

PENGARUH FREKUENSI MOBILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, IDENTITAS PROFESIONAL, DAN GAJI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN DI DISTRIBUTOR BATAM

Yuli Indah Fajar Dini¹, Amelia²

yuli.indah@uib.ac.id¹, amelia.wong.jm@gmail.com²

Universitas Internasional Batam

ABSTRAK

Keberhasilan operasional perusahaan distributor tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia dalam mendukung seluruh aktivitas distribusi. Penelitian ini menelaah keterkaitan antara mobilitas kerja, identitas profesional, lingkungan kerja, dan gaji dengan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada perusahaan distributor di Kota Batam. Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini dengan memanfaatkan data yang diperoleh dari 299 responden. Penentuan sampel dilakukan melalui teknik convenience sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis dengan metode SEM-PLS. Hasil analisis mengindikasikan bahwa frekuensi mobilitas kerja, identitas profesional, dan gaji karyawan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak memperlihatkan pengaruh yang berarti. Pada model kinerja karyawan, frekuensi mobilitas kerja dan gaji karyawan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan, sementara identitas profesional dan lingkungan kerja tidak menunjukkan hubungan yang bermakna. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa frekuensi mobilitas kerja dan gaji karyawan memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan dibandingkan faktor lain yang diteliti. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat pengelolaan karier dan sistem kompensasi guna mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia serta pencapaian sasaran organisasi.

Kata Kunci: Frekuensi Mobilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Identitas Profesional, Gaji Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kemampuan organisasi untuk berkembang secara berkelanjutan serta bersaing dengan perusahaan lain tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan, pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada modal, teknologi, dan sistem operasional, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kondisi ini menjadi semakin relevan bagi Indonesia yang memiliki jumlah penduduk sekitar 284 juta jiwa pada tahun 2025, di mana sebanyak 68,95% penduduk termasuk dalam kategori usia produktif 15–64 tahun (BPS, 2025). Besarnya proporsi penduduk usia kerja tersebut mencerminkan ketersediaan sumber daya manusia yang berpotensi mendukung peningkatan produktivitas organisasi maupun pertumbuhan ekonomi nasional.

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan memperhatikan berbagai faktor yang mendukung keberlanjutan kinerja, salah satunya melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dipahami sebagai bentuk evaluasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya. Tingkat kepuasan kerja yang baik umumnya diikuti oleh meningkatnya loyalitas, komitmen, serta partisipasi karyawan dalam organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan target strategisnya sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia yang dikelola (Hidayat & Anwar 2023). Selaras dengan hal tersebut, Susanto et al. (2022) mengemukakan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong perbaikan kinerja karyawan. Selain itu, Shofiyah et al. (2024) melaporkan adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan disiplin, loyalitas, dan produktivitas kerja.

Perubahan karakteristik pasar tenaga kerja turut memengaruhi pola perjalanan karier individu. Mobilitas kerja yang ditandai dengan perpindahan pekerjaan kini menjadi fenomena yang semakin umum terjadi. Perpindahan tersebut tidak selalu mencerminkan ketidakstabilan karier, melainkan dapat menjadi strategi untuk memperoleh pengalaman, kompetensi, dan peluang pengembangan yang lebih luas. Pengalaman yang diperoleh dari berbagai lingkungan kerja memungkinkan individu mengembangkan kemampuan adaptasi yang lebih baik sekaligus memperkaya wawasan profesional. Zhang et al. (2022) menemukan bahwa mobilitas kerja berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan individu. Sementara itu, Rickmeier (2023) menegaskan bahwa perpindahan pekerjaan dapat membuka akses terhadap peluang karier yang lebih baik.

Selain mobilitas kerja, lingkungan kerja termasuk salah satu aspek yang kerap dihubungkan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri atas unsur fisik dan nonfisik yang secara bersama-sama memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Unsur tersebut meliputi kondisi fasilitas kerja, hubungan antarkaryawan, pola komunikasi, serta suasana kerja yang berkembang dalam organisasi. Lingkungan yang mendukung dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif sehingga mendukung keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas. Menurut Raditya & Hasanah (2023), lingkungan kerja yang kondusif berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif juga berperan dalam membentuk identitas profesional individu dalam organisasi (Reissner & Armitage-Chan, 2024).

Kajian mengenai identitas profesional terus berkembang dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengingat keterkaitannya dengan sikap serta perilaku kerja karyawan. Konsep ini menggambarkan sejauh mana individu memahami, menerima, dan menginternalisasi profesi yang dijalannya sebagai bagian dari identitas diri. Identitas profesional yang terbentuk dengan baik dapat mendorong munculnya komitmen kerja serta rasa memiliki yang lebih kuat terhadap profesi yang dijalankan. Yang & Hu (2023) menemukan bahwa identitas profesional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Di sisi lain, kompensasi tetap menjadi faktor yang tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan sumber daya manusia. Gaji yang dipersepsikan adil dan sepadan dengan kontribusi yang diberikan berpotensi meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Menurut Stor (2024), kompensasi yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan loyalitas kerja. Hasil tersebut didukung oleh Saeed et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada perusahaan distributor yang beroperasi di Kota Batam. Perusahaan distributor memiliki fungsi strategis sebagai penghubung antara produsen dan konsumen dalam menjaga kelancaran arus distribusi barang. Kelancaran proses distribusi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang terlibat, khususnya dalam menjaga ketepatan pengiriman dan kualitas layanan kepada pelanggan. Pada sisi lain, perusahaan distributor juga menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, seperti mobilitas karyawan yang relatif tinggi, perubahan tuntutan pekerjaan, serta kebutuhan untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Manurung & Bachtiar, 2023).

