

**Kepuasan Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi dan
Moonlighting Intentions**
Studi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Wilayah Banten, Indonesia

Heri Sapari Kahpi

kahpi.sapari@univbanten.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Banten

Raga Aquino

ragasetya77@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Banten

Didi Wandu

Didiwandi14@gmail.com

Universitas Faletehan

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji fenomena niat bekerja sambil (*moonlighting Intentions*) dengan menilai hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Moonlighting Intentions*. Data dikumpulkan dosen swasta (PTS) di Banten dengan menggunakan tatap muka dan *google form*. Data dari 97 tanggapan valid dengan menggunakan Model struktural dari analisis SEM aplikasi *SmartPLS*. Hasil penelitian secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *moonlighting Intentions*, Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan *moonlighting Intentions*. Hasil analisis moderasi mengungkapkan efek moderasi yang signifikan dan positif secara statistik dari kepuasan kerja terhadap niat untuk bekerja sambil melalui komitmen organisasi.

Keywords : Kepuasan Kerja; *Moonlighting Intentions*; Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study examines the phenomenon of moonlighting intentions by assessing the relationship between job satisfaction, organizational commitment, and moonlighting intentions. Data were collected from private university lecturers in Banten through face-to-face interactions and Google Forms. A total of 97 valid responses were analyzed using a structural model with SEM through the SmartPLS application. The results show that job satisfaction has a positive and significant partial effect on moonlighting intentions. Job satisfaction also has a positive and significant partial effect on organizational commitment, and organizational commitment, in turn, has a positive and significant partial effect on moonlighting intentions. The moderation analysis reveals a statistically significant and positive moderating effect of job satisfaction on the intention to moonlight through organizational commitment.

Keywords: *Job Satisfaction; Moonlighting Intentions; Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di berbagai negara dan budaya, permasalahan perilaku organisasi dapat sangat bervariasi. Hambatan komunikasi, perbedaan budaya, gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, serta keberagaman dan inklusi adalah permasalahan umum yang mungkin muncul di lingkungan (Santoso et al., 2023). Dinamika kepuasan kerja telah menjadi topik pembahasan yang intensif di kalangan akademisi pada perguruan tinggi swasta. Kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja dan produktivitas individu serta komitmen organisasi (Moonsri, 2018). Selain itu, kepuasan kerja dapat berdampak signifikan terhadap pegawai dan organisasi, yang menyebabkan tingkat keluar masuk yang tinggi, penurunan produktivitas, kualitas kerja yang buruk, lingkungan kerja yang negatif, dan masalah Kesehatan (Babalola, 2016). Dengan ini, dunia usaha harus menciptakan tempat kerja yang lebih kohesif dan produktif, serta siap menghadapi tantangan bisnis secara global.

Di era perubahan ekonomi ini, dosen lebih memikirkan bagaimana mereka tidak hanya akan berkembang secara profesional namun juga secara ekonomi. Hal ini menimbulkan adanya penambahan pekerjaan ekstra dengan gaji ekstra pada beberapa pemberi kerja lain bersamaan dengan pekerjaan utama mereka (Banerjee, 2012) Menurut (Ashwini et al., 2017) bahwa fenomena *moonlighting* merupakan sebagian besar dosen/pegawai bekerja sambil di waktu luang mereka setelah pekerjaan pertama mereka untuk menambah penghasilan mereka.

Penelitian ini berfokus pada sektor akademik, wilayah yang menawarkan konteks unik karena perpaduan antara tradisi akademis, yang kaya tantangan modern dalam pengelolaan sumber daya manusia akademik (Malik et al., 2010). Hasil survei menunjukkan adanya hubungan kompleks antara kepuasan kerja, niat *moonlighting*, dan komitmen organisasional di kalangan dosen, memicu pertanyaan penting mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika ini. Melalui lensa analitis, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam hubungan tersebut, memberikan wawasan baru yang bisa memandu kebijakan sumber daya manusia dalam pendidikan tinggi untuk meningkatkan kinerja dan retensi dosen. Saat ini, para dosen di kampus swasta tampaknya terlibat dalam lebih dari satu pekerjaan yang mungkin mempengaruhi kinerja mereka secara tidak langsung (Akande, Akindele & Ologunde, 2013). Namun ada alasan-alasan berbeda yang diajukan untuk membenarkan mengapa para pekerja mempunyai lebih dari satu pekerjaan atau memiliki lebih dari satu pekerjaan (Iyabode et al., 2020).

Kepuasan kerja bisa mempengaruhi keinginan dosen untuk mencari pekerjaan sampingan. Jika seorang dosen merasa kurang termotivasi dengan pekerjaan utamanya, kemungkinan besar ia akan mencari pekerjaan tambahan untuk menambah penghasilan dan kepuasan pribadi. Hal ini berdasarkan

penelitian Ara & Akbar (2016) yang menunjukkan bahwa moonlighting adalah pekerjaan sampingan di luar jam kerja normal, yang dilakukan oleh beberapa anggota angkatan kerja untuk menambah penghasilan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen terhadap profesi secara signifikan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi (INGSIH et al., 2020).

