

PENGARUH JOB SATISFACTION DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP MOONLIGHTING INTENTIONS PADA KARYAWAN PABRIK MOJOKERTO

Feronica Melani

feronicamelani19@gmail.com

Marliana Junaedi*)

marliana@ukwms.ac.id

Dominicus Wahyu Pradana

wahyupradana@ukwms.ac.id

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 5 Oktober 2022

Revised: 3 November 2022

Accepted: 7 Desember 2022

**) corresponding author:*

marliana@ukwms.ac.id

Key words:

Job Satisfaction, organizational commitment, moonlighting intentions

DOI: [10.33508/jumma.v11i2.4373](https://doi.org/10.33508/jumma.v11i2.4373)

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on moonlighting intentions to employees one of the factories in Mojokerto city. The sample is 127 respondents.

The data collection tool used is a questionnaire with a sampling method using non probability sampling. The data obtained were processed using SPSS. The results of this study indicate that job satisfaction has a negative and significant effect on moonlighting intentions, and organizational commitment has a negative and significant effect on moonlighting intentions.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh job satisfaction dan organizational commitment terhadap moonlighting intentions pada karyawan salah satu pabrik di Mojokerto. Sampel berjumlah 127 responden.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan metode pengumpulan non probability sampling. Data yang didapatkan diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa job satisfaction memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap moonlighting intentions, dan organizational commitment berpengaruh negatif signifikan terhadap moonlighting intentions.

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 yang terjadi pada awal tahun 2000-an merupakan revolusi dimana masyarakat telah menemukan model-model baru dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat dan banyak perusahaan tradisional merasa terancam karenanya (Andrew, 2021). Dengan perkembangan teknologi dan dampak Revolusi Industri 4.0, lahirilah istilah gig economy (Murti, 2018 dalam Kompas.com). Istilah gig economy melahirkan istilah gig work yang sangat fenomenal dalam industri IT karena semakin berkembangnya dunia telekomunikasi dan penggunaan crowd contracting menyebabkan beberapa industri banyak menghindari karyawan tetap (Anthony, 2021). di Glints.com). Perkembangan internet dan perubahan zaman memungkinkan

seorang untuk bekerja di mana saja dan kapan saja selama memiliki keterampilan yang dibutuhkan bisnis (Faridah, 2018 dalam Kompas.com).

Situasi pandemi COVID-19 memaksa masyarakat Indonesia untuk melawan dan mencegah penyebarannya dengan membatasi pergerakan masyarakat. Sejak pemberlakuan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pada Maret 2020 dan pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada Agustus 2021, kebebasan bergerak masyarakat semakin dibatasi (Permatasari, 2021, Kompaspedia.kompas.id). Pembatasan ini berdampak pada berbagai industri, salah satunya gig work. Gig work merupakan peluang yang bisa dimanfaatkan oleh masyarakat Indonesia di masa pandemi. Orang-orang yang

di-PHK, orang-orang yang gajinya dipotong karena pandemi COVID-19 dan orang-orang dengan keahlian di berbagai bidang dapat menawarkan jasa atau produknya melalui media sosial agar jasa atau produknya dapat dijual untuk menambah penghasilannya (Donna, 2020, Tagar.id).

Aset terpenting suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan adalah sumber daya manusia. Suatu organisasi atau perusahaan harus mengetahui cara membimbing karyawannya secara optimal. Pemimpin SDM saat ini menghadapi tantangan untuk melibatkan karyawan mereka di tempat kerja mereka. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manajer SDM adalah mendukung karyawan dengan peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan mereka sendiri (Seema et al., 2020).

Peluang yang ditawarkan dapat berupa iklan. Kesempatan promosi berperan besar dalam mengukur kepuasan kerja karyawan karena dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan karakter dan kepribadian, mendorong tanggung jawab yang lebih besar, dan membuat karyawan merasa diakui dan dihargai oleh perusahaan. Promosi yang terealisasi dengan baik menjamin kepuasan karyawan (Ivana, 2021 Konsultanku.co.id).

Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini memiliki tiga teori yang akan dibahas lebih mendalam yaitu kepuasan kerja, intensi menstruasi dan komitmen organisasi. Aspek yang dipilih untuk mengukur kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah pekerjaan karyawan yang tidak diumumkan. Pekerjaan yang tidak diumumkan adalah istilah lain untuk pekerjaan sampingan atau pekerjaan paruh waktu. Pekerjaan sampingan atau pekerjaan bersamaan memegang pekerjaan lain di samping pekerjaan utama, baik selama jam kerja utama, selama waktu luang, atau setelah jam kerja utama (Ashwini et al., 2017). Undeclared work juga dipahami sebagai kerja paruh waktu yang berada di luar jam kerja normal atau lembur, baik melalui kerja paruh waktu maupun melalui usaha sendiri (Fattah et al, 2020). Di era Industri 4.0, kerja platform online,

kerja gig, dan kerja lepas menjadi hal yang biasa dan fenomenal karena maraknya bisnis online dan praktik kerja yang ramah karyawan. (Seema dkk., 2020).

Tabel 1. Alasan Seseorang Untuk Melakukan Pekerjaan Ganda Atau Sampingan

No	Alasan	Presentasi
1.	Mencari uang tambahan	35,4%
2.	Memenuhi pengeluaran atau membayar utang (kewajiban)	27,8%
3.	Menikmati pekerjaan kedua	17,4%
4.	Membangun bisnis atau mendapatkan pengalaman	4,6%
5.	Alasan lain	12,5%
6.	Tidak ada alasan	2,3%

Sumber: Randal S Hansen, Ph. D, 2018, dalam Fattah dkk 2020

Tabel 1 merupakan gambaran hasil penelitian "Issues in Labor Statistics" US Department of Labor pada September 2002 yang menjelaskan data kualitatif tentang alasan seseorang untuk melakukan pekerjaan ganda atau sampingan. Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa kondisi dan pertimbangan finansial menjadi faktor utama seseorang untuk melakukan *moonlighting*.

Di bawah ini adalah beberapa alasan penting mengapa karyawan memiliki pekerjaan sampingan, yaitu. menyalurkan hobi yang sulit, terutama bagi karyawan yang kegiatan utamanya tidak sesuai dengan passion karyawan, penghasilan tambahan dapat digunakan untuk kebutuhan yang lebih banyak, dan harapan serta jaringan yang berkembang, menambah banyak teman baru, karena bertemu orang baru berarti peluang untuk pengembangan dan perluasan dalam pekerjaan paruh waktu pilihan Anda (Edwin, 2019).

Pekerjaan sampingan dilakukan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaan utamanya, namun jika seseorang ingin menyelesaikan pekerjaan paruh waktunya, dapat dilakukan dengan mencurahkan 50% dari jam kerjanya untuk pekerjaan sampingan, sehingga seseorang memutuskan untuk melanjutkan pekerjaannya. . perubahan karir dari pekerjaan utama ke pekerjaan sampingan atau proyek

bisnis yang sedang dibangun, maka orang tersebut mencurahkan seluruh waktunya untuk pekerjaan sampingan atau bisnis mereka sendiri dan tetap di pekerjaan utama hanya untuk menggunakannya sebagai panduan jika bisnis mereka. membangun pernah gagal (Sangwan, 2014, Seema et al., 2020). Oleh karena itu, pekerjaan yang tidak diumumkan itu sendiri telah menjadi tantangan dan tugas bagi manajemen sumber daya manusia untuk memuaskan karyawan dengan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga menghasilkan komitmen organisasi pada setiap karyawan (Seema et al., 2020).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat penting dalam organisasi dan karyawan. Ketika karyawan tidak mendapatkan pedoman kinerja dan promosi dalam pekerjaan utamanya, mereka selalu menginginkan penghasilan tambahan karena mereka tidak menemukan kepuasan kerja dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pekerjaan sampingan juga menawarkan pekerja kesempatan untuk mendapatkan penghasilan tambahan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka, menunjukkan bahwa orang yang bekerja paruh waktu mencoba untuk menemukan lebih banyak kepuasan kerja yang tidak dapat mereka nikmati dalam pekerjaan utama mereka (Ara & Akbar, 2016). Komitmen organisasi dihipotesiskan memiliki efek mediasi penuh antara kepuasan kerja dan pekerjaan yang tidak diumumkan, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan efek positif yang sangat besar pada komitmen organisasi, menghasilkan hubungan terbalik yang signifikan dengan niat kerja paruh waktu. Argumen ini semakin kuat karena banyak pekerja dalam pandemi saat ini tertarik dan termotivasi untuk mencari mekanisme alternatif untuk menemukan sumber pekerjaan paruh waktu dan untuk mengamankan mata pencaharian mereka melalui pekerjaan paruh waktu jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara tiba-tiba (Seema et al., 2020).

