 32 orang.

Perputaran karyawan yang masuk dan keluar dalam UMKM ini jumlahnya cukup tinggi. Pada tahun 2024, sebanyak 16 karyawan yang keluar dengan alasan yang bervariasi, di antaranya:

1. Pulang ke kampung halaman
2. Mendapatkan pekerjaan baru
3. Anggota keluarga sedang sakit
4. Kompensasi
5. Keluar tanpa alasan

*Employee turnover* (perputaran karyawan) dapat didefinisikan sebagai pengunduran diri karyawan yang bersifat sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) (Robbins, 2006). Pengunduran

diri tidak sukarela biasanya terjadi karena kinerja atau kemampuan individu yang tidak memenuhi standar, sehingga memaksa individu untuk keluar dari perusahaan. Sementara itu, pengunduran diri sukarela terjadi karena keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang sering disebut sebagai *turnover intention* (intensi keluar) .

Perusahaan yang memiliki perputaran karyawan yang rendah, belum tentu memiliki intensi keluar karyawan yang rendah pula. Penelitian ini dilakukan agar industri dapat mengantisipasi terjadinya defisit talent (Prahadi, 2015). Salah satu cara yang dapat dilakukan yakni dengan menghindari terjadinya intensi keluar karyawan (*turnover intention*).

Intensi keluar karyawan merupakan sebuah keinginan atau kemauan karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik secara permanen maupun sukarela (Ali Memon et al., 2014). Intensi keluar karyawan yang tinggi akan berdampak negatif bagi perusahaan karena akan menimbulkan biaya yang tinggi bagi perusahaan. Perusahaan akan membutuhkan biaya untuk melakukan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan bagi karyawan baru. Untuk itu perusahaan perlu untuk meminimalisir terjadinya intensi keluar (Griffeth et al., 2000).

Intensi keluar merupakan sebuah proses psikologis yang dilalui oleh karyawan ketika ia mulai mempertimbangkan pilihan pekerjaan alternatif yang di sebabkan oleh berbagai macam faktor seperti ketidakpuasan dan ketidakcocokan dengan kondisi lingkungan kerja saat ini. Kecocokan atau kesesuaian individu dengan lingkungan kerja merupakan salah satu konsep dari *Person-Environment Fit*. *Person-Environment Fit* merupakan konsep mengenai kesesuaian nilai, keahlian, pengetahuan, dan perilaku karyawan dengan lingkungan kerjanya (Paramita, 2014).

*Person-Environment Fit* mencakup empat jenis "kesesuaian" karyawan dan lingkungan kerjanya (Chuang et al., 2016). Pertama, *Person-Job Fit* yang berfokus pada apa yang dimiliki oleh individu untuk dapat melakukan pekerjaannya, yaitu berupa pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk dapat menghasilkan sesuatu dari pekerjaannya. Kedua, *Person-Organization Fit* yang menekankan pada kesesuaian karyawan dengan budaya

perusahaan. Ketiga, *Person-Group Fit* yang didasarkan pada adanya interaksi yang berkualitas antara karyawan baru dengan karyawan senior untuk dapat memberikan dukungan, mengarahkan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Keempat, *Person-Supervisor Fit* untuk melihat kesesuaian karyawan dengan supervisor atau pimpinan di tempat kerjanya.

Penelitian dengan judul Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* PT. Cavour Global Lembean (Yusup et al., 2024) menunjukkan hasil *Person organization fit* secara parsial (uji t) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* PT. Cavour Global Lembean. Ketidaksesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu akan berdampak pada meningkatnya *turnover intention*. Selain itu, terdapat penelitian lainnya yang menghasilkan *Person organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *Person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan *person job fit* tidak memediasi hubungan *person organization fit* terhadap *turnover intention* (Arum, 2022). Peneliti lainnya juga pernah melakukan penelitian sejenis dan memperoleh hasil *Person-environment fit* dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave* (Ayu & Kartika, 2021). Sedangkan peneliti sendiri pada tahun 2017, melakukan penelitian pada Bank BRI Kanwil Yogyakarta memperoleh hasil *Person - organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan (Tallo, 2017).

Penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan peneliti itu sendiri hanya berfokus pada kesesuaian karyawan dengan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan pada tahun 2025 ini, peneliti ingin meneliti keseluruhan dari kesesuaian karyawan dengan lingkungan kerja yang mencakup pekerjaan, tempat kerja, kelompok kerja dan pimpinan langsung yang mana apabila tidak sesuai maka dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Hal-hal ini belum pernah kami temukan dilakukan pada penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga menjadi kebaruan dalam penelitian ini.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memperoleh data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan diukur menggunakan skala Likert. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang meminta responden memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan (Sekaran & Bougie, 2010). Kuesioner terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi profil dan karakteristik demografi responden seperti nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Sedangkan pada bagian kedua berisi pernyataan variabel-variabel yang dianalisis dengan skala pengukuran Likert (1= sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3= netral, 4=setuju, 5= sangat setuju).