Penelitian sebelumnya dampak secara konsisten menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai efek negatif terhadap niat bekerja sampingan (Prasad et al., 2024). Studi lain terhadap profesional TI di India menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap komitmen organisasi, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap niat bekerja sampingan (Santoso et al., 2023). Dalam penelitian terdahulu komitmen organisasi ditemukan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat bekerja sampingan di kalangan profesional TI di India (Santoso et al., 2023). Studi lain yang berbeda bahwa Studi oleh (Seema et al., 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan berdampak negatif terhadap niat bekerja sampingan. Dan juga penelitian sebelumnya bidang penelitian yang signifikan di berbagai industri, termasuk sektor yang mendukung teknologi informasi. (Malodia & Butail, 2023).

Penelitian ini merupakan kesenjangan ini menuntut eksplorasi mendalam untuk memahami dinamika akademik yaitu di perguruan tinggi swasta yaitu dosen dalam memilih bekerja lebih dari satu pekerjaan, masih terdapat kekosongan dalam literatur mengenai hubungan antara variabel-variabel ini, khususnya di sektor pendidikan tinggi di wilayah Banten. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan tinggi, serta memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan pengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan tinggi. Dengan memahami lebih baik faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasional dan niat moonlighting dosen, institusi pendidikan tinggi dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dosen, meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian, serta memperkuat komitmen dosen terhadap institusi..

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja (KJ)

Pegawai telah dianggap sebagai pemangku kepentingan terpenting dalam organisasi mana pun. Mereka dapat menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan perusahaan mereka karena mereka mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pengaturan organisasi (Ren et al., 2018). Kepuasan kerja menurut (Ara & Akbar, 2016) keadaan emosional yang berhubungan dengan penilaian positif atau negatif terhadap pengalaman kerja. Perilaku pegawai untuk berbagai profesi dan tempat kerja berbeda-beda,

begitu pula situasi dan lingkungan kerja yang berbeda. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Egenius et al., 2020) Menurut (Moonsri, 2018) bawah kepuasan Kerja merupakan suatu emosi yang menyenangkan atau positif yang dirasakan oleh pemegang pekerjaan, yang melakukan pekerjaan itu, terhadap pekerjaannya dari hasil evaluasi pekerjaan dan pemegang pekerjaan. Menurut (Bashir & Gani, 2020) Indikator Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu gaji dan insentif, kepuasan terhadap peluang pengembangan diri dan kemajuan karir, kepuasan terhadap gaya kepemimpinan dan pengawasan, kepuasan terhadap kelompok kerja dan hubungan sosial antar pegawai, serta kepuasan terhadap kondisi kerja.

Moonlighting Intentions (MI)

Tenaga kerja modern sedang mengalami transformasi, di mana para pegawai kini mencari cara-cara baru untuk melengkapi pendapatan mereka dan mencapai tujuan karier mereka. Salah satu tren yang semakin populer dalam beberapa tahun terakhir adalah pekerjaan sampingan, yang berarti pegawai melakukan pekerjaan tambahan di luar pekerjaan utama mereka (Santoso et al., 2023). Faktor-faktor yang mendorong tren ini bisa beragam, mulai dari kebutuhan finansial, keinginan untuk memajukan karier, hingga ketidakpuasan terhadap pekerjaan utama. Konsep keinginan bekerja sampingan dan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk mencari peluang kerja tambahan. Pekerjaan paruh waktu, merupakan pekerjaan sampingan yang dilakukan pegawai. Perlu dicatat bahwa beberapa orang mungkin melakukan lebih dari satu jenis pekerjaan sampingan, tergantung pada keadaan dan tujuan mereka (Prasad et al., 2024).

Moonlighting, menurut definisinya yang telah dimodifikasi dan baru-baru ini dikembangkan, adalah praktik memiliki pekerjaan sampingan, selain pekerjaan utama, yang dilakukan sebagai pengganti jam kerja dari pekerjaan utama atau di waktu luang seseorang (Pathak et al., 2023) Seorang pegawai dapat melakukan pekerjaan sampingan karena berbagai alasan. Motivasi di balik niat seseorang dapat berbeda dari satu orang ke orang lainnya. Beberapa motif utamanya antara lain sumber penghasilan tambahan, meningkatkan kemampuan mereka untuk berbagai profil pekerjaan, kurangnya penghargaan pengusaha terhadap pegawainya, dan memanfaatkan waktu luang/ekstra mereka (George & Hovan George, 2022). Indikator niat bekerja sampingan menurut (Santoso et al., 2023) kebutuhan finansial, kemajuan karir, ketidakpuasan kerja, konflik pekerjaan dengan sejawat, dan keinginan akan keseimbangan kehidupan kerja.

