



Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap Kinerja Kerja Mahasiswa yang Bekerja *Part-Time* di Universitas Muhammadiyah Bandung

Asep Rizal Maulana¹, Panji Setia Meijaya², Sofa Parihah Nuraisha³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bandung^{1,2,3}

*Email 230313052@umbandung.ac.id, 230313217@umbandung.ac.id,
sofa.parihah.n@umbandung.ac.id

Diterima: 11-07-2026 | Disetujui: 16-07-2026 | Diterbitkan: 18-07-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Work Performance of university students who work part-time at Universitas Muhammadiyah Bandung, both partially and simultaneously. The research is motivated by the growing phenomenon of students juggling dual roles as part-time workers and full-time students, along with a research gap in the literature, as most prior studies focus on permanent employees while research on part-time student workers remains limited. This study employs a quantitative approach with an associative-causal research design. Data were collected through questionnaires distributed to 84 active university students who were currently or had previously worked part-time, using a purposive sampling technique, and analyzed using multiple linear regression via SPSS. The results show that Job Satisfaction has a positive and significant effect on Work Performance ($t = 3.487$; $\text{Sig.} < 0.001$), Organizational Commitment has a positive and significant effect on Work Performance ($t = 3.644$; $\text{Sig.} < 0.001$), and both variables simultaneously have a positive and significant effect on Work Performance ($F = 23.132$; $\text{Sig.} < 0.001$), contributing 36.4% ($R^2 = 0.364$) to the variance in Work Performance. These findings indicate that although secondary in nature, job satisfaction and organizational commitment remain important drivers of performance among part-time student workers. This study contributes theoretically to the development of organizational behavior research in part-time work contexts, and practically by informing employers on how to foster working conditions that support satisfaction, commitment, and performance.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, work performance, part-time student workers*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap Kinerja Kerja mahasiswa yang bekerja *part-time* di Universitas Muhammadiyah Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai pekerja *part-time* sekaligus penempuh pendidikan, serta adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) karena sebagian besar studi terdahulu berfokus pada konteks karyawan tetap, sementara kajian pada mahasiswa pekerja paruh waktu masih terbatas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif-kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 84 responden mahasiswa aktif yang sedang atau pernah bekerja *part-time*, menggunakan teknik *purposive sampling*, dan dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Kerja ($t = 3,487$; Sig. $< 0,001$), Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja ($t = 3,644$; Sig. $< 0,001$), serta kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja ($F = 23,132$; Sig. $< 0,001$) dengan kontribusi sebesar 36,4% ($R^2 = 0,364$). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun bersifat sekunder, kepuasan kerja dan komitmen organisasi tetap menjadi pendorong penting kinerja mahasiswa pekerja part-time. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian perilaku organisasi pada konteks pekerja paruh waktu, serta kontribusi praktis bagi pemberi kerja dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan, komitmen, dan kinerja.

Kata kunci: *job satisfaction, organizational commitment*, kinerja kerja, mahasiswa part-time

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Maulana, A. R., Meijaya, P. S. ., & Nuraisha, S. P. . (2026). Pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment terhadap Kinerja Kerja Mahasiswa yang Bekerja Part-Time di Universitas Muhammadiyah Bandung. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5394-5409. <https://doi.org/10.63822/ea9p7k75>

PENDAHULUAN

Fenomena mahasiswa yang bekerja part-time sambil menempuh pendidikan semakin marak terjadi di lingkungan perguruan tinggi, didorong oleh kebutuhan finansial, keinginan membangun pengalaman kerja, serta persiapan menghadapi dunia kerja setelah lulus. Menjalani peran ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja part-time membawa tantangan tersendiri, karena beban akademik dan tuntutan pekerjaan berjalan secara bersamaan, yang berpotensi memengaruhi bagaimana mahasiswa memandang pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak pada kinerja kerja mereka.

Di tengah kondisi tersebut, job satisfaction menjadi salah satu sikap kerja yang tidak lagi sekadar indikator kepuasan semata, melainkan faktor penentu penting terhadap kinerja kerja. Job satisfaction merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi atas karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2024). Hubungan antara job satisfaction dan kinerja kerja telah didukung secara empiris; tinjauan terhadap ratusan studi menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja kerja cukup kuat, di mana karyawan dengan tingkat kepuasan lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2024).

