JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Moonlighting Intentions* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang

Risap Addullah[1], Rini Sarianti[2]
[1]Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, risapabdullah@gmail.com
[2]Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, rini_sarianti@yahoo.com

Corresponding Author: risapabdullah@gmail.com[1]

Abstract: *This research aims to examine:The Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions with Organizational Commitment as a Mediating Variable on Generation Z Employees in Padang City. This study is a causative study. The population of this study is Generation Z employees in Padang City. The number of samples used was 100 people taken using the Hair formula. The data collection technique in this study was using a questionnaire with a Likert scale of 1 to 5. The analysis technique used was partial least squares structural equation model (PLS SEM) data analysis. The results of this study indicate that: (1) the effect of job satisfaction on moonlighting intentions on Generation Z Employees in Padang City (2) the effect of job satisfaction has a significant positive effect on organizational commitment on Generation Z Employees in Padang City (3) organizational commitment to moonlighting intentions on Generation Z Employees in Padang City (4) job satisfaction has a negative effect on moonlighting intentions, but is not mediated by organizational commitment on Generation Z Employees in Padang City.*

Keyword: *Job satisfaction, Organizational Commitment, Moonlighting Intentions*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Moonlighting Intentions* Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z Di Kota Padang. Penelitian ini adalah penelitain kausatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Kota Padang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisoner. Teknik analisis data yang digunakan adalah partial least squares structural equation model (PLS SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengaruh kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions* pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang (2) pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang (3) komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap moonlighting intentions pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang (4) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions*, tetapi tidak dimediasi oleh komitmen organisasional pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, *Moonlighting Intentions*

PENDAHULUAN

Di era digital yang berkembang pesat, perilaku organisasi telah berubah dengan memungkinkan individu untuk menjalankan pekerjaan sampingan (moonlighting). Kemajuan internet, penyebaran pengetahuan, dan perkembangan teknologi global telah mendorong fenomena ini. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia pada Februari 2024, dari 214 juta penduduk usia kerja, sekitar 149,38 juta orang merupakan bagian dari angkatan kerja. Dari jumlah tersebut, 7,20 juta orang atau 4,82 persen menganggur, sementara 48,91 juta lainnya bekerja paruh waktu, termasuk pekerja kreatif, freelancer, pedagang online, serta pengemudi ojek dan taksi online.

Data BPS menunjukkan bahwa jumlah pekerja sampingan di Indonesia cukup tinggi, terutama di perusahaan berbasis teknologi. Perusahaan-perusahaan ini sering kali mengharapkan karyawannya untuk multitasking, memiliki semangat kerja tinggi, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, faktor ketidakpastian finansial juga berkontribusi pada perubahan gaya hidup para pekerja, yang akhirnya mendorong mereka untuk mencari sumber pendapatan tambahan melalui pekerjaan sampingan.

Meskipun alasan utama seseorang melakukan pekerjaan sampingan adalah kebutuhan finansial, faktor non-finansial yang berkaitan dengan gaya hidup modern juga turut berperan (Ashwini et al., 2017). Hal ini sejalan dengan tren di kalangan Generasi Z di Indonesia, yang semakin banyak terlibat dalam pekerjaan sampingan. Sebagai generasi digital yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, mereka sangat akrab dengan teknologi dan memiliki ketergantungan tinggi terhadap berbagai perangkat serta aplikasi digital.

Sebuah survei yang dilakukan oleh Fiverr pada tahun 2023 menunjukkan bahwa sekitar 70% Generasi Z menganggap pekerjaan sampingan sebagai alternatif yang layak dibandingkan dengan pekerjaan konvensional dari pukul 9 pagi hingga 5 sore. Dengan dukungan teknologi, internet, dan platform digital, mereka dapat dengan mudah mengakses berbagai peluang pekerjaan sampingan, seperti menjadi freelancer, pengemudi transportasi online, content creator, reseller, atau penjual online melalui platform seperti Instagram, YouTube, dan marketplace digital lainnya.

Fenomena ini berkembang seiring dengan adanya komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan ramah bagi karyawan (Ashwini et al., 2017). Pandemi Covid-19 juga berperan dalam mempercepat pertumbuhan sistem kerja fleksibel, termasuk gig working dan moonlighting, yang semakin banyak didukung oleh teknologi (De Stefano, 2015).

Generasi Z, yang dikenal sebagai generasi internet (Putra, 2016), memiliki keterampilan multitasking yang tinggi dan fleksibilitas dalam bekerja. Namun, fleksibilitas ini juga dapat menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan secara optimal (Fitriyani, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan memuaskan agar dapat mempertahankan karyawan mereka.