Komitmen Organisasi (KO)

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang mengadopsi nilai-nilai organisasi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Ini melibatkan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Suharto et al., 2019). Pegawai cenderung merasa terikat secara emosional ketika memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dengan organisasinya dan menganggap tujuan organisasi sama dengan tujuan pribadinya (Afsar et al., 2020). Komitmen pegawai dapat dianggap sebagai ikatan atau keterkaitan dengan organisasi. Organisasi harus membuat rencana insentif dan inisiatif motivasi untuk meningkatkan komitmen pegawai (Shoaib et al., 2021). Mengelola komitmen organisasi dengan menumbuhkan semangat kerja pegawai merupakan perhatian penting bagi manajer publik, karena tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam kegiatan organisasi (yaitu komitmen organisasi tingkat tinggi) diharapkan menghasilkan dampak positif (Suzuki & Hur, 2020). Menurut (Koskialho, 2017) komponen komitmen memandang komitmen sebagai suatu kondisi psikologis yang mencirikan hubungan seseorang dengan organisasi dan mempengaruhi keputusannya untuk melanjutkan atau mengakhiri keanggotaan organisasi Menurut (Kahpi et al., 2022) bahwa komitmen organisasi indikator oleh tiga komponen yaitu : 1. *Value agreement with the organization* (Kesepakatan nilai dengan organisasi). 2. *Motive to perform* (kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi) 3. *Intent to stay* (keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi).

Kepuasan Kerja dengan *Moonlighting Intentions*

Pegawai selalu ingin mendapat tambahan pendapatan jika mereka tidak ditawarkan kebijakan kinerja dan promosi yang kuat di pekerjaan utama mereka (Cherif, 2020). Mereka juga melihatnya sebagai alternatif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan ganda di sini memberi mereka kesempatan untuk mendapatkan penghasilan tambahan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa orang-orang yang bekerja sambil berusaha untuk mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan utama mereka (Seema et al., 2021). kepuasan kerja saling mempengaruhi niat untuk bekerja sampingan (Malodia & Butail, 2023),

Seberapa puas seseorang dengan keadaan yang berhubungan dengan pekerjaannya sering kali menjadi ukuran kepuasan pegawai (Loan, 2020). Jika pekerjaan utama mereka tidak menawarkan standar kinerja dan promosi yang ketat, orang akan selalu ingin meningkatkan gaji mereka (Saridakis et al., 2020). Menurut (Seema et al., 2021). Sebagian besar tinjauan mengenai hubungan kerja sampingan dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memilih kerja sampingan untuk mendapatkan kepuasan kerja di pekerjaan sampingan mereka, yang tidak dapat mereka capai di

pekerjaan utama mereka. Hubungan antara kepuasan kerja dan niat bekerja sampingan positif dan signifikan (Prasad et al., 2024)

H₁: Pengaruh Kepuasan Kerja Positif dan Signifikan Terhadap Kerja Sampingan

Kepuasan Kerja – Komitmen Organisasi

Dalam studi di tempat kerja, kepuasan kerja pegawai dan Komitmen merupakan komponen yang lebih penting, hal ini dikarenakan kedua faktor tersebut sangat mempengaruhi efektivitas (Senin et al., 2023). Kepuasan kerja adalah salah satu prediktor utama komitmen pegawai (Ayu et al., 2021). Hasil penelitian (Sang et al., 2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan merupakan prediktor terbaik komitmen organisasi. Dengan kata lain, pegawai yang puas dengan pekerjaannya sangat rentan untuk tetap bertahan di organisasi, sehingga berdampak positif pada komitmen organisasi (Malik et al., 2010). Menurut (Mwesigwa et al., 2020) menyiratkan bahwa ketika staf akademik puas dengan pekerjaan mereka melalui kondisi kerja yang lebih baik, peluang mereka untuk berkomitmen di universitas negeri di Uganda akan meningkat. kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (INGSIH et al., 2020).

Kepuasan kerja merupakan ukuran yang utama untuk mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan komitmen organisasi. Seorang pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan berkomitmen pada pekerjaannya, dan selanjutnya pada organisasinya. (Moonsri, 2018). Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasinya (Djaelani et al., 2020). Menurut (To & Huang, 2022) bahwa kepuasan kerja pegawai ditemukan berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Apabila memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai bank akan mencegah rendahnya tingkat turnover, ketidakhadiran dan tingkat produktivitas serta meningkatkan komitmen organisasi. Praktik SDM di sisi lain membantu dalam peluang pengembangan karir, dan karenanya memberikan peluang kerja yang lebih baik. (Cherif, 2020). Menurut (Bashir & Gani, 2020) Kepuasan terhadap pekerjaan, menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi.

H₂: Pengaruh Kepuasan Kerja Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

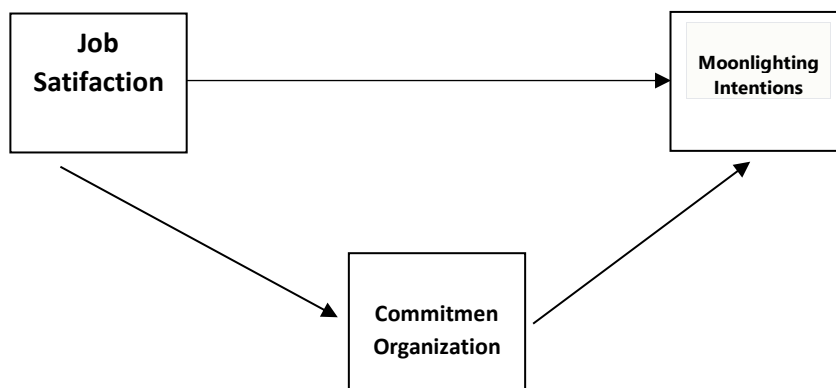
Komitmen Organisasi dengan *Moonlighting Intentions*