Selain job satisfaction, organizational commitment turut menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja kerja individu dalam organisasi. Organizational commitment mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi diri dengan organisasi tempatnya bekerja serta berkeinginan untuk tetap menjadi bagian darinya (Robbins & Judge, 2024). Dari tiga komponen komitmen organisasi afektif, normatif, dan kontinuans komitmen afektif terbukti memiliki peran paling penting terhadap outcome kinerja di luar retensi karyawan, termasuk kehadiran, produktivitas, dan perilaku kewargaan organisasi (Robbins & Judge, 2024).

Kajian terhadap penelitian terdahulu menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang cukup jelas. Sebagian besar studi mengenai job satisfaction dan organizational commitment masih berfokus pada konteks karyawan tetap di perusahaan formal (Taufiqurrahman et al., 2025), dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi umumnya diteliti dalam hubungan langsung maupun sebagai mediator terhadap kinerja karyawan tetap (Alfain et al., 2024). Sementara itu, penelitian pada pekerja paruh waktu menunjukkan bahwa dinamika hubungan kerja mereka dapat berbeda secara signifikan dari karyawan tetap (Gakovic & Tetrick, 2003). Adapun studi yang secara spesifik meneliti kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu masih lebih banyak berfokus pada variabel motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja (Prasetya & Siharis, 2023), sementara kajian terhadap job satisfaction dan organizational commitment pada kelompok ini masih relatif terbatas.

Konteks mahasiswa yang bekerja part-time memiliki karakteristik yang berbeda dari karyawan tetap dalam menjalani hubungan kerja. Sebagai individu yang menjalankan peran ganda, mahasiswa pekerja part-time berpotensi mengalami konflik peran (*role conflict*) antara tuntutan akademik dan tuntutan pekerjaan, yang dapat memengaruhi bagaimana mereka mengevaluasi kepuasan terhadap pekerjaannya serta sejauh mana mereka bersedia mengikatkan diri secara emosional pada organisasi tempat bekerja. Berbeda dengan karyawan tetap yang menjadikan pekerjaan sebagai sumber penghidupan utama, mahasiswa pekerja part-time cenderung memandang pekerjaannya sebagai peran sekunder di samping studi, sehingga pola hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja kerja pada kelompok ini berpotensi memiliki karakteristik tersendiri yang belum banyak dikaji secara empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh job satisfaction terhadap kinerja kerja mahasiswa yang bekerja part-time di Universitas Muhammadiyah Bandung; (2) menganalisis pengaruh organizational commitment terhadap kinerja kerja mahasiswa yang bekerja part-time di Universitas Muhammadiyah Bandung; serta (3) menguji pengaruh job satisfaction dan organizational commitment secara simultan terhadap kinerja kerja mahasiswa yang bekerja part-time di Universitas Muhammadiyah Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian perilaku organisasi, khususnya pada konteks mahasiswa pekerja part-time, serta kontribusi praktis sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa dan pemberi kerja dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan, komitmen, dan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Satisfaction

Job satisfaction merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2024). Individu dengan tingkat job satisfaction yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sementara individu dengan tingkat kepuasan rendah cenderung menunjukkan perasaan negatif. Robbins dan Judge (2024) menjelaskan bahwa job satisfaction dapat diukur melalui dua pendekatan, yaitu single global rating (penilaian tunggal secara umum terhadap pekerjaan) dan summation of job facets (penjumlahan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja). Beberapa faktor yang memengaruhi job satisfaction meliputi kondisi pekerjaan (job conditions), kepribadian, serta kesesuaian antara individu dan pekerjaannya (person-job fit).

Organizational Commitment

Organizational commitment adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tempatnya bekerja beserta tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2024). Secara tradisional, organizational commitment terdiri atas tiga komponen, yaitu affective commitment (keterikatan emosional terhadap organisasi), normative commitment (rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan), dan continuance commitment (pertimbangan atas kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan organisasi). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung tidak mudah melakukan withdrawal dari pekerjaannya meskipun mengalami ketidakpuasan, karena adanya rasa loyalitas maupun keterikatan terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2024).