Meskipun keterkaitan antara frekuensi mobilitas kerja, lingkungan kerja, identitas profesional, gaji karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah dikaji dalam berbagai penelitian manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian sebelumnya belum menunjukkan temuan yang konsisten. Selain itu, kajian yang menguji variabel-variabel tersebut secara simultan pada perusahaan distributor di Kota Batam masih relatif terbatas. Temuan pada penelitian terdahulu belum memberikan kesimpulan yang seragam terkait penentu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menguji secara empiris pengaruh frekuensi mobilitas kerja, lingkungan kerja, identitas profesional, dan gaji

karyawan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada perusahaan distributor di Kota Batam.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan penilaian individu terhadap pengalaman yang diperoleh selama menjalankan pekerjaannya. Menurut Kurniawan & Desiana (2024), kepuasan kerja mencerminkan tingkat penerimaan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang diterima. Zheng (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika kondisi yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya mampu memenuhi harapan yang dimiliki. Selain itu, Permadi et al. (2023) mengungkapkan kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kompensasi, tetapi juga dengan peluang pengembangan karier, kualitas hubungan kerja, serta dukungan organisasi kepada karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja sering digunakan untuk menggambarkan kualitas pengalaman kerja yang dirasakan individu dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan capaian individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Darmawan & Tanuwijaya (2023) menyatakan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui beberapa indikator, meliputi kualitas hasil kerja, produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, serta kemampuan mencapai sasaran kerja yang ditetapkan organisasi. Tingkat kinerja yang baik mencerminkan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Interaksi antara karakteristik individu dan kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang membentuk kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berperan dalam menentukan hasil kerja yang dicapai. Baharsyah et al. (2024) menjelaskan bahwa kemampuan kemampuan kerja dan motivasi menjadi faktor yang berperan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Selain itu, Ratnasari et al. (2024) menyatakan bahwa kondisi organisasi, termasuk lingkungan kerja yang tersedia, dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas sehingga turut memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Frekuensi Mobilitas Kerja

Frekuensi mobilitas kerja mengacu pada tingkat perpindahan pekerjaan yang dialami individu selama perjalanan kariernya. Westerman (2021) menjelaskan bahwa mobilitas kerja memberikan kesempatan bagi individu untuk memperoleh pengalaman profesional yang lebih beragam serta memperluas wawasan dalam dunia kerja. Rickmeier (2023) menyatakan bahwa perpindahan pekerjaan juga dapat meningkatkan kemampuan adaptasi individu terhadap lingkungan organisasi yang berbeda.

Selain berkaitan dengan pengembangan karier, mobilitas kerja mencerminkan proses akumulasi pengalaman dan kompetensi yang diperoleh dari berbagai pengalaman kerja. Yang & Hu (2023) menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang beragam dapat membantu individu mengembangkan keterampilan yang lebih luas. Berdasarkan temuan Zhang et al. (2022), mobilitas kerja berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan karier dan pengalaman profesional yang lebih luas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menggambarkan kondisi yang dihadapi karyawan selama melaksanakan aktivitas kerja di dalam organisasi. Menurut Taheri et al. (2020) lingkungan kerja terdiri atas berbagai unsur yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik berupa fasilitas kerja serta aspek nonfisik yang mencakup hubungan antarpegawai, pola komunikasi, dan suasana kerja dalam organisasi.

Lingkungan kerja yang menunjang pelaksanaan tugas memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih efektif. Ketersediaan sarana kerja yang memadai

dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor pendukung kelancaran aktivitas kerja. Dwiyanti et al. (2023) menjelaskan bahwa kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Temuan tersebut diperkuat oleh Anggraini (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan berperan dalam menciptakan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja. Selain itu, Zhenjing et al. (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja turut berkontribusi dalam membentuk pengalaman kerja serta perilaku karyawan di dalam organisasi.

Identitas Profesional

Identitas profesional menggambarkan sejauh mana individu memandang profesi yang dijalani sebagai bagian dari identitas dirinya. Nurtanto et al. (2022) menjelaskan bahwa identitas profesional berhubungan dengan pemahaman individu mengenai peran serta tanggung jawab yang menjadi bagian dari profesinya. Reissner & Armitage-Chan (2024) menyatakan bahwa identitas profesional berkembang melalui pengalaman kerja, proses pembelajaran, serta interaksi yang terjadi dalam lingkungan profesional.

Individu yang memiliki identitas profesional yang kuat umumnya menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya serta memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai profesinya. Selain itu, Levin et al. (2022) menjelaskan bahwa identitas profesional juga berkaitan dengan keterlibatan individu dalam aktivitas profesional. Wu et al. (2024) juga menemukan identitas profesional berkaitan dengan pengembangan karier serta pencapaian profesional individu.