Bekerja sambilan dan terlibat dalam berbagai sumber pendapatan seringkali berdampak pada tingkat komitmen dan dikatakan bahwa dampak ini bersifat negatif dan bekerja sambilan mengurangi tingkat komitmen pegawai (Ashwini et al., 2017). Hasil penelitian menurut (Khatri & Khushboo, 2014) bahwa pegawai yang bekerja di UKM menghadapi penurunan tingkat komitmen organisasi ketika mereka terlibat dalam pekerjaan sampingan. Artinya hubungan antara komitmen organisasi dan pekerjaan

sampingan adalah sangat negatif. Tepatnya, para pegawai yang bekerja sambil menghadapi masalah berkurangnya komitmen terhadap organisasi mereka (Seema et al., 2021). Selanjutnya untuk mengkaji di bidang akademik, bahwa jika organisasi berupaya memperbaiki lingkungan dan manajemen tempat kerja maka hal ini dapat meningkatkan komitmen pegawai yang pada gilirannya dapat mengurangi perilaku kerja sampingan para guru (Sheth & Bhatt, 2024)

Komitmen organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu, ini berbanding lurus dengan kinerja dan produktivitas serta berbanding terbalik dengan tingkat pergantian pegawai. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk loyalitas terhadap organisasi dan prospek pertumbuhan (Khatri & Khushboo, 2014). Komitmen organisasi adalah keyakinan pegawai terhadap organisasinya. Pegawai yang berkomitmen merasa berdedikasi pada organisasi dan tim mereka, memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, dan berkeinginan untuk tetap bertahan di organisasi (Filimonau et al., 2020). Menurut (Seema et al., 2021) bahwa faktor yang mendorong tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan sampingan dan menyimpulkan bahwa tanpa manfaat retensi proaktif bagi pegawai yang berkomitmen, berpengalaman, dan setia, maka komitmen mereka terhadap organisasi akan hilang, sehingga mereka akan memilih pekerjaan sampingan untuk mengejar ambisi pribadi mereka.

H₃ : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Moonlighting Intentions* Negatif Dan Signifikan :



Gambar 1
Model Penelitian

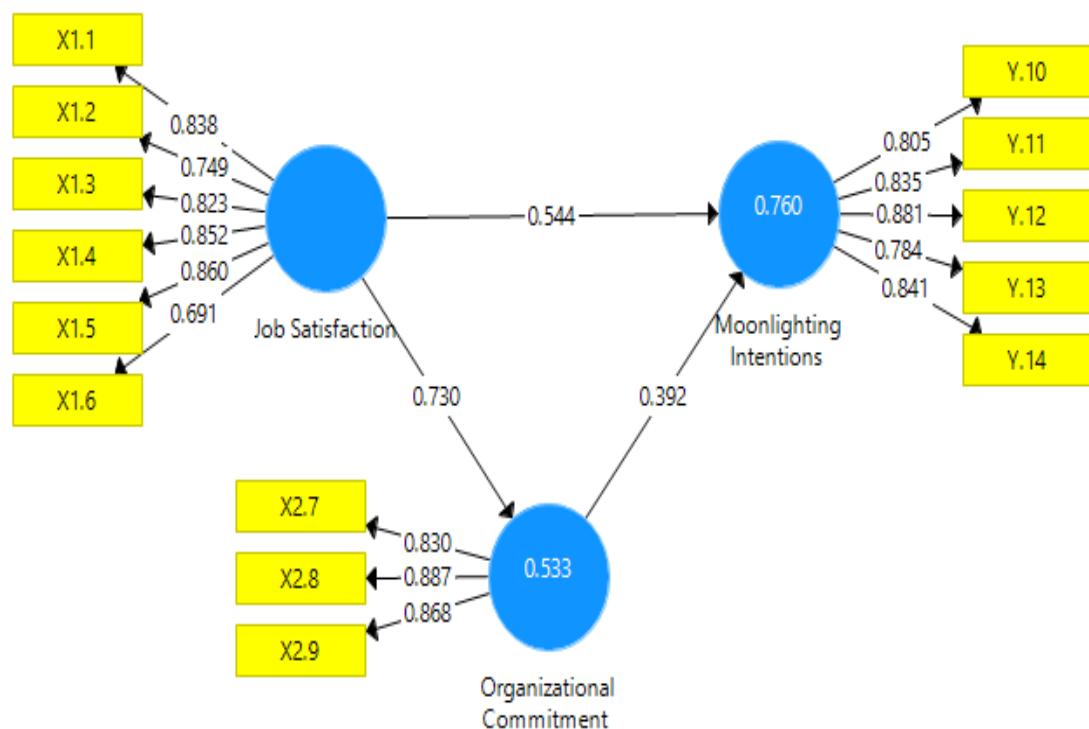
METODE PENELITIAN

Studi empiris ini dilakukan terhadap para dosen kampus swasta di Banten. ata dikumpulkan melalui teknik purposive sampling melalui google form dan juga interaksi tatap muka dengan 100 dosen