Menurut Freedman (2023), Generasi Z mencari lingkungan kerja yang menawarkan gaji di atas standar minimum, jam kerja fleksibel, serta manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan dan dana pensiun. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kecenderungan mereka untuk melakukan pekerjaan sampingan. Studi lain juga menunjukkan bahwa rendahnya komitmen terhadap organisasi, terutama dari sisi emosional, dapat meningkatkan niat seseorang untuk bekerja sampingan (Burke & Fiksenbaum, 2009).

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi faktor krusial dalam mempertahankan karyawan. Ketika mereka tidak mendapatkan promosi atau kepastian dalam pekerjaan utama, mereka cenderung mencari penghasilan tambahan melalui pekerjaan

sampingan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sampingan bukan hanya tentang keuntungan finansial, tetapi juga tentang pencarian kepuasan kerja yang mungkin tidak ditemukan dalam pekerjaan utama (Ara & Akbar, 2016).

Oleh karena itu, perusahaan perlu bersikap proaktif dalam menghadapi tren moonlighting dengan menyesuaikan regulasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel serta menarik bagi karyawan mereka (Ashwini et al., 2017).

METODE

Desain penelitian yang di gunakan tergolong pada penelitian deskriptif kausatif. penelitian ini di lakukan pada Karyawan Generasi Z yang berada di Kota Padang jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisoner. Teknik analisis data yang digunakan adalah partial least squares structural equation model (PLS SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

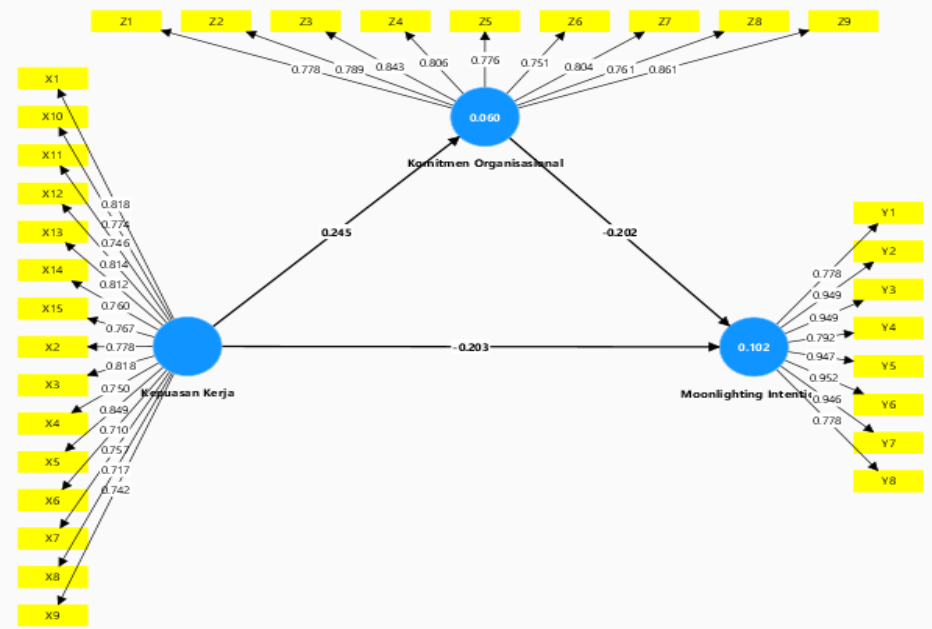
Analisis Deskriptif

1. Nilai TCR untuk variabel *moonlighting intentions* rata-rata 2,43 dengan skor dan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 50% dengan kategori cukup tinggi.
2. Nilai TCR untuk variabel *job satisfaction* menghasilkan akumulasi rata-rata 3,04 dengan skor dan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 61% dengan kategori Tinggi.
3. Nilai TCR untuk variabel komitmen organisasional menghasilkan akumulasi rata-rata 2,9 dengan skor dan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 58% dengan kategori cukup.