Gaji Karyawan

Gaji karyawan merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan organisasi sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Stor (2024) menjelaskan bahwa gaji tidak hanya berfungsi sebagai sumber pendapatan bagi karyawan, tetapi juga mencerminkan penghargaan organisasi terhadap kinerja dan tanggung jawab yang diemban. Penerapan sistem penggajian yang adil dan kompetitif dapat membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas sekaligus membangun persepsi positif terhadap pekerjaan dan organisasi.

Selain itu, kompensasi yang memadai dipandang sebagai salah satu instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Aman-Ullah et al. (2023) mengungkapkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Zafar et al. (2021) menemukan bahwa kompensasi yang sesuai dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Budhwani & Gondane (2024) yang menjelaskan bahwa kebijakan kompensasi yang efektif dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kontribusi karyawan.

Pengaruh Frekuensi Mobilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Frekuensi mobilitas kerja yang lebih sering memungkinkan individu memperluas pengalaman, mengembangkan keterampilan, serta memperoleh pemahaman yang lebih beragam dari berbagai lingkungan kerja. Pengalaman tersebut dapat membantu karyawan memperoleh yang lebih selaras dengan kemampuan yang dimiliki. Yang & Hu (2023) serta Rickmeier (2023) menemukan adanya hubungan positif antara mobilitas kerja dan kepuasan kerja.

H1: Frekuensi Mobilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan melaksanakan aktivitas pekerjaan sehari-hari secara lebih efektif. Kondisi kerja yang mendukung memungkinkan karyawan berkonsentrasi sehingga dapat membentuk penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, lingkungan kerja turut berperan dalam pembentukan

kepuasan kerja karyawan. Temuan Dwiyantri et al. (2023) dan Runi (2023) juga melaporkan keterkaitan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Identitas Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Identitas profesional mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap profesi yang dijalankan. Individu yang memiliki identitas profesional yang kuat cenderung memandang pekerjaannya secara lebih positif dan memiliki apresiasi yang lebih tinggi terhadap profesi yang dijalani. Temuan Sun et al. (2022) dan Zhang & Chang (2024) menunjukkan bahwa identitas profesional berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja.

H3: Identitas Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Gaji Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Peran gaji karyawan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi, berfungsi sebagai bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi yang diberikan karyawan. Pemberian gaji karyawan yang dianggap sesuai dapat mendorong terbentuknya penilaian yang lebih baik terhadap pekerjaan sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian Aman-Ullah et al. (2023) serta Budhwani & Gondane (2024) mengungkapkan bahwa kesesuaian kompensasi berperan dalam pembentukan kepuasan kerja.

H4: Gaji Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Frekuensi Mobilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mobilitas kerja memungkinkan individu memperoleh pengalaman profesional yang lebih beragam sehingga dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan kerja. Pengalaman tersebut berpotensi meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Luwei & Huimin (2024) serta Liu et al. (2021) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja yang beragam berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

H5: Frekuensi Mobilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan karyawan selama bekerja, tetapi juga mencakup berbagai kondisi yang mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Keberadaan fasilitas kerja yang memadai serta lingkungan kerja yang menunjang pelaksanaan tugas dapat mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan karyawan. Keadaan tersebut berpotensi meningkatkan kinerja karyawan karena memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara optimal. Temuan Zhenjing et al. (2022) mengungkapkan adanya keterhubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Temuan serupa dikemukakan oleh Anggraini (2024) menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja turut berperan dalam pembentukan kinerja karyawan.

H6: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Identitas Profesional terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat identitas profesional yang dimiliki individu dapat memengaruhi cara karyawan memandang peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Karyawan dengan identitas profesional yang terbentuk dengan baik cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan yang ditetapkan. Pemahaman yang baik terhadap profesi juga dapat mendorong individu untuk memberikan kontribusi yang lebih maksimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Liu et al. (2024) menemukan bahwa identitas profesional memiliki peran dalam pembentukan capaian kinerja karyawan. Hasil serupa juga dilaporkan dalam penelitian Sudario (2024) yang mengungkapkan bahwa peningkatan identitas profesional dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

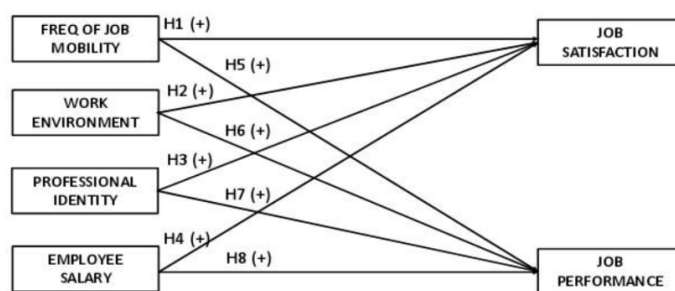
H7: Identitas Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaji Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian gaji karyawan yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan maupun mengoptimalkan kinerja karyawan. Imbalan yang dianggap sepadan dengan kontribusi yang diberikan cenderung membentuk persepsi positif terhadap organisasi dan mendorong pelaksanaan pekerjaan secara lebih optimal. Hasil penelitian Budhwani & Gondane (2024) serta Zafar et al. (2021) turut menjelaskan bahwa kompensasi yang memadai mendukung peningkatan kinerja karyawan.