(Kahpi et al., 2024). Pengolahan data dilakukan dengan analisis Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan software *SmartPLS* Untuk mengekstrak hasilnya, dilakukan prosedur analisis dua tingkat yang meliputi pemeriksaan reliabilitas dan validitas, yaitu model pengukuran dan kemudian struktur (Saini et al., 2022). Untuk menjalankan pemodelan persamaan struktural (SEM), prosedur analisis tahap ganda direkomendasikan oleh para ahli, yang harus mencakup pengujian model pengukuran luar dan pemeriksaan model struktur dalam. Dalam penelitian ini, model pengukuran luar terdiri dari tiga variabel laten reflektif (J. F. Hair, 2021a). Pengukuran seluruh item dinilai dengan skala Likert 5 poin yang berkisar antara 1 sampai 5, dengan pilihan mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju (Kahpi et al., 2024).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut Aguirre-Urreta & Rönkkö, (2015) pengujian permodelan struktural (*strukturral equation medeling*) dengan cara mengevaluasi antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan *SmartPLS* dalam menghitung validitas dan keandalan konstruk karena dianggap sebagai metode yang tepat (J. F. Hair, 2021b) Penelitian ini juga memperkirakan nilai signifikansi statistik dari loading factor dan koefisien jalur ((Henseler et al., 2015).



Berdasarkan gambar diatas bahwa hasil loading factor untuk konstruk kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Moonlighting intentions* lebih besar dari yang dipersyaratkan 0,5 (Kahpi et al., 2020). Selanjutnya untuk mengujur validitas dan reliabilitas melalui nilai *Composite reliability* (CR) dan *Cronbach's alpha* (Ca) yang harus sama dengan nilai standar minimal 0,70 (J. F. Hair et al., 2019). Dan juga nilai AVE (*average variance extraced*) yaitu 0,50 (C. Fornell & D. Larcker, 2012). Peneliti menyimpulkan bahwa model pengukuran menunjukkan keandalan dan validitasi yang cukup baik terlihat tabel di bawah ini:

Table 1
Cornbach' Alpha, Composite Reliablitiy and
Average Variance Extracted (AVE)

Varaibel	Coronbach alpha	Composit Reliablitiy	AVE
Komitmen Organisasi (KO)	0,827	0,830	0,743
Kepuasan kerja (KK)	0,890	0,893	0,647
Moonlighting Intentions (MI)	0,887	0,888	0,688

Source: Research results are processed

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, KK, KO dan MI memiliki CR di atas 0,80 dan nilai Cronbach'alpha di atas 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik atau mampu mengukur konstruknya (J. Hair et al., 2014). Begitu juga dengan nilai AVE, memiliki nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Pengujian R^2 menggunakan aplikasi *smartPLS* menunjukkan nilai *R-square* untuk KO dan MI tersebut :

Table 2
R- Square

Variabel	R-square
Komitmen Organisasi (KO)	0,533
Moonlighting Intentions (MI)	0,760

Source: Research results are processed

Tabel 2 di atas menunjukkan nilai *R-square* untuk MI yang diperoleh sebesar 0,760 dan untuk KO yang diperoleh sebesar 0,533. Hasil ini menunjukkan bahwa 76% MI dosen dapat dipengaruhi oleh KK dan KO; selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Namun,

53,3% KO dipengaruhi oleh KK dosen; selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditemukan dalam penelitian.

Pengujian hipotesis dengan SEM *SmartPLS* dilakukan dengan cara melakukan proses bootstrapping dengan bantuan program *SmartPLS 3.0* diusulkan dengan menggunakan nilai signifikansi dan koefisien jalur (Davison et al., 2003) sehingga diperoleh hubungan dengan variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut :

Table. 3 Result For Inner Weights

Correlation	Original Sample (O)	T. Statistics	P Values	Comments
Komitmen Organisasi → Moonlighting Intentions	0,392	3,859	0,000	Support
Kepuasan kerja → Komitmen Organisasi	0,730	15,469	0,000	Support
Kepuasan kerja → Moonlighting Intentions	0,544	5,847	0,000	Support

Source: Research results are processed

Hasil tabel 3 diatas terlihat bahwa menunjukkan analisis koefisien jalur dan tingkat signifikansi menunjukkan bahwa semua searah jalur signifikan (support). Dalam efek tidak langsung, tabel 4 menunjukkan bahwa jalur signifikan.