Kinerja Kerja

Kinerja kerja (job performance) merupakan keseluruhan nilai kontribusi seorang pekerja terhadap organisasi melalui perilaku-perilaku yang ditunjukkan selama periode waktu tertentu (Robbins & Judge, 2024). Kinerja kerja terdiri atas dua komponen utama, yaitu task performance, yang mengacu pada seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas-tugas inti sesuai tanggung jawab pekerjaannya, dan contextual performance atau organizational citizenship behavior (OCB), yaitu perilaku yang berada di luar tugas

formal namun tetap memberikan nilai tambah bagi organisasi, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan inisiatif, serta berkomunikasi secara efektif.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, penelitian ini mengajukan model yang menempatkan Job Satisfaction (X1) dan Organizational Commitment (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi Kinerja Kerja (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, pada mahasiswa yang bekerja part-time di Universitas Muhammadiyah Bandung.

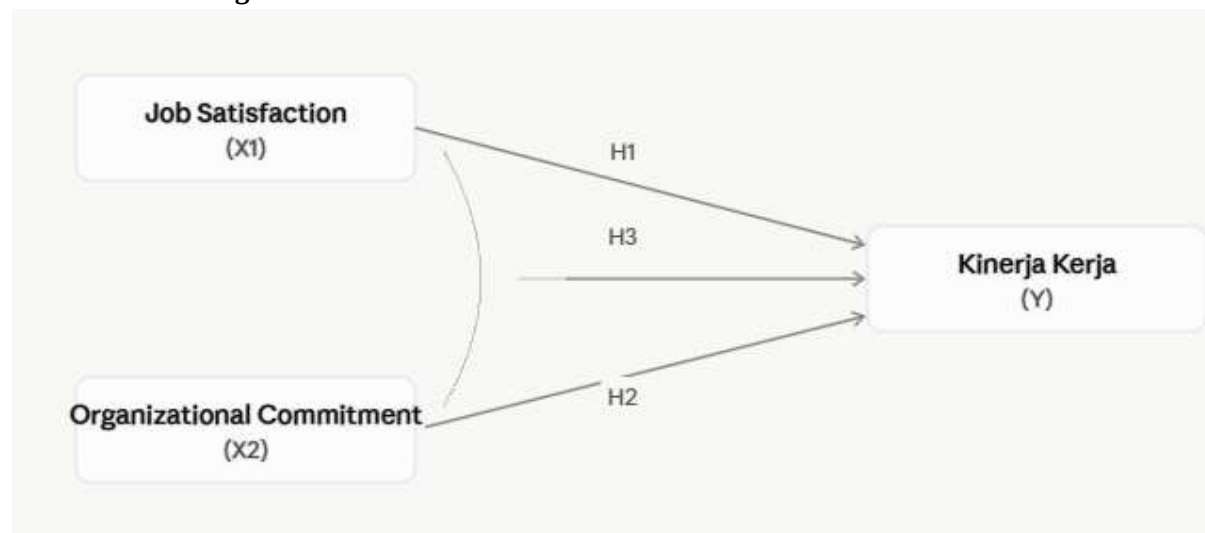
Hipotesis Penelitian

H1: Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Mahasiswa yang Bekerja Part-Time di Universitas Muhammadiyah Bandung.

H2: Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Mahasiswa yang Bekerja Part-Time di Universitas Muhammadiyah Bandung.

H3: Job Satisfaction dan Organizational Commitment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Mahasiswa yang Bekerja Part-Time di Universitas Muhammadiyah Bandung.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif-kausal, yaitu penelitian yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bermaksud mengukur secara empiris besaran pengaruh Job Satisfaction (X1) dan Organizational Commitment (X2) terhadap Kinerja Kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan, melalui analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Pemetaan Definisi dan Indikator