H8: Gaji Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini menggunakan model konseptual yang menggambarkan hubungan antarvariabel sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang diperoleh dari karyawan perusahaan distributor di Kota Batam. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Sampel penelitian diperoleh melalui teknik convenience sampling, yaitu dengan melibatkan responden yang mudah dijangkau oleh peneliti serta memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Jumlah sampel penelitian ditetapkan dengan mengacu pada pedoman Hair et al. (2021), mengenai penelitian yang menggunakan pendekatan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) memerlukan jumlah responden lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian. Dengan total 49 indikator, jumlah minimum responden yang diperlukan adalah 245 orang. Selama proses pengumpulan data, diperoleh 303 kuesioner. Setelah dilakukan proses pemeriksaan data, sebanyak 4 kuesioner tidak digunakan karena terdapat informasi yang belum lengkap. Oleh sebab itu, sebanyak 299 kuesioner dinyatakan memenuhi syarat dan digunakan dalam proses analisis.

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat untuk menggambarkan respons responden terhadap setiap butir pernyataan dalam kuesioner. Data selanjutnya dianalisis menggunakan SmartPLS dengan metode SEM-PLS. Proses analisis diawali dengan evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menilai kelayakan konstruk melalui nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, evaluasi model struktural (inner model) dilakukan dengan menelaah koefisien determinasi (R^2), path coefficient, serta pengujian hipotesis guna mengkaji keterkaitan antarvariabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Sebanyak 303 kuesioner berhasil dikumpulkan dari karyawan perusahaan distributor di Kota Batam. Setelah dilakukan pemeriksaan data, sebanyak 4 kuesioner dikeluarkan dari

proses analisis karena informasi yang diberikan responden tidak lengkap. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan data dari 299 responden yang memenuhi kriteria analisis.

Komposisi responden didominasi oleh laki-laki sebesar 55,4%, sementara perempuan sebanyak 44,6%. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 18 hingga ≤ 25 tahun dengan persentase 55,8%. Kelompok usia 25 hingga ≤ 35 tahun tercatat sebesar 28,7%, sementara responden yang berusia di atas 35 tahun mencapai 15,5%.

Dari sisi pendidikan terakhir, sebagian besar responden tercatat sebagai lulusan SMA dengan persentase 58,1%. Selanjutnya, responden yang memiliki pendidikan Sarjana (S1) mencapai 29%, diikuti Magister (S2) sebesar 7,9%, Diploma sebesar 4,6%, dan SMK sebesar 0,3%.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja memperlihatkan bahwa kelompok dengan pengalaman kerja kurang dari satu tahun merupakan proporsi terbesar, yaitu 34,7%. Persentase tersebut relatif seimbang responden dengan masa kerja lebih dari lima tahun mencapai. Adapun responden dengan masa kerja 3 hingga ≤ 5 tahun dan 1 hingga ≤ 3 tahun masing-masing sebesar 17,2% dan 13,9%.

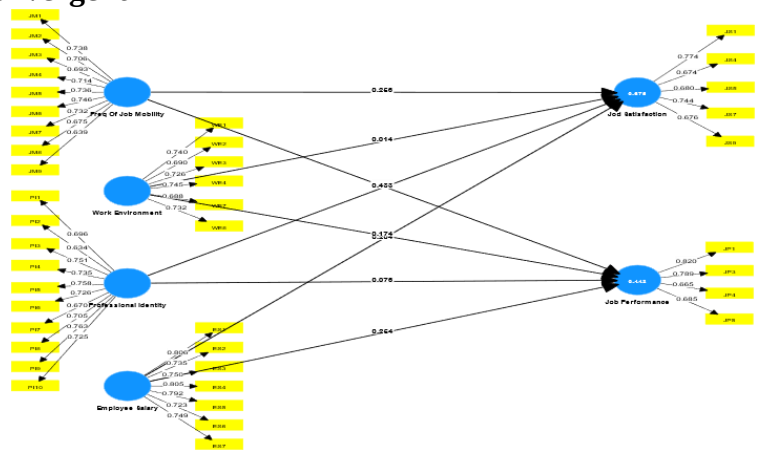
Dari sisi pendapatan, sebagian besar responden memperoleh pendapatan bulanan pada kisaran Rp4.000.000 hingga kurang dari Rp6.000.000 dengan persentase 52,8%. Kelompok responden yang memiliki pendapatan Rp6.000.000 hingga kurang dari Rp8.000.000 sebesar 19,5%, sedangkan responden dengan penghasilan di atas Rp10.000.000 mencapai 15,5%. Sementara itu, responden yang memperoleh pendapatan Rp8.000.000 hingga kurang dari Rp10.000.000 tercatat sebesar 12,2%. Rincian karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Deskripsi Statistik

Tabel 1. Hasil Deskripsi Statistik			
Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	166	55,4%
	Perempuan	133	44,6%
Kelompok Usia	18 tahun - ≤ 25 tahun	167	55,8%
	25 tahun - ≤ 35 tahun	86	28,7%
	> 35 tahun	46	15,5%
Tingkat Pendidikan	SMA	174	58,1%
	SMK	1	0,3%
	Diploma	14	4,6%
	Sarjana (S1)	87	29,0%
	Magister (S2)	23	7,9%
Masa Kerja	< 1 tahun	104	34,7%
	1 tahun - ≤ 3 tahun	42	13,9%
	3 tahun - ≤ 5 tahun	51	17,2%
	> 5 tahun	102	34,4%
Penghasilan Per Bulan	Rp4.000.000 - $\leq$ Rp6.000.000	158	52,8%
	Rp6.000.000 - $\leq$ Rp8.000.000	58	19,5%
	Rp8.000.000 - $\leq$ Rp10.000.000	36	12,2%
	>Rp10.000.000	47	15,5%