Kami menjalankan bootstrap kontestan dengan 5.000 sub-sampel untuk memperkirakan nilai-t untuk menilai tingkat signifikansi untuk efek tidak langsung spesifik seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Table 4.
Indirect effect

Correlation	Original Sample (O)	T. Statistics	P Values	Comments
Kapuasan kerja → Komitmen Organisasi → Moonlighting Intentions	0,286	3,612	0,000	Support

Source: Research results are processed

. Menurut (J. Hair et al., 2011) menyatakan bahwa jika nilai VAF diatas 80% maka menunjukkan peran variabel mediasi sebagai mediasi penuh. Jika nilai VAF antara 20% dan 80%, maka bisa dikategorikan sebagai mediator parsial. Jika nilai VAF kurang dari 20% maka peneliti dapat

menyimpulkan bahwa hampir tidak ada efek mediasi. Tabel 4 menunjukkan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini yaitu ditunjukkan pada variabel profesionalisme pada kinerja ASN melalui komitmen organisasi dengan nilai $P\text{-Values } 0,001 < 0,05$ adalah positif dan signifikan.

PEMBAHASAN

Hubungan antara Kepuasan Kerja (KK) dengan Moonlighting Intentions (MI)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa KK terhadap MI adalah sebesar 0,544, sebagaimana tercermin dalam koefisien jalurnya. Dengan mempertimbangkan nilai t_{hitung} yang mencapai 5,847, yang melebihi nilai kritis t_{tabel} sebesar 1,984, dan $P\text{-Values}$ sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), artinya kepuasan kerja (KK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan pekerjaan sampingan (MI). Artinya, bekerja di kampus sangat menyenangkan dan memuaskan hati karena ada ilmu pengetahuan yang diajarkan, sehingga memberikan kepuasan batin. Bahkan, dosen yang puas dengan pekerjaan utama mereka mungkin terlibat dalam pekerjaan sampingan untuk alasan pengembangan karir, selama tidak mengganggu komitmen dan kinerja mereka di institusi asal (Azhari et al., 2022). Hal ini disebabkan karena dosen di Banten tidak harus selalu berada di tempat, mereka masih bisa mengajar melalui Zoom atau daring, sehingga memiliki banyak waktu luang untuk melakukan pekerjaan lain. Dosen dari suatu organisasi memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan dan kelancarannya. Praktek niat *moonlighting* mencerminkan tingkat kepuasan dosen dengan organisasi mereka banyak peluang waktu (Ara & Akbar, 2016). Pengembangan Profesional dosen dengan niat Moonlighting dapat menawarkan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional, meningkatkan keterampilan dan keahlian dosen di kampus (BOZOĞLU et al., 2024). Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi banyak aspek perilaku pegawai, termasuk keputusan untuk mengambil pekerjaan tambahan atau moonlighting. Moonlighting merujuk pada situasi di mana seorang individu bekerja pada lebih dari satu pekerjaan, biasanya untuk alasan finansial, pengembangan profesional, atau kepuasan pribadi.

Hubungan antara Kepuasan Kerja (KK) dengan Komitmen Organisasi(KO)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,730, sebagaimana tercermin dalam koefisien jalurnya. Dengan mempertimbangkan nilai t_{hitung} yang mencapai 15,469, yang melebihi nilai kritis t_{tabel} sebesar 1,984, dan $P\text{-Values}$ sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), artinya kepuasan kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (KO) dosen di Banten Indonesia. Dengan kata lain dapat menjelaskan bahwa ketika dosen mendapatkan kepuasan kerja yang baik maka dosen akan merasa

dihargai di kampus sehingga dosen semakin berkomitmen terhadap organisasinya. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi dan lebih bersedia untuk tetap tinggal dan berkontribusi (Saridakis et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan peluang pengembangan karir. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja adalah alat kerja yang penting dan harus diberi prioritas dalam praktik manajerial yang bertujuan untuk mendorong komitmen organisasi (Cherif, 2020). Praktik MSDM memberi sinyal bahwa sumber daya organisasi yang diinvestasikan pada sejumlah faktor pribadi dan organisasi dalam pekerjaan individu dapat memuaskan kebutuhan seseorang dan meningkatnya kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkat pula komitmen organisasi (Hakim & Hidayat, 2018)

Hubungan antara Komitmen Organisasi (KO) dengan *Moonlighting Intentions*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap *Moonlighting Intentions* adalah sebesar 0,392, sebagaimana tercermin dalam koefisien jalurnya. Dengan mempertimbangkan nilai t_{hitung} yang mencapai 3,859, yang melebihi nilai kritis t_{tabel} sebesar 1,984, dan P. Values sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 \leq 0,05$), artinya komitmen organisasi (KO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat dosen untuk (MI) di Banten Indonesia (H3 tidak diterima). Dengan kata lain dapat menjelaskan bahwa ketika dosen mempunyai komitmen Dengan organisasinya dikarenakan ada ikatan tetapi dosen banyak pulang waktu dengan adanya mengembangkan diri dalam karirnya akan merasa akan berniat mencari kerja sampingan dari kerja utamanya. Dosen mempunyai tugas selain pengajar ada juga pengabdian pada masyarakat. Di lingkungan perguruan tinggi, dosen umumnya tidak mengajar sepanjang hari, melainkan pada waktu-waktu tertentu, kecuali jika mereka juga memegang jabatan struktural. Dalam konteks global yang semakin terdigitalisasi, kehadiran fisik dosen di ruang kelas tidak lagi menjadi keharusan, sehingga memberikan fleksibilitas bagi dosen untuk menjalani pekerjaan sampingan. Meskipun seorang dosen menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, hal tersebut tidak selalu berkorelasi dengan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja. Hal ini dikarenakan pada dasarnya manusia selalu mencari kemajuan dalam hidupnya, yang mungkin termasuk berpindah ke organisasi lain (Zagladi, 2022). Jika pegawai memiliki keyakinan yang kuat, menerima nilai yang ada yang ditetapkan oleh organisasi, memiliki kemauan untuk melakukan banyak usaha untuk organisasi, tetap bekerja dengan komitmen yang tinggi, maka hasil kerja yang dicapai akan meningkat (Kahpi et al., 2022). Apabila terjadi sebaliknya apa bila ikatan organisasi itu bermasalah dengan kepuasan kerja maka akan terjadi pencarian untuk