Berdasarkan uraian di atas peneliti memiliki inisiatif untuk melakukan sebuah penelitian mengenai "Pengaruh Job Satisfaction Dan Organizational Commitment Terhadap

Moonlighting Intentions Pada Salah Satu Pabrik Di Mojokerto".

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Satisfaction

Job Satisfaction atau yang biasa disebut kepuasan kerja merupakan fenomena perilaku manusia yang mencerminkan sikap individu terhadap tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif pada pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2011:74). Kepuasan kerja yang digambarkan oleh Judge & Klinger (2008 dalam Seema dkk., 2020) adalah sebagai kesejahteraan subjektif yang berada di tempat kerja, dan secara umum kepuasan kerja mengacu kepada kepuasan karyawan dari berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Penelitian dari Ara & Akbar (2016) menemukan bahwa karyawan selalu ingin memiliki tambahan pendapatan jika mereka tidak ditawarkan kebijakan kinerja dan promosi kerja yang kuat dalam pekerjaan utama mereka. Mereka menilai bahwa itu adalah sebagai alternatif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian dari Bezdrob & Sunje (2020) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya biasanya diukur dari beberapa indikator aspek pekerjaan.

Ukuran dalam aspek pekerjaan tersebut menjadi sebuah wawasan yang lebih dalam dan sangat penting bagi manajer sumber daya manusia. Indikator kepuasan kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik biasanya berupa motivasi, sedangkan faktor ekstrinsik salah satunya adalah kebersihan. Jika faktor ekstrinsik memadai maka faktor motivasional juga harus ditekankan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Robbins & Judge, 2017 dalam Bezdrob dan Sunje, 2020). Maka dari itu, faktor intrinsik yang paling penting adalah pencapaian pribadi, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri (Hezberg, 2003 dalam Bezdrob dan Sunje, 2020).

Organizational Commitment

Komitmen organisasional telah didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi (Mowday dkk., 1979 dalam Seema dkk., 2020). Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi merasa dia bekerja untuk dirinya sendiri bukan untuk orang lain. Ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu affective, normative dan continuance commitment. Komitmen afektif (affective commitment) adalah perasaan yang bersifat emosional terhadap organisasi dan memiliki keyakinan pada nilai yang terkandung pada organisasinya. Komitmen normatif (normative commitment) yaitu komitmen yang berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan yang didasarkan atas alasan moral, sedangkan komitmen berkelanjutan (continuance commitment) adalah jenis komitmen yang berhubungan dengan kerugian dikarenakan karyawan yang memutuskan untuk keluar sehingga berakibat hilangnya benefit atau jabatan (Meyer dan Allen, 1991 dalam Tewel, dkk., 2017:92).

Komitmen terhadap perusahaan merupakan tingkat keinginan karyawan untuk mendedikasikan dirinya di perusahaan, sehingga timbul kesadaran sendiri untuk selalu memberikan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi, karyawan menjadi loyal terhadap organisasi dan mau untuk ikut berpartisipasi secara aktif serta hal ini dapat mengukur keinginan karyawan yang akan bertahan dimasa depan. Selain itu, catatan kehadiran karyawan baik karena karyawan taat pada ketentuan yang berlaku serta dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan. (Davis dan Newstorm., 1995 dalam Yusuf dan Syarif., 2017:44). Sedangkan menurut Edison dkk (2017:221-222, dalam Lusiana & Firdaus) terdapat 3 indikator untuk mengukur *organizational commitment*, yaitu:

1. Harapan, karyawan mempunyai peluang yang besar dalam mengembangkan karir dan berkesempatan untuk mendapatkan

posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya melewati proses terbuka dan transparan.