Sumber: Data diolah Peneliti

Uji Outer Model
Uji Validitas Convergent



Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model

Sumber: Pengujian data dengan SmartPLS (2025)

Merujuk pada hasil evaluasi model pengukuran gambar 2, seluruh indikator yang digunakan untuk merepresentasikan variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan, frekuensi mobilitas kerja, lingkungan kerja, identitas profesional, dan gaji karyawan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Seluruh indikator yang dipertahankan dalam model menunjukkan nilai outer loading di atas ambang batas 0,60, sehingga setiap indikator telah merefleksikan konstruk yang diukur. Mengacu pada Hair et al. (2021), nilai outer loading yang melampaui 0,70 mencerminkan tingkat validitas yang baik, sedangkan nilai pada kisaran 0,60–0,70 masih dapat diterima apabila didukung oleh kriteria pengujian lainnya. Pada tahap pengujian awal, beberapa indikator belum memenuhi batas minimum yang dipersyaratkan sehingga perlu dikeluarkan dari model. Indikator yang dieliminasi meliputi JP2 pada variabel kinerja karyawan, JS2, JS3, JS6, JS8, dan JS10 pada variabel kepuasan kerja, serta WE5 dan WE6 pada variabel lingkungan kerja. Setelah tahapan eliminasi indikator dan estimasi ulang selesai dilakukan, seluruh indikator yang dipertahankan telah memenuhi nilai outer loading yang disyaratkan. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, indikator pada model akhir dinilai mampu menggambarkan konstruk penelitian secara memadai dan selanjutnya digunakan dalam proses analisis.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variable	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,505	0,755	0,836
Kinerja Karyawan	0,511	0,724	0,830
Frekuensi Mobilitas Kerja	0,503	0,876	0,901
Lingkungan Kerja	0,519	0,815	0,866
Identitas Profesional	0,514	0,895	0,914
Gaji Karyawan	0,587	0,883	0,909

Sumber: Pengujian data dengan SmartPLS (2025)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen karena nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing berada di atas 0,50 (Hair et al., 2021). Seluruh konstruk juga dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60 serta Composite Reliability berada di atas 0,70. Hasil uji reliabilitas tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan keandalan. Berdasarkan evaluasi validitas konvergen dan reliabilitas yang memenuhi kriteria, seluruh konstruk dinyatakan layak digunakan dalam analisis lanjutan. Dengan demikian, model

penelitian dinilai layak untuk mengevaluasi keterkaitan antarvariabel berdasarkan hipotesis yang diajukan.

Inner Model

Tabel 3. Nilai R-square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja	0,675
Kinerja Karyawan	0,443

Sumber: Pengujian data dengan SmartPLS (2025)

Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai R-square sebesar 0,675 sebagaimana disajikan pada Tabel 3. Nilai tersebut mengandung makna bahwa frekuensi mobilitas kerja, lingkungan kerja, identitas profesional, dan gaji karyawan memberikan kontribusi sebesar 67,5% terhadap perubahan kepuasan kerja. Sisa 32,5% mengisyaratkan bahwa masih terdapat determinan lain yang berperan terhadap variasi variabel tersebut. Adapun nilai R-square pada variabel kinerja karyawan tercatat sebesar 0,443. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel yang diteliti mampu memberikan kontribusi sebesar 44,3% terhadap perubahan kinerja karyawan. Sisa 55,7% mengisyaratkan bahwa masih terdapat determinan lain yang berperan terhadap variasi variabel. Berdasarkan capaian tersebut, model penelitian menunjukkan kemampuan yang memadai dalam menggambarkan keterkaitan antarvariabel. Daya jelaskan model terhadap kepuasan kerja terlihat lebih tinggi terhadap kinerja karyawan, sehingga mengindikasikan adanya faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan. Walaupun demikian, model penelitian masih mampu memberikan informasi yang relevan mengenai hubungan antarvariabel yang dianalisis.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O\STDEV)	P-Values
Frekuensi Mobilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0,256	0,265	0,093	2,770	0,003
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,104	0,022	0,086	0,166	0,434
Identitas Profesional -> Kepuasan Kerja	0,433	0,424	0,085	5,087	0,000
Gaji Karyawan -> Kepuasan Kerja	0,204	0,198	0,070	2,925	0,002
Frekuensi Mobilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,259	0,276	0,145	1,790	0,037
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,174	0,181	0,140	1,242	0,107
Identitas Profesional -> Kinerja Karyawan	0,076	0,063	0,132	0,581	0,281
Gaji Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,254	0,246	0,118	2,159	0,015

Sumber: Pengujian data dengan SmartPLS (2025)

Dari seluruh hubungan antarvariabel yang diuji, hanya sebagian yang menunjukkan pengaruh signifikan sebagaimana disajikan pada Tabel 4. Frekuensi mobilitas kerja, identitas profesional, dan gaji karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel kinerja karyawan, pengaruh signifikan hanya ditemukan pada frekuensi mobilitas kerja dan gaji karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Identitas profesional juga

tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sebagian hipotesis yang diajukan tidak terbukti berdasarkan hasil pengujian empiris.