Variabel	Indikator	Literatur Pendukung
Job Satisfaction (X1)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/kompensasi 3. Kesempatan promosi/pengembangan 4. Supervisor/atasan 5. Rekan kerja	Robbins & Judge (2024)
Organizational Commitment (X2)	1. Affective commitment 2. Continuance commitment 3. Normative commitment	Robbins & Judge (2024)
Kinerja Kerja (Y)	1. Task performance 2. Contextual performance/OCB	Robbins & Judge (2024)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa aktif Universitas Muhammadiyah Bandung yang sedang atau pernah bekerja part-time. Jumlah pasti populasi tidak dapat diketahui secara pasti (unknown population) karena tidak tersedia data resmi mengenai hal tersebut dari pihak universitas. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, dengan kriteria: (1) merupakan mahasiswa aktif Universitas Muhammadiyah Bandung, dan (2) sedang atau pernah bekerja part-time. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 84 responden, mengacu pada pedoman umum penelitian kuantitatif yang menyarankan jumlah sampel minimal 5 kali jumlah indikator instrumen penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Sebelum digunakan untuk pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, untuk memastikan bahwa instrumen layak digunakan.

Teknik Analisis Data

Data penelitian diolah menggunakan IBM SPSS dengan metode analisis regresi linier berganda. Tahapan analisis meliputi:

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas** untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan.
2. **Uji Asumsi Klasik** meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, guna memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).
3. **Analisis Regresi Linier Berganda** untuk mengetahui persamaan pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment terhadap Kinerja Kerja.
4. **Uji Hipotesis** uji t (parsial) untuk menguji H1 dan H2, serta uji F (simultan) untuk menguji H3.

5. **Koefisien Determinasi (R^2)** untuk mengetahui besarnya kontribusi Job Satisfaction dan Organizational Commitment dalam menjelaskan variasi Kinerja Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Ringkasan Profil Responden (N=84)

Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	%
Usia	19 Tahun	2	2,4
	20 Tahun	17	20,2
	21 Tahun	42	50,0
	22 Tahun	19	22,6
	23 Tahun	3	3,6
	Tidak mengisi	1	1,2
Jenis Kelamin	Perempuan	47	56,0
	Laki-laki	37	44,0
Semester	Semester 2	2	2,4
	Semester 4	4	4,8
	Semester 5	1	1,2
	Semester 6	59	70,2
	Semester 8	9	10,7
	Tidak mengisi	9	10,7
Lama Bekerja Part-Time	< 6 Bulan	23	27,4
	6–12 Bulan	49	58,3
	1–2 Tahun	9	10,7
	> 2 Tahun	3	3,6

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, penelitian ini melibatkan 84 responden yang didominasi oleh kelompok usia 21 tahun (50,0%), diikuti usia 22 tahun (22,6%) dan 20 tahun (20,2%), mencerminkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia mahasiswa tingkat akhir. Dari sisi jenis kelamin, responden perempuan sedikit lebih dominan (56,0%) dibandingkan laki-laki (44,0%). Mayoritas responden berada di semester 6 (70,2%), yang konsisten dengan dominasi usia 21 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan mahasiswa yang tengah menempuh semester pertengahan menuju akhir sembari bekerja part-time. Dari sisi pengalaman kerja, mayoritas responden telah bekerja part-time selama 6–12 bulan (58,3%), diikuti kelompok dengan masa kerja kurang dari 6 bulan (27,4%), sementara hanya sebagian kecil yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merupakan pekerja part-time dengan pengalaman kerja yang relatif baru, sehingga persepsi mereka terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi masih dapat dipengaruhi oleh tahap adaptasi awal di tempat kerja.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (r hitung) terhadap nilai r tabel. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 84 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,213 pada taraf signifikansi 5%. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (r hitung $>$ 0,213). Adapun hasil uji validitas untuk setiap item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Tabel	Pearson Correlation	Keterangan
Job Satisfaction	JS1	0,213	0,505	Valid
	JS2	0,213	0,626	Valid
	JS3	0,213	0,557	Valid
	JS4	0,213	0,511	Valid
	JS5	0,213	0,669	Valid
	JS6	0,213	0,671	Valid
	JS7	0,213	0,664	Valid
	JS8	0,213	0,656	Valid
	JS9	0,213	0,589	Valid
	JS10	0,213	0,633	Valid
	JS11	0,213	0,711	Valid
Organizational Commitment	OC1	0,213	0,788	Valid
	OC2	0,213	0,737	Valid
	OC3	0,213	0,775	Valid
	OC4	0,213	0,711	Valid
	OC5	0,213	0,748	Valid
	OC6	0,213	0,774	Valid
	OC7	0,213	0,691	Valid
	OC8	0,213	0,667	Valid
	OC9	0,213	0,701	Valid
Kinerja Kerja	KK1	0,213	0,772	Valid
	KK2	0,213	0,722	Valid
	KK3	0,213	0,632	Valid
	KK4	0,213	0,706	Valid
	KK5	0,213	0,687	Valid
	KK6	0,213	0,705	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar daripada r tabel (0,213). Pada variabel Job Satisfaction (X_1), nilai *Pearson Correlation* berkisar antara 0,505–0,711; variabel Organizational Commitment (X_2) sebesar 0,667–0,788;