2. Lingkungan, lingkungan kerja yang menyenangkan hati akan membuat karyawan nyaman sehingga memunculkan peluang untuk berinovasi.
3. Ikatan emosional, karyawan mempunyai perasaan emosional dalam organisasi tempat bekerja yang terbentuk dari suasana kekeluargaan dalam organisasi ataupun hal-hal baik yang telah diberikan organisasi terhadap sumber daya manusianya.

Moonlighting

Ara dan Akbar (2016:102) mengemukakan bahwa *moonlighting* dipahami sebagai melakukan pekerjaan sampingan di luar jam kerja pekerjaan utama. Banyak pekerja yang berkontribusi pada pekerjaan sampingan dengan bekerja baik melalui pekerjaan sampingan atau melalui pekerjaan utamanya. Dari berbagai pengamatan *moonlighting* dianggap sebagai hal yang umum untuk memiliki pekerjaan kedua selain pekerjaan utama terutama di negara maju dan berkembang. *Moonlighting* memerlukan perhatian lebih dari sumber daya manusia karena pekerjaan ganda ini memberikan keuntungan berupa pendapatan tambahan, pelatihan, dan tunjangan.

Moonlighting ini juga yang berpotensi mengubah keputusan, persepsi, perilaku pekerja, memengaruhi kinerja, ketidakhadiran, dan tingkat turnover dari pekerjaan utama mereka (Ara dan Akbar, 2016). Pekerjaan sampingan terjadi karena alasan finansial, sebagai mekanisme hedging terhadap ketidakpastian masa depan dan cara untuk memanfaatkan peluang yang tersedia untuk peningkatan terhadap skill dan hobby pekerja (Kisumano dan Wa-Mbaleka, 2017 dalam Fattah, dkk., 2020:108).

Menurut Fattah dkk (2020), orang-orang memiliki pekerjaan sambilan bertujuan untuk mengatasi masalah keuangan mereka atau meningkatkan kewajiban keuangan mereka dalam keluarga untuk mencapai prioritas non-keuangan. Karyawan melakukan pekerjaan paruh waktu setelah waktu luang mereka, bukan hanya karena motivasi.

Mereka mengidentifikasi bahwa faktor utama yang dapat mengakibatkan karyawan memiliki pekerjaan sampingan salah satunya ialah jumlah anggota keluarga. Dalam penelitian ini juga mengatakan bahwa niat *moonlighting* bervariasi dari pekerja yang sudah menikah hingga pekerja yang belum menikah. Pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang mengarah pada niat *moonlighting*. Motif *moonlighting* juga tergantung pada faktor-faktor demografis. *Moonlighting* dan variabel demografis tidak berhubungan secara signifikan dengan ketidakpuasan kerja, melainkan variabel psikologis seperti locus of control dan stres ditemukan lebih kuat berkorelasi dengan ketidakpuasan kerja (Santangelo dan Lester, 1985 dalam Seema, dkk., 2020:3).