Pembahasan

Pengaruh Frekuensi Mobilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Frekuensi mobilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengalaman yang diperoleh melalui perpindahan pekerjaan memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan keterampilan, memperluas wawasan profesional, serta memahami berbagai karakteristik lingkungan kerja. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan menemukan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kompetensi dan tujuan karier yang dimiliki. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh dari berbagai organisasi, semakin besar peluang individu untuk mencapai kesesuaian antara harapan dan kondisi pekerjaan yang dijalani.

Mobilitas kerja juga membuka peluang untuk memperoleh jenjang karier yang lebih baik, memperluas relasi profesional, serta meningkatkan kesempatan memperoleh kompensasi yang lebih kompetitif. Beragam pengalaman kerja yang dimiliki turut membantu karyawan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan. Temuan ini mendukung penelitian Yang & Hu (2023) serta Zhang et al. (2022) yang menjelaskan bahwa mobilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pengembangan karier dan pengalaman profesional yang lebih luas.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tidak ditemukannya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mengindikasikan bahwa responden belum menjadikan kondisi lingkungan kerja sebagai pertimbangan utama dalam menilai kepuasan terhadap pekerjaannya. Meskipun lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari, keberadaannya belum tentu secara langsung meningkatkan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan distributor di Kota Batam.

Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa responden cenderung lebih memperhatikan faktor lain yang memberikan manfaat secara langsung terhadap pekerjaan, seperti kesempatan pengembangan karier, pengalaman kerja yang diperoleh, maupun kompensasi yang diterima. Akibatnya, kontribusi lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kerja cenderung lebih kecil dibandingkan variabel lain yang dianalisis dalam penelitian ini. Sebaliknya, Dwiyantri et al. (2023) dan Runi (2023) melaporkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan temuan antarpengelitian tersebut diduga berkaitan dengan karakteristik responden, jenis pekerjaan, serta kondisi organisasi yang menjadi konteks masing-masing penelitian.

Pengaruh Identitas Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Identitas profesional terbukti memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penghayatan individu terhadap profesi yang diembannya berperan penting dalam membentuk persepsi yang lebih baik terhadap pekerjaan yang dijalani. Semakin kuat identitas profesional yang dimiliki, semakin besar kecenderungan karyawan untuk melihat pekerjaannya sebagai bagian dari pencapaian dan perkembangan kariernya.

Keterikatan terhadap profesi dapat menumbuhkan rasa bangga, komitmen, serta keyakinan terhadap peran yang dijalankan dalam organisasi. Kondisi ini membuat karyawan lebih mampu menemukan nilai dan tujuan dari pekerjaannya sehingga muncul perasaan puas dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, identitas profesional tidak hanya berfungsi sebagai cerminan kedudukan seseorang dalam profesinya, tetapi juga menjadi faktor yang mendukung terbentuknya kepuasan kerja. Sun et al. (2022) juga melaporkan hubungan positif antara identitas profesional dan kepuasan kerja. Selain itu,

Zhang & Chang (2024) turut menjelaskan bahwa individu dengan identitas profesional yang lebih kuat cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Gaji Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Gaji karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh tenaga kerja memegang peranan krusial dalam membentuk evaluasi subjektif mereka terhadap peran profesional yang dijalani. Oleh karena itu, apabila imbalan yang didistribusikan perusahaan dinilai selaras dengan beban tanggung jawab serta kontribusi riil, maka hal tersebut akan mengoptimalkan kepuasan kerja mereka dalam mengeksekusi tugas-tugas organisasional.

Selain berperan dalam memenuhi kebutuhan hidup, gaji juga dapat mencerminkan apresiasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai mampu menumbuhkan perasaan dihargai serta memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Aman-Ullah et al. (2023) yang menjelaskan bahwa kompensasi berperan dalam pembentukan kepuasan kerja. Saeed et al. (2023) juga menjelaskan bahwa pemberian gaji yang sesuai cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Frekuensi Mobilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Frekuensi mobilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengalaman yang diperoleh dari perpindahan pekerjaan dapat membantu individu mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas serta menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Paparan terhadap berbagai lingkungan kerja memungkinkan karyawan memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai proses kerja, pola penyelesaian masalah, serta strategi yang dapat diterapkan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Selain itu, pengalaman bekerja pada organisasi yang berbeda turut membentuk kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang terbiasa menghadapi berbagai situasi kerja umumnya lebih mudah menyesuaikan diri dengan tantangan baru serta mampu memanfaatkan pengalaman sebelumnya untuk meningkatkan efektivitas kerja. Situasi tersebut berpotensi mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini selaras dengan Liu et al. (2021) yang mengungkapkan adanya hubungan antara pengalaman kerja dan pencapaian kinerja individu. Dukungan terhadap hasil tersebut juga ditemukan oleh Luwei & Huimin (2024) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang beragam berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja tidak memiliki kontribusi yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan responden belum menjadi aspek utama yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Dengan kata lain, perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja tidak diikuti oleh perbedaan kinerja karyawan yang berarti pada perusahaan distributor di Kota Batam.