dan variabel Kinerja Kerja (Y) sebesar 0,632–0,772. Dengan demikian, seluruh 26 item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses analisis data lebih lanjut, yaitu uji reliabilitas dan pengujian hipotesis melalui analisis regresi linier berganda.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika digunakan pada kondisi yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Job Satisfaction (X1)	0,838	11	Reliabel
Organizational Commitment (X2)	0,892	9	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	0,796	6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum 0,60, dengan rincian sebesar 0,838 untuk Job Satisfaction, 0,892 untuk Organizational Commitment, dan 0,796 untuk Kinerja Kerja. Nilai tertinggi diperoleh pada variabel Organizational Commitment, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik pada item-item yang mengukur komitmen afektif, kontinuans, dan normatif. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut, termasuk pengujian asumsi klasik dan uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual (nilai error) dari model regresi berdistribusi normal, yang merupakan salah satu syarat agar model regresi linier berganda dapat digunakan secara valid. Pengujian dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap nilai *Unstandardized Residual* dari model regresi. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Unstandardized Residual
N	84
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,57829065
Test Statistic	0,062
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal, sehingga model regresi linier berganda dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan gejala multikolinearitas antarvariabel bebasnya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Job Satisfaction (X1)	0,797	1,254	Tidak terjadi multikolinearitas
Organizational Commitment (X2)	0,797	1,254	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai *Tolerance* untuk kedua variabel bebas sebesar 0,797 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,254 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel Job Satisfaction dan Organizational Commitment, sehingga kedua variabel tersebut layak digunakan secara bersamaan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas (bersifat homoskedastisitas). Pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (ABSRES) terhadap variabel bebas. Suatu variabel dinyatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Job Satisfaction (X1)	0,636	0,527	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Organizational Commitment (X2)	-2,249	0,027	Terindikasi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7, variabel Job Satisfaction tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas (Sig. = 0,527 > 0,05). Namun, variabel Organizational Commitment menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,027 (< 0,05), yang mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Artinya, varians residual tidak sepenuhnya konstan sepanjang nilai Organizational Commitment. Kondisi ini menjadi catatan dalam penelitian ini dan akan dibahas lebih lanjut pada bagian Keterbatasan Penelitian,

meskipun perlu digarisbawahi bahwa gejala ini tidak mengubah arah maupun signifikansi hasil pengujian hipotesis utama (Uji t dan Uji F) yang telah dilakukan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Job Satisfaction (X1) dan Organizational Commitment (X2) terhadap Kinerja Kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Regresi (Coefficients)

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	8,005	2,191		3,653	<0,001		
Job Satisfaction (X1)	0,201	0,058	0,346	3,487	<0,001	0,797	1,254
Organizational Commitment (X2)	0,191	0,052	0,362	3,644	<0,001	0,797	1,254

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,005 + 0,201 X1 + 0,191 X2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,005, artinya apabila Job Satisfaction dan Organizational Commitment bernilai nol, maka Kinerja Kerja diprediksi sebesar 8,005. Koefisien regresi X1 sebesar 0,201 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Job Satisfaction akan meningkatkan Kinerja Kerja sebesar 0,201 satuan, dengan asumsi Organizational Commitment tetap. Demikian pula, koefisien regresi X2 sebesar 0,191 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Organizational Commitment akan meningkatkan Kinerja Kerja sebesar 0,191 satuan, dengan asumsi Job Satisfaction tetap. Kedua koefisien regresi bernilai positif, menandakan bahwa Job Satisfaction dan Organizational Commitment sama-sama memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (Job Satisfaction dan Organizational Commitment) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Kerja)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,603	0,364	0,348	2,60993