Pengembangan Hipotesis

Job Satisfaction memiliki pengaruh terhadap moonlighting intentions

Judge dan Klinger (2008, dalam Seema dkk, 2020) telah menggambarkan bahwa konsep kepuasan kerja adalah kesejahteraan subjektif yang ada di tempat kerja". Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada kepuasan seseorang dari faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Ara dan Akbar (2016) mengungkapkan bahwa penambahan pendapatan ditemukan menjadi faktor utama dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan. Hal lainnya adalah pendapatan dinyatakan dapat membuat karyawan menunjukkan sikap tidak puas dengan paket gaji mereka dan merasa gaji yang diterima lebih kecil dibandingkan dengan kebutuhan, sehingga menyebabkan tingkat kepuasan kerja rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Seema dkk (2020) menunjukkan bahwa pada saat job satisfaction diiteraksikan langsung dengan *moonlighting intentions* maka hasilnya adalah signifikan negatif. Ini menyiratkan bahwa ketika satu meningkat, yang lain dapat menurun secara signifikan. Dengan kata lain, job satisfaction atau kepuasan kerja pada diri karyawan membuat mereka merasa memiliki pekerjaan yang menarik, menikmati pekerjaannya sehingga mereka sudah merasa puas dengan pekerjaannya sekarang dan tidak

memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan kedua selain dari pekerjaan utama.

H₁: Job Satisfaction memiliki pengaruh yang negatif terhadap *moonlighting intentions*

Organizational Commitment memiliki pengaruh terhadap moonlighting intentions

Ashwini dkk (2017 dalam Seema dkk, 2020) mempelajari dan menyelidiki berbagai faktor yang membuat karyawan melakukan praktik bekerja sambilan, mereka menyimpulkan bahwa dengan tidak adanya manfaat retensi proaktif untuk membuat karyawan berkomitmen dan setia maka komitmen organisasional mereka akan hilang dan akhirnya mereka pergi untuk mencari dan melakukan praktik pekerjaan sekunder untuk mengejar ambisi pribadi mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Seema dkk (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara signifikan dan negatif mempengaruhi niat *moonlighting*, dan ini menyiratkan bahwa ketika satu meningkat, yang lain dapat menurun secara signifikan. Dengan kata lain, organizational commitment atau komitmen organisasional pada diri karyawan telah membuat mereka memiliki komitmen yang besar melalui kepuasan yang telah diterima. Dengan adanya komitmen organisasional pada diri karyawan juga dapat disimpulkan bahwa akan membuat *moonlighting intentions* menurun secara signifikan yang diakibatkan oleh timbulnya rasa sangat senang untuk berkarir di tempat bekerja pada diri karyawan, dan merasa telah memiliki kemajuan secara pribadi ketika bekerja di organisasinya.

H₂: *Organizational Commitment* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *moonlighting intentions*

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian

Populasi penelitian ini ialah 127 karyawan salah satu pabrik di Mojokerto dengan teknik non probability sampling dengan purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pemilihan sampel ketika peneliti tidak memiliki data tentang populasi dalam bentuk sampling frame. Kriteria terbanyak dalam sampel

ini adalah berusia 21 – 30 tahun (74%), laki-laki (69,3%), berstatus karyawan tetap (92,1%), dan lama bekerja 2 – 5 tahun (50%).

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah job satisfaction dan organizational commitment. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *moonlighting* intentions. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur menggunakan butir pernyataan yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) dalam Seema dan Sachdeva (2020), komitmen organisasional menggunakan butir pernyataan yang dikembangkan oleh Mowday dkk (1979) dalam Seema dan Sachdeva (2020), dan *moonlighting* pada menggunakan butir pernyataan yang dikembangkan oleh Seema dan Sachdeva (2020)

Paradigma Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan golongan penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat, dimana terdapat variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menguji hipotesis, langkah pertama yang dilakukan adalah menguji data dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah survei tersebut valid atau tidak (Ghozali, 2013:52). Indikator dianggap valid jika tingkat signifikansinya adalah faktor 5 di atas 0,4 (Ghozali, 2013:52). Indikator dikatakan reliabel bila koefisien Cronbach Alpha $\geq 0,7$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Indikator	Correlation	Cronbach α
Kepuasan Kerja		
KK1	0,588**	0,851
KK2	0,712**	
KK3	0,748**	
KK4	0,771**	
KK5	0,706**	
KK6	0,750**	
KK7	0,828**	

Komitmen Organisasional		
KO1	0,882**	0,852
KO2	0,886**	
KO3	0,843**	
KO4	0,729**	
Moonlighting Intention		
MI1	0,768**	0,905
MI2	0,831**	
MI3	0,825**	
MI4	0,825**	
MI5	0,722**	
MI6	0,803**	
MI7	0,816**	