Hasil tersebut dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan pada perusahaan distributor lebih menekankan pencapaian target, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan pemenuhan tanggung jawab kerja. Dalam situasi demikian, karyawan cenderung tetap berupaya mempertahankan performa kerjanya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Akibatnya, kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi relatif terbatas dibandingkan faktor lain yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan. Berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini tidak menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Anggraini (2024), Baharsyah et al. (2024) serta Zhenjing et al. (2022) mengindikasikan bahwa perbaikan

lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, perbedaan hasil ini dapat dipengaruhi oleh variasi karakteristik organisasi serta perbedaan jenis pekerjaan yang menjadi objek penelitian.

Pengaruh Identitas Profesional terhadap Kinerja Karyawan

Identitas profesional tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa keterikatan individu terhadap profesinya belum menjadi faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja. Meskipun karyawan memiliki pemahaman dan komitmen yang kuat terhadap profesi yang dijalankan, kondisi tersebut tidak secara otomatis menghasilkan peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa identitas profesional lebih berkaitan dengan bagaimana individu memaknai pekerjaannya dibandingkan dengan kemampuan menghasilkan performa kerja yang lebih tinggi. Hal tersebut terlihat dari temuan bahwa identitas profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Identitas profesional dalam penelitian ini cenderung mendorong terbentuknya sikap positif terhadap pekerjaan daripada memengaruhi pencapaian kerja secara langsung. Berbeda dengan Sudario (2024) yang mengungkapkan bahwa identitas profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Permadi et al. (2022) juga melaporkan bahwa identitas profesional berkaitan dengan peningkatan kinerja individu.

Pengaruh Gaji Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Gaji karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan masih dipandang sebagai faktor yang turut berhubungan dengan pencapaian kinerja. Apabila imbalan yang diberikan perusahaan dianggap sebanding dengan kontribusi yang diberikan, karyawan cenderung terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Kompensasi yang kompetitif tidak hanya memberikan manfaat secara finansial, tetapi juga mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi yang diberikan karyawan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan dorongan untuk mempertahankan kualitas kerja serta mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, penerapan sistem penggajian yang sesuai berpotensi membantu perusahaan dalam mendorong pencapaian kinerja dan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Budhwani & Gondane (2024) juga melaporkan hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu, Zafar et al. (2021) juga melaporkan bahwa kompensasi yang memadai berhubungan dengan kinerja karyawan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa frekuensi mobilitas kerja, identitas profesional, dan gaji karyawan merupakan faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan distributor di Kota Batam. Di sisi lain, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja. Pada model kinerja karyawan, frekuensi mobilitas kerja dan gaji karyawan menjadi variabel yang menunjukkan pengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja dan identitas profesional tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman profesional yang diperoleh melalui perpindahan pekerjaan serta kompensasi yang diterima karyawan merupakan faktor yang lebih menentukan dibandingkan kondisi lingkungan kerja maupun identitas profesional dalam membentuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang beragam memungkinkan individu mengembangkan kemampuan adaptasi dan kompetensi yang lebih baik, sedangkan sistem

kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan motivasi serta kualitas kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan distributor disarankan untuk memperkuat strategi pengembangan karier dan menerapkan sistem kompensasi yang kompetitif sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan penelitian di masa mendatang dapat dilakukan dengan menambahkan variabel motivasi kerja, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan guna memperkaya kajian mengenai penentu kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2023). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gestao*, 30(2), 221–236. <https://doi.org/10.1108/REGE-04-2021-0068>
- Anggraini, N. (2024). The influence of work environment and work motivation on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v4i1.273>
- Baharsyah, M., Puruwita, D., & Putri Kusumaningtyas, D. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HM SAMPOERNA TBK DI DKI JAKARTA (Vol. 594, Number 2). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- BPS. (2025). Proyeksi Penduduk Indonesia 2010-2035. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional : Badan Pusat Statistik : United Nations Population Fund. <https://www.bps.go.id/id>
- Budhwani, V., & Gondane, G. G. (2024). COMPENSATION, JOB SATISFACTION, AND PERFORMANCE: AN INTEGRATED REVIEW OF TEACHER EXPERIENCES IN PRIMARY AND SECONDARY SCHOOLS. In *International Journal of Advanced Research in Commerce* (Vol. 07, Number 01).
- Dwiyanti, S., Agung Priambodo, E., & Abeng University, T. (2023). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND INNOVATION ON JOB SATISFACTION OF MILLENNIAL EMPLOYEES AT PT.XYZ WITH CAREER DEVELOPMENT AS AN INTERVENING VARIABLE. In *Journal Management and Leadership* (Vol. 6, Number 2).
- Gde Dananjaya Danika Darmawan, & Tanuwijaya, J. (2023). Factors Affecting on Job Performance. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.22225/jj.10.1.2023.1-8>
- Hair Jr, J. F. , H. G. T. M. , R. C. M. , S. M. , D. N. P. , & R. S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. Springer Nature. <http://www>.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). <https://doi.org/10.62515/staf>
- Jiang, Z., Su, Y., Meng, R., Lu, G., Liu, J., & Chen, C. (2024). The effects of work readiness, organizational justice and professional identity on the work performance of new nurses: a cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02420-y>
- Kurniawan, H., & Desiana, P. M. (2024). Human Resource Management Practices and Job Performance Under Investigation: Mediating Role of Job Satisfaction and Employee Value Proposition. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 17(2), 299–315. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i2.53161>
- Levin, L., Roziner, I., & Savaya, R. (2022). Professional identity, perceived job performance and sense of personal accomplishment among social workers in Israel: The overriding significance of the working alliance. *Health and Social Care in the Community*, 30(2), 538–547. <https://doi.org/10.1111/hsc.13155>
- Liu, J., Mao, Y., & Zhu, B. (2021). How does job mobility relate to work commitment among rural healthcare workers? a cross-sectional study in western China. *BMC Health Services Research*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07166-w>
- Luwei, W., & Huimin, M. (2024). From jobs to careers: drivers and barriers to career development in emerging labor markets. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1486871>