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai R Square sebesar 0,364, yang berarti Job Satisfaction dan Organizational Commitment secara bersama-sama mampu menjelaskan 36,4% variasi Kinerja Kerja mahasiswa pekerja part-time, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti beban akademik, motivasi intrinsik, atau dukungan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial) — Pengaruh Job Satisfaction terhadap Kinerja Kerja (H1)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis diterima apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Untuk df = 81 (n-k-1 = 84-2-1) pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,990.

Berdasarkan Tabel 8, variabel Job Satisfaction memperoleh nilai t hitung sebesar 3,487, yang lebih besar dari t tabel (1,990), dengan nilai signifikansi < 0,001 (< 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan **H1 diterima**, yang berarti Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja mahasiswa pekerja part-time.

Uji t (Parsial) — Pengaruh Organizational Commitment terhadap Kinerja Kerja (H2)

Berdasarkan Tabel 8, variabel Organizational Commitment memperoleh nilai t hitung sebesar 3,644, yang lebih besar dari t tabel (1,990), dengan nilai signifikansi < 0,001 (< 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan **H2 diterima**, yang berarti Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja mahasiswa pekerja part-time.

Uji F (Simultan) — Pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment secara Bersama-sama terhadap Kinerja Kerja (H3)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hipotesis diterima apabila nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	315,143	2	157,572	23,132	<0,001
Residual	551,749	81	6,812		
Total	866,893	83			

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,132, yang lebih besar dari F tabel ($\approx 3,11$) pada taraf signifikansi 5% dengan df1=2 dan df2=81, serta nilai signifikansi < 0,001 (< 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan **H3 diterima**, yang berarti Job Satisfaction dan Organizational Commitment secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja mahasiswa pekerja part-time, dengan kontribusi sebesar 36,4% (R Square = 0,364) sebagaimana telah ditunjukkan pada Tabel 9.

Ringkasan hasil pengujian hipotesis:

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja	Diterima
H2	Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja	Diterima
H3	Job Satisfaction dan Organizational Commitment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja	Diterima

Pembahasan

Pembahasan Hipotesis 1: Pengaruh Job Satisfaction terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja mahasiswa pekerja part-time ($t = 3,487$; $\text{Sig.} < 0,001$; $\beta = 0,346$). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan mahasiswa terhadap pekerjaan part-time-nya, semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.

Instrumen Job Satisfaction dalam penelitian ini disusun berdasarkan lima dimensi: pekerjaan itu sendiri, gaji/kompensasi, promosi/pengembangan, supervisor/atasan, dan rekan kerja kerangka yang konsisten dengan konsep kepuasan kerja yang dikemukakan Robbins & Judge, di mana kepuasan kerja merupakan evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, dan dukungan rekan kerja mendorong individu untuk bekerja lebih baik bahkan pada konteks pekerjaan sekunder seperti part-time mahasiswa, yang secara teori berpotensi memiliki keterikatan kerja lebih rendah dibanding karyawan tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa meski berstatus sekunder, kepuasan kerja tetap menjadi pendorong penting kinerja pada kelompok pekerja ini. Temuan ini sejalan dengan hasil Alfain et al. (2024) yang juga menemukan bahwa job satisfaction berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun konteks penelitian mereka adalah karyawan tetap. Konsistensi arah pengaruh ini menunjukkan bahwa mekanisme kepuasan kerja mendorong kinerja tampaknya berlaku lintas status kerja, baik pada karyawan tetap maupun mahasiswa pekerja part-time.

Pembahasan Hipotesis 2: Pengaruh Organizational Commitment terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja ($t = 3,644$; $\text{Sig.} < 0,001$; $\beta = 0,362$) bahkan sedikit lebih besar pengaruhnya dibandingkan Job Satisfaction ($\beta = 0,346$).