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator valid dan semua variable reliabel, dengan demikian semua data terkumpul dapat dilanjutkan ke proses pengujian hipotesis.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Prediktor	Moonlighting Intentions
Job Satisfaction	-0,437 (-2,862)*
Organizational Commitment	-0,337 (2,690)*
F	26.762
Sig	0,000
R ²	0,302
Adj R ^R	0,290

Keterangan: *(sig <0,05)

Hasil temuan 1

Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions*, terdukung dalam penelitian ini seperti terlihat pada table 3 ($\beta = -0,437$ sig <0,05). Hal ini berarti semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin rendah *moonlighting intentions* karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seema dkk (2020). Jadi, penelitian ini dalam penelitian ini menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions* pada karyawan salah satu pabrik di Mojokerto. Hipotesis pada penelitian ini terdukung.

Hasil pada penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Seema dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions*. Hal

ini berarti bahwa semakin karyawan itu merasa memiliki pekerjaan yang menarik, menikmati pekerjaannya lebih dari waktu luang, merasa puas dengan pekerjaannya, dan merasakan rasa semangat serta menyenangkan dalam pekerjaannya maka karyawan akan mengurangi niatnya untuk mencari pekerjaan kedua. Dari penelitian ini ditemukan bahwa karyawan pada salah satu pabrik di Mojokerto telah puas dengan pekerjaannya sehingga niat untuk memutuskan mencari pekerjaan kedua rendah.

Hasil temuan 2

Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions*, terdukung dalam penelitian ini seperti terlihat pada table 3 ($\beta = -0,337$ sig $<0,05$). Hasil pada penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Seema dkk (2020) yang menyatakan bahwa organizational commitment berpengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions*. Hal ini berarti bahwa jika karyawan merasa perusahaan tempatnya bekerja layak mendapatkan kesetiiaannya, merasa bahwa perusahaan ini sudah memiliki arti bagi kemajuan mereka secara pribadi, dan merasa telah menerima banyak hal penting dari perusahaan tempatnya bekerja maka karyawan akan mengurangi niat untuk mencari pekerjaan kedua selain dari pekerjaan utama. Dengan kata lain, adanya komitmen organisasional karyawan selama beberapa waktu terakhir membuat tingkat kepuasan kerja mereka tinggi sehingga tidak berdampak buruk pada niat *moonlighting* bagi karyawan salah satu pabrik di Mojokerto.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua uji hipotesis mendukung penelitian sebelumnya. Kepuasan kerja karyawan pabrik Mojokerto berpengaruh negatif terhadap *undeclared work intentions*, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *undeclared work intentions*.

REFERENCES

- Andrew. (2021). Perjalanan revolusi industri 1.0 hingga 5.0. (2021, September 16). Didapat dari <https://www.gramedia.com/bestseller/perjalanan-revolusi-industri-1-0-hingga-5-0/>, 6 Februari 2022, pukul 13.24 WIB.
- Anthony. (2021, Maret 8). Gig Economy: Definisi serta dampaknya terhadap pekerja dan perusahaan. Didapat dari Glints.com: <https://glints.com/id/lowongan/gig-economy-adalah/#.Yj8xGC0RqqB>, 6 Februari 2022, pukul 15.47 WIB.
- Aranya, K. dan Ferris, T., (1983), Organizational-professional conflict among U.S. and Israeli professional accountants, *Journal of Social Psychology*, Vol 119 No 2, page 153-161.
- A, Ashwini., G, Mirthula., dan S, Preetha. (2017). *Moonlighting Intentions of Middle Level Employees of Selected IT Companies. International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 114(12), 213-223.
- Bezdrob, M., & Šunje, A. (2021). *Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina. European Research on Management and Business Economics*, 27(2), 100141.
- Cohen, A., dan Yardena, K., (2004), Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli. *Journal of Managerial Psychology*, Vol 19 No 4, page 123-146.
- Cohen, J. R. dan Single, L. E., (2001), An examination of the perceived impact of flexible work arrangements on professional opportunity, *Journal of Business Ethics*, Vol 32 No 4, page 35-48.
- Dyah, N. A. J, S.E, M.Si. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Edwin. (2019). 4 Alasan Pentingnya Memiliki Pekerjaan Sampingan. Didapat dari KreditPintar: <https://www.kreditpintar.com/education/pentingnya-pekerjaan-sampingan>, 14 Mei, pukul 11.17 WIB.