- Manurung, C. T., & Bachtiar, E. (2023). Mengukur Efektivitas Interactive Control Systems: Studi Kasus pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(2), 211–227. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i2.139>
- Nurtanto, M., Sudira, P., Sofyan, H., Kholifah, N., & Triyanto, T. (2022). Professional Identity of Vocational Teachers in the 21st Century in Indonesia. *Journal of Engineering Education Transformations*, 35(3), 30–36. <https://doi.org/10.16920/jeet/2022/v35i3/22085>
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1150>
- Raditya Purnomo, B., & Hasanah Universitas Soetomo Surabaya, N. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *J-MACC Journal of Management and Accounting* (Vol. 6, Number 1).
- Ratnasari, S. L., Febriosa, L. R., Hakim, L., Nasrul, H. W., Idham, A., Sutjahjo, G., Winarso, W., Gultom, S. Y., Suroso, I. K., & Sinurat, J. (2024). THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, TRAINING, WORK ABILITIES, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. 13, 185–193. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Reissner, S., & Armitage-Chan, E. (2024). Manifestations of professional identity work: an integrative review of research in professional identity formation. *Studies in Higher Education*, 49(12), 2707–2722. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2322093>
- Rickmeier, K. (2023). Navigating Regional Barriers to Job Mobility: The Role of Opportunity Structures in Individual Job-to-Job Transitions. *Social Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/socsci12050295>
- Runi, I. (2023). The Role of Job Satisfaction with Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Social Science Research and Review*. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i3.1152>
- Saeed, F., Mir, A., Hamid, M., Ayaz, F., & Billah, U. I. (2023). Employee Salary and Employee Turnover Intention: A Key Evaluation Considering Job Satisfaction and Job Performance as Mediators under a Creative Commons Attribution-Non-Commercial No-Derivatives 4.0. In *International Journal of Management Research and Emerging Sciences* (Vol. 13, Number 1).
- Shofiyah, S., Indah, Y., & Dini, F. (2024). Mediation Role of Motivation on Job Satisfaction of Batam Manufacturing Industry's Employee. In *International Journal of Economics Development Research* (Vol. 5, Number 1).
- Stor, M. (2024). The effects of shaping employee work engagement and job satisfaction on company performance results: the mediating role of HRM outcomes in Central European MNCs. *Central European Management Journal*, 32(3), 490–510. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-05-2023-0215>
- Sudario, J. A. (2024). Professional Identity as a Construct of Teaching Performance of Public Secondary Teachers in Davao Oriental Division. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(7), 293–299. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0724.1610>
- Sun, B., Zhu, F., Lin, S., Sun, J., Wu, Y., & Xiao, W. (2022). How Is Professional Identity Associated with Teacher Career Satisfaction? A Cross-Sectional Design to Test the Multiple Mediating Roles of Psychological Empowerment and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159009>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Westerman, J. (2021). Should i Learn or Should i Turn? Implications of Job Mobility for Subsequent Learning at Work. *European Sociological Review*, 37(6), 935–951. <https://doi.org/10.1093/esr/jcab018>

- Wu, J., Ghayas, S., Aziz, A., Adil, A., & Niazi, S. (2024). Relationship between teachers' professional identity and career satisfaction among college teachers: role of career calling. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1348217>
- Yang, H., & Hu, P. (2023). Role of job mobility frequency in job satisfaction changes: the mediation mechanism of job-related social capital and person–job match. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01657-3>
- Zafar, M., Sarwar, A., Zafar, A., & Sheeraz, A. (2021). Impact of Compensation Practices on Employee Job Performance: An Empirical Study. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1191 AISC, 315–324. https://doi.org/10.1007/978-3-030-49889-4_26
- Zhang, F., Liu, D., & Geng, X. (2022). Job Mobility and Subjective Well-Being among New-Generation Migrant Workers in China: The Mediating Role of Interpersonal Trust. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811551>
- Zhang, X.-M., & Chang, Y.-C. (2024). The Relationship Between Professional Identity and Job Satisfaction Among Teachers at Newly Established Undergraduate Institutions: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Education and Learning*, 14(2), 125. <https://doi.org/10.5539/jel.v14n2p125>
- Zheng, M. (2024). Job satisfaction, employee engagement, and service employee performance: Basis for high-performance organizational culture framework. *International Journal of Research Studies in Management*, 12(11). <https://doi.org/10.5861/ijrsm.2024.1292>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>