memuaskan di organisasi lain dalam hal kebutuhan lainnya. Dosen berkomitmen terhadap organisasinya dan memilih pekerjaan sampingan selain pekerjaan utama. Makin profesionalisme seorang dosen makin terkenal di luar dikarenakan karya dan ilmunya dalam pengabdian pada masyarakat agar terpenuhi.

Efek mediasi

Penelitian ini mengevaluasi peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk bekerja sampingan (*Moonlighting Intentions*). Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan secara statistik terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk bekerja sampingan ($\beta = 0,296$, $t = 3,477$, $p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja meningkat 0,296 unit niat untuk bekerja sampingan. Komitmen Organisasi memediasi niat untuk bekerja sampingan melalui kepuasan kerja dosen di kampus PTS di Banten.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja Dosen terhadap komitmen organisasi dan akan meningkatkan kinerja sampingan dosen PTS di Banten. Hasil penelitian secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat bekerja sampingan (*moonlighting Intentions*), Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat bekerja sampingan (*moonlighting Intentions*). Hasil analisis moderasi mengungkapkan efek moderasi yang signifikan dan positif secara statistik dari kepuasan kerja terhadap niat untuk bekerja sampingan melalui komitmen organisasi.

Fenomena ini berkaitan erat dengan karakteristik profesi dosen sebagai pendidik dan ilmuwan yang memiliki tanggung jawab dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Profesionalisme dan kapasitas intelektual yang tinggi membuka peluang pengakuan eksternal melalui karya ilmiah, pelatihan, konsultasi, dan keterlibatan lintas institusi. Dalam konteks ini, pekerjaan sampingan bukan hanya untuk pemenuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk aktualisasi diri, perluasan jejaring keilmuan, dan kontribusi sosial. Maka *moonlighting* sebaiknya tidak hanya dipandang sebagai potensi gangguan komitmen, melainkan sebagai peluang memperluas peran dosen dalam ranah akademik dan sosial. Keterlibatan dalam riset kolaboratif, pengabdian multidisipliner, dan praktik profesional berbasis

keilmuan dapat memperkuat reputasi institusi serta meningkatkan relevansi keilmuan dengan kebutuhan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297–312. <https://doi.org/10.1002/csr.1806>
- Aguirre-Urreta, M., & Rönkkö, M. (2015). Sample size determination and statistical power analysis in PLS using R: An annotated tutorial. *Communications of the Association for Information Systems*, 36, 33–51. <https://doi.org/10.17705/1cais.03603>
- 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), 101–116.
- Ashwini, A., Mirthula, G., & Preetha, S. (2017). Moonlighting Intentions of Middle Level Employees of Selected IT Companies. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 114(12), 213–223.
- Ayu, A. A., Kusumawardhani, I., Ayu, G., & Adnyani, D. (2021). Job Enrichment, Job Satisfaction, and Organizational Commitments at Harper Kuta Hotel. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 309–315. www.ajhssr.com
- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research*, 32(3), 935–946. <https://doi.org/10.19030/jabr.v32i3.9667>
- Banerjee, S. (2012). Effect of Employee Moonlighting : a Challenging Task for Managers and. *International Journal of Management Research and Business Strategy*, Vol.1, No(October 2012).
- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525–542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- BOZOĞLU, O., GÜVEN, E., & CİĞERİM, E. (2024). a Theoretical Examination of Moonlighting Among Higher Education Students. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(89), 379–393. <https://doi.org/10.17755/esosder.1261195>
- C. Fornell & D. Larcker. (2012). Equation Algebra Unobservable Error : Variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388.
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7–8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Davison, A. C., Hinkley, D. V., & Young, G. A. (2003). Recent Developments in Bootstrap Methodology. *Statistical Science*, 18(2), 141–157. <https://doi.org/10.1214/ss/1063994969>
- Djaelani, A. K., Sanusi, A., & Trianmanto, B. (2020). Spiritual leadership, job satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 10(16), 3907–3914. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.020>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District , East Kalimantan. *International Journal of*

Multicultural and Multireligious Understanding, 7(10), 480–489.