Uji Validitas

Convergent Validity

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan dua cara pengukuran yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Kriteria *convergent validity* adalah nilai *average varians extract* (AVE) > 0.5 dan *outer loading* > 0.7 (Hair.2019). Hasil pengolahan uji instrumenvaliditas konvergen dilihat dari *outer loading* pada pada gambar berikut ini



Gambar 1. ***Outer Model***

Dari hasil *outer loading* diketahui seluruh intem variable telah valid. Karena nilai *loading factor* diatas 0,7 (Hair et al., 2019). Selain nilai *loading facto,* untuk menganalisis validitas data penelitian dapat menggunakan nilai *Average Variane Variance* (AVE). untuk setiap kontruk dengan korelasi antara satu konstruk dengan konstruk yang lainya dalam model. Suatu kontruk dapat dikatakan valid jika memiliki nilai AVE>0,5, berikut tabel AVE:

Tabel 1. Hasil Analisis *Square Rootof Average* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,601
Komitmen Organisasional	0,635
Moonlighting Intentions	0,792

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang dapat digunakan apabila instrumen terebut memiliki hasil yang dapat dipercaya dan *reliable*. Pada uji reliabilitas ini terdapat dua ukuran reliabilitas yang harus diamati yaitu composite *reliability* dan *cronbach's alpha* seperti yang terlihat pada Tabel:

Tabel 2. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha	***Composite reliability (rho a)***
Kepuasan Kerja	0,953	0,959
Komitmen Organisasional	0,929	0,940
Moonlighting Intentions	0,961	0,969

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari *composite realibility* dan *Croncbach' alpha* untuk semua kontruknya yaitu diatas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya semua konstruk pada model yang diestimasi sudah realibel atau memenuhi kriteria.

Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dapat dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi dan nilai koefisien jalur antar variabel laten. Untuk signifikansi berpedoman pada p value dengan nilai di bawah 0,05 atau *t statistics* > 1,96. Adapun tabel dari *path coefficient* antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3. *Path Coefficient* Pengaruh Langsung

Variabel	***Original Sample***	***T Statistic***	***P Values***
Kepuasan kerja -> *Moonlighting Intentions*	-0, 203	2.022	0.043
Kepuasan kerja -> Komitmen Organisasional	0,245	2.222	0.026
Komitmen Organisasional -> *Moonlighting Intentions*	-0,202	2.196	0.028

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap pengaruh yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak

normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis satu: Pengaruh kepuasan kerja terhadap *moonlighting intentions*
   Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap *moonlighting intentions* menunjukkan nilai t-hitung 2.022. Nilai tersebut sudah lebih besar dari nilai t- tabel (1,96). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *moonlighting intentions.* nilai koefision jalur sebesar -0,203, berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions.* Jika kepuasan kerja yang dimiliki semakin tinggi, maka *moonlighting intentions* pada karyawan juga akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, maka *moonlighting intentions* juga akan tinggi. Maka berdasarkan ini **hipotesis satu diterima.**
2) Pengujian hipotesis kedua: Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional
   Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,222. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Nilai koefisien jalur sebesar 0,245 berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Jika kepuasan kerja yang dimiliki tinggi, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, maka komitmen organisasional juga akan rendah. Maka berdasarkan ini **hipotesis dua diterima**
3) Pengujian hipotesis ketiga: Pengaruh komitmen organisasional terhadap *moonlighting intentions*
   Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan variabel komitmen organisasional terhadap *moonlighting intentions* yang menunjukkan t-hitung sebesar 2.196. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,96). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat penagruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap *moonlighting intentions*. Nilai koefision jalur sebesar -0,202 menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions*. berarti jika komitmen organisasional tinggi, maka *moonlighting intentions* akan semakin rendah. Maka berdasarkan ini **hipotesis 3 diterima**.

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis pengaruh tidak langsung dapat diteriama jika menghasilkan t-statistic > 1,96. Hipotesis pengaruh tidak langsung merupakan hipotesis keempat dengan melihat hubungan antara *Moonlighting Intentions* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *T-statistic* untuk perhitungan ini dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 4. *Path Coefficient* Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	*Original Sample*	*T Statistic*	*P Values*
Kepuasan kerja -> Komitmen Organisasional -> *Moonlighting Intentions*	-0.050	1.437	0.151

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

1) Pengujian hipotesis keempat: Pengaruh kepuasan kerja terhadap *moonlighting intentions* melalui komitmen organisasional
   Berdasarkan hasil perhitungan koefesien variabel mediasi diperoleh hasil statistic pengaruh mediasi antara kepuasan kerja terhadap *moonlighting intentions* melalui komitmen organisasional sebesar 1.437 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 1,96, dengan original sampel sebesar -0.050 hal tersebut mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *moonlighting intentions* dan tidak dimediasi oleh komitmen organisasional. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh tidak langsung terhadap hubungan negatif kepuasan kerja dengan *moonlighting intentions*.