Instrumen Organizational Commitment dalam penelitian ini mencakup tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif — kerangka yang merujuk pada model tiga komponen komitmen organisasi (*Three-Component Model*) yang diperkenalkan Meyer & Allen (1991). Temuan bahwa Organizational Commitment memberi pengaruh sedikit lebih besar dibanding Job Satisfaction cukup menarik, mengingat mahasiswa pekerja part-time secara umum diasumsikan memiliki keterikatan yang lebih longgar terhadap organisasi tempatnya bekerja dibandingkan karyawan tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun bersifat sekunder, ikatan emosional (afektif), pertimbangan untung-rugi (kontinuans), maupun rasa tanggung jawab moral (normatif) terhadap tempat kerja tetap menjadi

pendorong kuat bagi mahasiswa untuk menunjukkan kinerja yang baik sejalan dengan argumen *research gap* yang diajukan di awal penelitian ini, bahwa dinamika komitmen pada pekerja part-time berpotensi berbeda dari karyawan tetap namun tetap berperan penting. Hasil ini juga sejalan dengan temuan Taufiqurrahman et al. (2025) yang menunjukkan bahwa organizational commitment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap. Namun demikian, mengingat Gakovic dan Tetrick (2003) menemukan bahwa dinamika hubungan kerja pekerja paruh waktu berbeda secara signifikan dari karyawan tetap, kontribusi komitmen organisasi yang tetap kuat pada mahasiswa pekerja part-time dalam penelitian ini menjadi temuan yang cukup menarik untuk memperkaya literatur pada konteks pekerja paruh waktu.

Pembahasan Hipotesis 3: Pengaruh Simultan Job Satisfaction dan Organizational Commitment terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Job Satisfaction dan Organizational Commitment secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja ($F = 23,132$; $\text{Sig.} < 0,001$), dengan kontribusi sebesar 36,4% ($R \text{ Square} = 0,364$).

Berbeda dengan pola yang umum ditemukan pada penelitian dengan tiga variabel bebas atau lebih (di mana salah satu variabel kerap kehilangan signifikansi ketika diuji bersamaan), dalam penelitian ini **kedua variabel tetap signifikan secara parsial maupun simultan**, tanpa saling meniadakan pengaruh satu sama lain (dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF pada Tabel 6 yang menunjukkan tidak ada multikolinearitas berarti). Hal ini menunjukkan bahwa Job Satisfaction dan Organizational Commitment merupakan dua faktor yang saling melengkapi, bukan saling menggantikan, dalam mendorong kinerja mahasiswa pekerja part-time. Sementara itu, sisa 63,6% variasi Kinerja Kerja yang tidak dijelaskan oleh model ini membuka ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain yang relevan dengan konteks peran ganda mahasiswa-pekerja, seperti konflik peran (*role conflict*) atau dukungan akademik, sebagaimana telah disinggung pada bagian Pendahuluan. Temuan bahwa job satisfaction dan organizational commitment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ini memperkuat sekaligus melengkapi penelitian Prasetya dan Siharis (2023), yang sebelumnya meneliti kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu namun berfokus pada variabel motivasi kerja, manajemen waktu, dan stres kerja. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa job satisfaction dan organizational commitment turut menjadi faktor penentu penting yang selama ini belum banyak diuji secara empiris pada kelompok mahasiswa pekerja part-time.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam menginterpretasikan hasil maupun sebagai bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

Pertama, hasil uji heteroskedastisitas (Uji Glejser) pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Organizational Commitment terindikasi mengandung gejala heteroskedastisitas ($\text{Sig.} = 0,027 < 0,05$), yang berarti varians residual tidak sepenuhnya konstan sepanjang nilai variabel tersebut. Meskipun kondisi ini tidak mengubah arah maupun signifikansi hasil pengujian hipotesis utama (Uji t dan Uji F tetap signifikan), keberadaan gejala ini tetap perlu dicatat sebagai keterbatasan statistik dalam penelitian ini. Penelitian

selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan transformasi data atau penggunaan *robust standard error* guna mengatasi kondisi tersebut.

Kedua, penelitian ini hanya melibatkan 84 responden dari populasi mahasiswa pekerja part-time pada konteks tertentu, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas untuk mewakili seluruh mahasiswa pekerja part-time di berbagai institusi maupun sektor pekerjaan lain.