Lokasi penelitian, yaitu UMKM Ayam Geprek Morro Chicken yang ada di Kota Kupang. Waktu penelitian khususnya dalam pengambilan data dilakukan secara *cross-sectional*, dengan data dikumpulkan hanya sekali dalam kurun waktu tertentu (Sekaran & Bougie, 2010).

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). *Probability sampling* ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Jumlah karyawan pada UMKM Ayam Geprek Morro Chicken adalah sebanyak 32 orang, sehingga semua karyawan akan dijadikan sampel.

Pengukuran variabel *person-environment fit* menggunakan *Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS)* (Chuang et al., 2016) yang terdiri *Person-Job Fit Scale (PJFS)*, *Person-Organization Fit Scale (POFS)*, *Person-Group Fit Scale (PGFS)* dan *Person-Supervisor Fit Scale (PSFS)*. Variabel *Turnover Intention* diukur dengan lima item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain yang dikembangkan oleh Wayne (Wayne et al., 1997) yaitu keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Pengukuran

kedua variabel ini menggunakan skala Likert.

Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji validitas konstruk (*construct validity*), karena kuesioner yang digunakan sudah terstandarisasi. Uji validitas hanya dilakukan sebatas validitas isi (*content validity*), yaitu validitas yang menunjukkan tingkat seberapa besar item-item kuesioner dapat mewakili atau menggambarkan konsep yang akan diukur. Penelitian ini menggunakan *face validity* yang dilakukan dengan mengajukan butir-butir pernyataan yang telah diterjemahkan oleh ahli dibidangnya.

Uji reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dalam pengukuran sebuah model (Sekaran & Bougie, 2010). Tujuan dilakukan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi responden dalam menjawab seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* mengindikasikan seberapa baik item-item yang ada berkorelasi secara positif satu sama lain. Nilai realibilitas antara 0,6 sampai 0,7 dapat diterima (Hair et al., 2006). Nilai *cronbach alpha* yang baik disarankan mencapai 0,7 atau lebih dari 0,7. Semakin mendekati 1 maka semakin tinggi tingkat konsistensinya.

*Person-Environment Fit* diukur dengan melihat *Person-Job Fit*, *Person-Organization Fit*, *Person-Group Fit*, dan *Person-Supervisor Fit*, maka penelitian ini akan menguji empat hipotesis, yaitu:

- Person-Organization Fit* (POF) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (TI)
- Person-Job Fit* (PJF) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (TI)
- Person-Group Fit* (PGF) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (TI)
- Person-Supervisor Fit* (PSF) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (TI)

Pengujian dilakukan dengan menggunakan statistik regresi dengan alat analisis SPSS *Statistics*.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1.	POF (X1)	0,806	Reliabel
2.	PJF (X2)	0,871	Reliabel
3.	PGF (X3)	0,925	Reliabel
4.	PSF (X4)	0,801	Reliabel
5.	TI (Y)	0,784	Reliabel

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel, yaitu lebih dari 0,7. Nilai realibilitas antara 0,6 sampai 0,7 dapat diterima (Hair et al., 2006), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima.

Selanjutnya, penelitian ini menguji empat hipotesis dengan regresi, menggunakan software SPSS *Statistics* Versi 27. Secara ringkas, hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	t tabel	t hitung	Sig	Kesimpulan
1.	POF (X1)	2,056	0,938	0,357	Ditolak
2.	PJF (X2)		-0,719	0,479	Ditolak
3.	PGF (X3)		-2,382	0,025	Diterima
4.	PSF (X4)		1,415	0,169	Ditolak

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi yang disajikan pada tabel di atas, hipotesis 2 yang diterima, sedangkan tiga hipotesis lainnya ditolak. Penjelasan hasil uji hipotesis sebagai berikut.

#### 3.1. Pengujian Hipotesis 1

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,375 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,938 < t$  tabel 2,056, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Person-Organization Fit* (POF) terhadap *Turnover Intention* (TI). Artinya, tingkat kesesuaian antara karyawan dengan tempat ia bekerja (*Person-Organization Fit*) tidak berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Faktor lain mungkin lebih berperan dalam memengaruhi *Turnover Intention*, seperti kepuasan kerja, beban kerja, gaji, atau hubungan antar rekan kerja. Kesesuaian nilai antara individu dan organisasi tidak selalu menjadi faktor yang cukup untuk mencegah niat keluar dari pekerjaannya saat ini.

### 3.2. Pengujian Hipotesis 2

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,479 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,719 < t$  tabel  $2,056$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua juga ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Person-Job Fit* (POF) terhadap *Turnover Intention* (TI). Artinya, tingkat kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya (*Person-Job Fit*) tidak berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Ini mengindikasikan karyawan bisa saja merasa cocok dengan pekerjaannya, namun tetap ingin keluar karena alasan lain (misalnya budaya organisasi, kompensasi, peluang karier, atau hubungan interpersonal).