Pembahasan

Moonlighting Intentions

Menurut Dongrie, et al., (2022) *Moonlighting intentions* niat atau keinginan seseorang untuk mengambil pekerjaan kedua atau tambahan di luar pekerjaan utamanya, biasanya untuk mendapatkan pendapatan tambahan atau memenuhi kebutuhan lain yang tidak terpenuhi oleh pekerjaan utama. *Moonlighting intentions* memerlukan perhatian lebih dari sumber daya manusia karena pekerjaan ganda ini memberikan keuntungan berupa pendapatan tambahan, pelatihan, dan tunjangan. Terdapat dua kategori dari *moonlighting* menurut Dongrie, et al (2022), *Non-conflicted moonlighting* dan *conflicted moonlighting*, perbedaan diantara keduanya dapat kita lihat dari adanya pelanggaran terhadap waktu, profesionalisme, etika dan komitmen yang dilakukan oleh karyawan dengan perilaku *conflicted moonlighting* terhadap organisasinya.

Komitmen Organisasional

Menurut Perry et al., (2016), Komitmen organisasional adalah tingkat keterikatan emosional dan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi ditempat bekerja. Hal ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi merasa dia bekerja untuk dirinya sendiri bukan untuk orang lain. Ada tiga dimensi komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen, (1991) yaitu *affective, normative* dan *continuance commitment.* 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.

Kepuasan Kerja

Menurut (Yuliantoro, 2022) Kepuasan kerja karayawan akan terpenuhi apabila karyawan menerima berbagai hal, seperti kompensasi yang diterima, hubungan dengan pegawai lainya, kesempaan pengembangan karir, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul rasa tidakpuas terhadap pekerjaan yang berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian (Hussain Pahi et al., 2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Moonligting Intentions*

Berdasarkan hasil analisis pengaruh antar variabel, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *moonligting intentions* pada karyawan generasi Z dikota Padang, Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian pada pengujian hipotesis dengan nilai dari *original sample* sebesar -0,203 (negatif) dengan t-hitung sebesar 2.022. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,96). Hasil ini bermakna bahwa pengaruh signifikan dan negatif antara kepuasan kerja terhadap *moonligting intentions* **dapat diterima**.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan generasi Z di kota Padang mengalami peningkatan maka akan berdampak terhadap rendahnya tingkat *moonlighting intentions* yang dirasakan oleh para karyawan. Jika karyawan memiliki rasa

royal, senang akan pekerjaan, memiliki lingkungan kerja yang baik dan tujuan yang baik maka akan membuat penurunan terhadap *moonlighting intentions* yang dirasakan seseorang**.**

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat para peneliti sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan oleh penelitian Melani *et al.*, (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *moonlighting intentions.* Santoso *et al.*, (2023) membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *moonlighting ntentions* di kalangan profesional IT. Seema *et al*., (2020) membuktikan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat, *moonlighting intentions* dapat menurun secara signifikan, begitupun sebaliknya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap omitmen organisasional pada karyawan generasi Z dikota Padang karena hasil dari perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,245 dengan t-hitung sebesar 2,222, nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,96), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Yang berarti bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini **diterima**. Dapat disimpulkan apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan generasi Z kota Padang meningkat, maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian dilakukan oleh penelitian terdahulu temuan ini diperkuat oleh penelitian Terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Moynihan dan Pandey, 2007; Morrow, 2011). Wu & Norman (2005 dalam Al-Hussami, 2008) hasil hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya juga lebih berkomitmen dengan organisasi atau perusahaannya. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, pembayaran, dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhan, mereka lebih berkomitmen pada organisasi (Okpara, 2004).

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Moonligting Intentions*

Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *moonlighting intentions* pada karyawan generasi Z dikota Padang. Dilihat dari perhitungan yang diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,202 dengan t-hitung 2.196, yang mana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,96). Artinya terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *moonlighting intentions* yang berarti bahwa hipotesis 3 pada penelitian ini **diterima**. Artinya komitmen organisasional meningkat berarti *moonlighting intentions* menurun, begitupun sebaliknya jika komitmen organisasional menurun berarti *moonlighting intentions* meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Seema *et al.*, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara signifikan dan negatif mempengaruhi *moonlighting intentions*, dan ini menyiratkan bahwa ketika satu meningkat, yang lain dapat menurun secara signifikan. Menurut penelitian Melani *et al.*, (2022) bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *moonlighting intentions*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Moonlighting Intentions* Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

Dari hasil pengujian didapatkan bahwa nilai *original sample* -0.050 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap *Moonlighting Intentions* melalui Komitmen Organisasional adalah negatif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak adanya mediasi bagi komitmen organisasi dalam memediasi hubungan negatif antara persepsi

kepuasan kerja terhadap *moonlighting intentions*. Nilai t-statistik 1.437 lebih kecil dari 1.96, sehingga pengaruh tidak langsung tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%.