Ketiga, model penelitian ini hanya melibatkan dua variabel bebas (Job Satisfaction dan Organizational Commitment) yang secara bersama-sama menjelaskan 36,4% variasi Kinerja Kerja, sehingga terdapat 63,6% variasi yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti konflik peran (*role conflict*) akibat peran ganda mahasiswa-pekerja, beban akademik, atau dukungan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keempat, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* yang hanya menangkap kondisi responden pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menggambarkan dinamika hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal untuk mengamati perubahan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja mahasiswa pekerja part-time seiring bertambahnya masa kerja atau tingkat semester mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja mahasiswa pekerja part-time ($t = 3,487$; Sig. $< 0,001$), sehingga **H1 diterima**. Semakin tinggi kepuasan mahasiswa terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/kompensasi, promosi/pengembangan, atasan, dan rekan kerja, semakin tinggi pula kinerja kerja yang mereka hasilkan.
2. Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja mahasiswa pekerja part-time ($t = 3,644$; Sig. $< 0,001$), sehingga **H2 diterima**. Komitmen afektif, kontinuans, dan normatif mahasiswa terhadap tempat kerjanya terbukti mendorong peningkatan kinerja, bahkan dengan kontribusi ($\beta = 0,362$) yang sedikit lebih besar dibandingkan Job Satisfaction ($\beta = 0,346$).
3. Job Satisfaction dan Organizational Commitment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja ($F = 23,132$; Sig. $< 0,001$), sehingga **H3 diterima**, dengan kontribusi sebesar 36,4% ($R\text{ Square} = 0,364$) terhadap variasi Kinerja Kerja mahasiswa pekerja part-time.
4. Kedua variabel bebas terbukti saling melengkapi, bukan saling meniadakan pengaruh — keduanya tetap signifikan baik saat diuji secara parsial maupun simultan, tanpa indikasi multikolinearitas yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja mahasiswa pekerja part-time perlu didukung oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan, bukan hanya salah satunya.

Saran

Saran Praktis

Bagi pemberi kerja yang mempekerjakan mahasiswa secara part-time, disarankan untuk:

- Memperhatikan aspek kepuasan kerja dengan memberikan tugas yang menantang namun sesuai kapasitas, sistem kompensasi yang dirasakan adil, serta kesempatan belajar hal baru meski berstatus part-time.
- Membina hubungan yang suportif antara atasan dan mahasiswa pekerja, mengingat dimensi supervisor/atasan dan rekan kerja turut menyumbang terhadap kepuasan kerja.
- Membangun ikatan emosional dan rasa memiliki (komitmen afektif) melalui pelibatan mahasiswa dalam kegiatan atau pengambilan keputusan kecil di tempat kerja, karena komitmen organisasi terbukti menjadi pendorong kinerja yang kuat meski sifat pekerjaannya sekunder.

Saran Akademis / Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang relevan dengan konteks peran ganda mahasiswa-pekerja, seperti konflik peran (*role conflict*), beban akademik, atau dukungan sosial, mengingat model ini baru menjelaskan 36,4% variasi Kinerja Kerja.
2. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah dan cakupan responden ke berbagai institusi pendidikan atau sektor pekerjaan part-time lain, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan lebih luas.
3. Mengingat ditemukannya indikasi heteroskedastisitas pada variabel Organizational Commitment, penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan transformasi data atau metode analisis alternatif seperti regresi dengan *robust standard error*.
4. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal untuk mengamati dinamika hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja mahasiswa pekerja part-time seiring bertambahnya masa kerja atau semester perkuliahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfain, M. Z., Noekent, V., & Shidiq, R. F. (2024). The Influence of Job Satisfaction and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Management Analysis Journal*, 13(4), 418–429.
- Gakovic, A., & Tetrick, L. E. (2003). Perceived organizational support and work status: A comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 649–666.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Prasetya, M. H. A., & Siharis, A. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu yang Berstatus Mahasiswa di Magelang. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(3), 403–413.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed., Global ed.). Pearson Education Limited.
- Taufiqurrahman, M., Rizqi, M. A., & Saepuloh, A. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT X Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 5(1), 96–106.