### 3.3. Pengujian Hipotesis 3

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,025 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,362 > t$  tabel  $2,056$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Person-Group Fit* (PGF) terhadap *Turnover Intention* (TI).

Hasil ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara karyawan dan kelompok kerja maupun rekan kerjanya secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Semakin karyawan merasa cocok dengan tim atau kelompok kerjanya (dalam hal nilai, gaya kerja, komunikasi, dll), maka kemungkinan mereka untuk berniat keluar cenderung menurun. Dan sebaliknya, apabila karyawan tidak merasa cocok dengan kelompok kerjanya, maka akan meningkatkan niatnya untuk meninggalkannya pekerjaannya. Hal ini yang harus menjadi perhatian UMKM Ayam Geprek Morro Chicken untuk menjaga tim kerjanya agar tetap solid dan saling terbuka satu dengan yang lainnya.

### 3.4. Pengujian Hipotesis 4

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar  $0,169 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,415 < t$  tabel  $2,056$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat juga ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Person-Supervisor Fit* (PSF) terhadap *Turnover Intention* (TI). Artinya, tingkat kesesuaian antara karyawan dengan supervisor atau atasan langsungnya (*Person-Supervisor Fit*) tidak berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Meskipun hubungan antara karyawan dan atasan penting, namun faktor ini saja tidak cukup kuat atau tidak dominan dalam menjelaskan alasan karyawan ingin keluar. Bisa jadi terdapat faktor lain yang lebih memengaruhi, seperti kecocokan dengan rekan kerjanya yang telah dijelaskan sebelumnya.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *Person-Job Fit*, *Person-Organization Fit*, *Person-Group Fit*, dan *Person-Supervisor Fit* terhadap *Turnover Intention* Karyawan UMKM Ayam Geprek Morro Chicken, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dengan melihat 4 dimensi dari *Person-Environment Fit*, diperoleh hasil terdapat pengaruh negatif signifikan antara *Person-Group Fit* terhadap *Turnover Intention*. Ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara karyawan dan kelompok kerja maupun rekan kerjanya secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini yang harus menjadi perhatian UMKM Ayam Geprek Morro Chicken untuk menjaga tim kerjanya agar tetap solid dan saling terbuka satu dengan yang lainnya.
- Sedangkan untuk ketiga dimensi dari *Person-Environment Fit* yakni *Person-Job Fit*, *Person-Organization* dan *Person-Supervisor Fit* setelah dilakukan uji hipotesis diperoleh hasil ketiga dimensi tersebut tidak berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Untuk penelitian selanjutnya, diperlukan penelitian secara kualitatif terkait hubungan relasional antar karyawan.

## Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini didanai oleh dana DIPA 2025 Politeknik Negeri Kupang, untuk itu penulis

menyampaikan ucapan terima kasih kepada Politeknik Negeri Kupang atas dukungan yang diberikan.

### Referensi

- Ali Memon, M., Salleh, R., Noor Rosli Baharom, M., & Harun, H. (2014). Article in Global Business and Management Research. In *An International Journal*. <https://www.researchgate.net/publication/265856940>
- Arum, A. I. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention: Person Job Fit sebagai Variabel Mediasi. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Ayu, D. P., & Kartika, R. C. (2021). Pengaruh Person-Environment Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Influence of Person-Environment Fit, Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Intention to Leave. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo*, 7(2), 175–185.
- Badan Pusat Statistik Kota Kupang. (2025). *Tabel Statistik Tenaga Kerja*. <https://kupangkota.bps.go.id/id/statistiks-table?subject=520>
- Chuang, A., Shen, C. T., & Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65(1), 66–98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>
- Dima, R. P., Putri, M., & Sinaga, P. (2024). Analisis kelayakan bisnis ditinjau dari aspek pemasaran pada usaha kuliner ayam geprek Morro Chicken Kupang. In *Journal homepage*. [www.https://jurnal.jalaberkat.com](http://www.https://jurnal.jalaberkat.com)
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for The Next Millenium. *Journal of Management*, 26, 463–488.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis 6th Ed. Upper Saddle River*. Pearson/Prentice Hall.
- Paramita, Y. (2014). *Pengaruh Person-Environment Fit terhadap Kepuasan Kerja Studi di PT Pertamina Persero*. Universitas Gadjah Mada.
- Prahadi, Y. (2015). *Turnover Talent Tinggi, Ini Dia Pemicunya*. <http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill-building approach (5th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Tallo, M. (2017). *Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Intensi Keluar Karyawan Dengan Keterangan Karyawan Sebagai Pemediasi (Studi Pada Kantor Wilayah BRI Yogyakarta)*. Universitas Gadjah Mada.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82–111.
- Yusup, D., Sendow, G., & Lumantouw, R. (2024). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Insecurity dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention PT. Cavron Global Lembean. *Jurnal EMBA*, 12, 787–796.