Dapat disimpulkan bahwa Pengaruh tidak langsung dari Kepuasan Kerja terhadap Moonlighting Intentions melalui Komitmen Organisasional adalah negatif (-0.050). Pengaruh tersebut tidak signifikan, karena T-statistiknya 1.437 < 1.96 dan p-value 0.151 > 0.05. Dengan demikian, jalur pengaruh ini tidak memiliki dampak yang berarti dalam penelitian.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Khalil, et. al, 2022), dalam penelitian ini ditemukan tidak adanya hubungan langsung antara komitmen organisasi secara negatif mempengaruhi intensi perilaku kerja sambilan diduga peneliti didasarkan pada faktor ekonomi, dimana para karyawan generasi z yang tergolong pada generasi *sandwich* yang memiliki konflik peran, yang mana mempengaruhi komitmen mereka kepada organisasi. Penelitian Purnama, M. G. W., & Sriharto, R. (2023) Studi ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions*, tetapi tidak dimediasi oleh komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Moonlighting Intentions* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *moonlighting intentions* pada karyawan generasi z di kota Padang. Jika kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, maka *moonlighting intentions* pada karyawan juga akan semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, maka *moonlighting intentions* juga akan tinggi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang. Jika kepuasan kerja yang dimiliki tinggi, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, maka komitmen organisasional juga akan rendah.
3. Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *moonlighting intentions* pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang. Jika komitmen organisasional tinggi, maka *moonlighting intentions* akan semakin rendah.
4. Komitmen organisasional tidak memediasi secara signifikan hubungan antara kepuasan kerja dengan *moonlighting intentions* pada pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh tidak langsung terhadap hubungan negatif kepuasan kerja dengan *moonlighting intentions*

REFERENSI

Ara K., Akbar A., (2016). A Study of Impact of Moonlighting Practices on Job Satisfaction of the University Teachers, *Bulletin of Education and Research* 38(1). 154-167

Ashwini, A. *et. al*. (2017). Moonlighting Intentions of Middle Level Employees of Selected IT Companies. *International Journal of Pure and Applied Mathematics.* Volume 114 No. 12, 213-223

BPS RI (2024). Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari, 2024 https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/2372/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-82-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-04-juta-rupiah-per-bulan.html

Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). "Work Motivations, Work Outcomes, and Health: Passion Versus Addiction." *Journal of Business Ethics*, 84(2), 257-263.

De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journa*l, 37, 471.

Fitriyani, Pipit. (2018). Pendidikan Karakter Bagi Generasi Z. Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (*APPPTMA*).: http://www.appptma.org/wp-content/uploads/2019/08/34.-Pendidikan Karakter-Bagi-Generasi-Z.pdf

Freedman, Max. 2023. Understanding Gen Z in The Workplace. Businessdaily.com. https://www.businessnewsdaily.com/11296-what-gen-z-workers-want.html

Khalil, Raihan Akbar dan Meilanny Budiarto Santoso. (2022). Generasi Sandwich: Konflik Peran dalam Mencapai Keberfungsian Sosial. *Universitas Padjadjaran*. https://jurnal.unpad.ac.id/share/article/view/39637

Melani *et al*., (2022) Pengaruh *Job Satisfaction* dan Komitmen organisasionalTerhadap *Moonlighting Intentions* pada Karyawan Pabrik Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*. Vol. 11 No. 2.

Moynihan, D. P., and Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. Admin. Soc. 39, 803–832. doi: 10.1177/0095399707305546

Okpara, J.O., 2004, "Job Satisfaction and Organizational Commitment: Are there Differences between American and Nigerian Managers Employe in the US MNCs in Nigeria?", http://www.sba.muohio.edu/abas/2004/montreux/Okpara_2004%20ABAS%20Conference%20in%20Montreux,%20Switzerland%20,%20Jun%85.pdf

Purnama, M. G. W., & Sriharto, R. (2023). Analisis Pengaruh Persepsi Kepuasan Kerja Kepada Intensi Perilaku Kerja Sambilan Di Perusahaan Rintisan Pada Karyawan Generasi-Z Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.12.

Seema, *et. al*. (2020). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics.*

Santoso *et al*,. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION, MOONLIGHTING INTENTIONS, TURNOVER INTENTION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A LITERATURE REVIEW. *International Journal of Economy, Education, and Entrepreneurship.* Vol. 3, No. 2. https://doi.org/10.53067/ije3.v3i2