- Firmananda H. A., Djamhur, H., dan Mochamad, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79-88.
- Ghozali, I., (2011), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartina, F., Idayanti, N., Sumardi, L., dan Abdul, R. M. (2020). Aktivitas Moonlighting Terhadap Kinerja Dosen. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 106-114.
- Ivana. (2021). Rendahnya Tingkat Kepuasan Kerja, Bisa-bisa Resign! Didapat dari <https://konsultanku.co.id/blog/rendahnya-tingkat-kepuasan-kerja-bisa-resign>, 6 Februari 2022, pukul 15.35 WIB.
- Kaukab, A., dan Aisha, A. (2016). A Study of Impact of *Moonlighting* Practices on Job Satisfaction of the University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101-116.
- Muamer, B., dan Aziz, S. (2020). Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina. *European Research on Management and Business Economics* 27, 1-10.
- Murti, A. Lingga. (2018, November 15). Milenial dan "gig economy" di era industri 4.0. *Kompas.com*.
- Permatasari, D. (2021, Juli 31). Kebijakan Covid-19 dari PSBB hingga PPKM Empat Level. *Kompaspedia.kompas.id*.
- Radjab, Enny, dan Andi, J. (2017). Metode penelitian bisnis. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah.
- Richard, T. M., dan Richard, M. S. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Seema, Vikas, C., dan Garima, S. (2020). Effect of Job Satisfaction on *Moonlighting* Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 1-11.
- Stephen, P. R., dan Timothy, A. J. (2011). *Organizational Behavior* (edisi ke-15). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful, W, Harapap. (2020, Agustus 5). Peluang gig economy di masa pandemi covid-19. *Tagar.id*.
- Tewal, Benhard., Adolfina., Merinda, Pandowo., dan Hendra, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Yusuf, Ria, M., dan Darman, S. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

Indikator penelitian:

Job Satisfaction:

- Saya memiliki pekerjaan yang menarik untuk menjauhkan saya dari rasa kebosanan
- Saya menikmati pekerjaan saya lebih dari waktu luang saya
- Saya merasa puas dengan pekerjaan saya
- Saya merasa bahwa saya lebih bahagia pada pekerjaan saya daripada kebanyakan orang lain
- Saya hampir setiap hari antusias dengan pekerjaan saya
- Saya menyukai pekerjaan saya lebih baik daripada rata-rata pekerja lainnya
- Saya merasakan rasa semangat dan menyenangkan dalam pekerjaan saya

Organizational Commitment:

- Saya akan sangat senang menghabiskan sisa waktu saya berkarir dengan perusahaan ini
- Saya merasa perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan saya
- Perusahaan ini memiliki arti bagi kemajuan saya secara pribadi
- Saya menerima banyak hal besar dari perusahaan saya

Moonlighting:

- a. Saya sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan kedua selain dari pekerjaan utama saya
- b. Saya sering memindai surat kabar atau situs web pekerjaan untuk mencari peluang pekerjaan kedua
- c. Saya sering bermimpi tentang mendapatkan pekerjaan lain dengan pekerjaan utama, yang sesuai dengan kebutuhan pribadi saya
- d. Saya kemungkinan akan menerima pekerjaan lain yang bersamaan dengan pekerjaan utama saya
- e. Saya sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan sampingan atas dasar mengejar hobi selain untuk karir profesional demi menghasilkan uang tambahan saya
- f. Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan lain dengan pendapatan yang lebih tinggi
- g. Saya pernah mendaftar di platform online untuk mencari pekerjaan kedua yang secara bersamaan dengan pekerjaan utama saya sekarang