- Filimonau, V., Derqui, B., & Matute, J. (2020). The COVID-19 pandemic and organisational commitment of senior hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 91(July), 102659. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102659>
- George, A. S., & Hovan George, A. S. (2022). A Review of Moonlighting in the IT Sector And its Impact. *Partners Universal International Research Journal*, September, 64–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7114049>
- Hair, J. F. (2021a). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F. (2021b). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584. <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665>
- Hair, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 1(1), 149–156. <https://doi.org/10.25134/ijbe.v1i1.1363>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- INGSIH, K., PRAYITNO, A., WALUYO, D. E., & SUHANA, S. (2020). Mediating Roles of Job Satisfaction toward the Organizational Commitment of Employees in the Public Sector. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 999–1006. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.999>
- Iyabode, A., Omobola, M., & Kayode, K. (2020). Effects of Moonlighting on Job Satisfaction in Public Institutions in Southwest Nigeria (A Comparative Analysis). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 11(4), 13–18. <https://doi.org/10.7176/jesd/11-4-02>
- Kahpi, H. S., Khairusy, M. A., Abidin, Z., & Salam, A. F. (2020). Moderating Role of Job Satisfaction on The Relation between Participative Leadership Styles and Performance in a Petrochemical Company. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 7(2), 117. <https://doi.org/10.24252/minds.v7i2.16846>
- Kahpi, H. S., Mahmud, T. A., Guli, & Subroto, D. E. (2022). The Role Of Komitmen Organisasi In Mediating Professionalisme And The Performance Of State Civil Services (ASN) In Banten Province Peran Organisasi Komitmen Dalam Memediasi Profesionalisme dan Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) di Provinsi Banten. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 466–476. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kahpi, H. S., Wandu, D., Kusuma, H. W., & Dadi Priadi, M. (2024). Determinants of Work life Balance on Lecturer Performance mediated by Work Engagement. *International Journal of Current Science*

- Research and Review*, 07(02), 921–929. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v7-i2-06>
- Khatri, P., & Khushboo. (2014). A Study of Organizational Commitment and Moonlighting Practices of SME Employees in Delhi-NCR. *Global Journal of Finance and Management*, 6(6), 535–544. <http://www.ripublication.com>
- Koskialho, J. (2017). Commitment and motivation in professional organization. In *Advances in Intelligent Systems and Computing* (Vol. 498, pp. 47–58). https://doi.org/10.1007/978-3-319-42070-7_5
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n6p17>
- Malodia, L., & Butail, P. K. (2023). *Impact of Job Satisfaction on Moonlighting- Intentions : A Study on IT professionals of Tricity Review of Literature Moonlighting. July.* <https://doi.org/10.48165/gmj.2023.conf4>
- Moonsri, K. (2018). The Influence of Job Satisfaction Affecting Organizational Commitment of the Small and Medium Business Employee. *SSRN Electronic Journal*, 1(1), 138–146. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3263262>
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253–268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Pathak, P., Shahane, D., & Kane, S. V. (2023). *Moonlighting- HR Policy and Practices and its Impact on Economy. December 2022.*
- Prasad, K. D. V., Kalavakolanu, S., De, T., & Satyaprasad, V. K. (2024). The effect of job satisfaction and moonlighting intentions with mediating and moderating effects of commitment and HR practices an empirical study. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02974-x>
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769–803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Saini, G., Shabnam, Seema, & Bhatnagar, V. (2022). The Pattern of Executive Professionals' Thinking Styles in Relation to cognitive Styles and Metacognition Skills. *Cogent Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2068741>
- Sang, L., Xia, D., Ni, G., Cui, Q., Wang, J., & Wang, W. (2020). Influence mechanism of job satisfaction and positive affect on knowledge sharing among project members: Moderator role of organizational commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(1), 245–269. <https://doi.org/10.1108/ECAM-10-2018-0463>
- Santoso, S., Tukiran, M., Peni, A. W., Pratiwi, I., Elizabeth, R., & Gentari, R. E. (2023). the Relationship Between Job Satisfaction, Moonlighting Intentions, Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior: a *International Journal of ...*, 3(2), 577–589. <http://ije3.esc-id.org/index.php/home/article/view/180%0Ahttps://ije3.esc-id.org/index.php/home/article/download/180/182>

- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., & Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1739–1769. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423100>
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Senin, N. S., Rashid, U. K., & Lohana, S. (2023). The mediating role of job satisfaction in the relationship between leadership styles and employee commitment. *Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities*, 6(2), 1657–1669. <https://doi.org/10.1108/jeas-02-2021-0029>
- Sheth, M. J., & Bhatt, K. (2024). A Study On The Impact Of Organizational Trust And Commitment On Moonlighting Among The Academicians Of Higher Education Institutes Of Gujarat. 30(5), 9222–9228. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.4536>
- Shoaib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1870798>
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>
- Suzuki, K., & Hur, H. (2020). Bureaucratic structures and organizational commitment: findings from a comparative study of 20 European countries. *Public Management Review*, 22(6), 877–907. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1619813>
- To, W. M., & Huang, G. (2022). Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry. *Management Decision*, 60(9), 2433–2454. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1447>
- Zagladi, A. N. (2022). Komitmen Organisasi dan Niat Pindah Kerja(Studi Pada Dosen Sekolah Tinggi Swasta di Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*, 15(2), 97–104. https://www.researchgate.net/publication/371863260Komitmen_Organisasi_dan_Niat_Pindah_Kerja