

ANALISA PENGARUH *PROFESSIONALISM* DAN *REWARDS* TERHADAP *JOB SATISFACTION* SERTA IMPLIKASINYA PADA *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*: TELAHAH PADA SOPIR TAKSI KONVENSIONAL BANDARA SOEKARNO-HATTA

Aldo Winata

Universitas Multimedia Nusantara
aldo.winata@student.umn.ac.id

Abstract

Jakarta is the place where the largest number of land transportation in Indonesia, according to Djarot in Kompas.com article, vehicles every day increased about 1500 units. And according to an article from Liputan 6, revenue from conventional taxi drivers dropped dramatically after the entry of online transport by 40-50% during 2016 due to the entry of online transport. Conventional taxi companies must immediately anticipate this phenomenon so that their human resources can survive in the company.

The purpose of this research are first, to know is there a positive effect from professionalism factors to organizational commitment and job satisfaction. Second, to know job satisfaction factors have a positive effect to organizational commitment. And the last is to know is there a positive effect from rewards factors to job satisfaction and organizational commitment's factors.

This research uses descriptive method with non-probability method. Through judgmental sampling technique, primary data collection was obtained from questionnaire distribution to conventional taxi driver of Soekarno-Hatta Airport. The data has been collected and then obtained by using Structural Equation Modeling (SEM).

The result of this research indicates that there is positive influence from professionalism to organizational commitment but the data do not support the hypothesis, there is positive influence from professionalism to job satisfaction, but there's negative effect between job satisfaction and organizational commitment, there is positive relation of rewards to job satisfaction, Finally there is a positive effect of rewards on organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, professionalism, rewards, job satisfaction, e-commerce, conventional taxi driver.

I. Pendahuluan

Pada zaman modernisasi seperti sekarang ini, khususnya di kota besar seperti Jakarta, transportasi darat semakin memegang peranan penting dalam pertumbuhan kota Jakarta. Menurut Bapak Ahok kepada Kumparan, perkembangan transportasi darat khususnya motor dan mobil di kota Jakarta pada Juni 2016 meningkat sebesar 1200 unit setiap harinya, Dan persaingan dalam hal transportasi darat pun banyak terjadi seiring dengan masuknya transportasi *online*. *E-commerce* mungkin sudah tidak asing lagi untuk sebagian besar generasi yang ada pada era serba teknologi informasi ini. Menurut Laudon dan Traver (2008, p.50) *e-commerce* dapat diartikan sebagai transaksi komersial antara organisasi dan individu dalam bisnis dengan menggunakan internet, *web*, maupun aplikasi. Menurut artikel dari *Okezone* Indonesia pada Februari 2017, perkembangan *e-commerce* di Indonesia telah merambah ke dalam industri transportasi, yakni taksi *online* seperti yang telah muncul antara lain adalah Uber, Grab dan Go-Car dengan jumlah total 11.000 armada taksi *online*.

Artikel dari *website* Liputan 6 pada Februari 2017 mengatakan bahwa masuknya industri transportasi taksi *online* membuat bisnis transportasi taksi konvensional di Indonesia merosot sebesar 40 – 50% sepanjang tahun 2016. Dengan munculnya fenomena tersebut dilansir dari *website* Kontan, kedua perusahaan taksi konvensional raksasa yakni PT. Blue Bird Tbk dan juga PT. Express Transindo Utama Tbk yang selanjutnya disebut dengan Blue Bird dan Express mencoba bekerja sama dengan taksi *online* seperti taksi Blue Bird bekerja sama dengan PT Gojek Indonesia per 31 Januari 2017, dengan kerja sama ini sekarang taksi Blue Bird dapat dipesan melalui fitur Go-Car. Konsumen akan terkena tarif Go-Car, termasuk dapat memanfaatkan fitur diskon dari Go-Pay. Lalu PT Express Transindo Utama Tbk bekerja sama dengan Uber Indonesia pada tanggal 21 Desember 2016 silam. Dengan integrasi *ridesharing*, sopir taksi Express dapat menerima order dari aplikasi Uber dan sementara itu mitra Uber dapat mencicil kendaraan dari Express tanpa atribut taksi. Akan tetapi untuk kelanjutan dari kolaborasi tersebut belum ada perkembangan lebih lanjut. menurut *interview* yang dilakukan oleh tempo pada Juni 2017 kepada Pudji Hartanto selaku Direktur Jendral Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan diketahui bahwa aturan untuk pemasangan stiker resmi untuk angkutan taksi *online* sudah keluar dan sudah langsung dijalankan. Dengan keluarnya kewajiban seperti ini, maka dapat disimpulkan bahwa persaingan akan semakin ketat untuk para perusahaan taksi konvensional.

Beberapa tahun belakangan ini *Human Resources* memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan. Menurut 80% eksekutif korporasi di Amerika melalui survei yang diadakan oleh USA Today dan Deloitte & Touche pada tahun 2016, mereka berpendapat bahwa dalam 10 tahun terakhir *human resource management* telah berkembang secara pesat dan dua per tiga dari mereka melihat bahwa *human resources* bukan sebagai beban yang harus ditekan melainkan adalah sebuah investasi strategik dari organisasi (Bateman & Snell, 2007, p.321).

Pentingnya *Human Resources* dalam era perkembangan teknologi informasi menuntut para praktisi HR untuk mempersiapkan pendekatan-pendekatan agar dapat mendukung karyawan dalam pekerjaan dan dapat berkolaborasi serta tumbuh bersama organisasi. Organisasi harus dapat mempertahankan juga karyawan agar tetap *loyal* dan terus membantu mengembangkan perusahaan dan menghindari *turnover*. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan giat dan sepenuh hati.

Kaitannya antara *organizational commitment* dengan sopir taksi bandara Soekarno-Hatta, adalah sebagai sopir taksi banyak dari mereka memilih untuk tidak *stay* dengan perusahaan hal ini dibuktikan dengan masuknya taksi *online* membuat mereka ingin berpindah pekerjaan ke taksi *online*. Dikarenakan mereka merasa selama mereka bekerja, mereka merasakan bahwa pendapatan dan pesanan dari pelanggan menurun dan juga tempat kerja yang hanya pada kawasan bandara Soekarno-Hatta saja.

Pada dasarnya perusahaan akan mencari karyawan yang bekerja secara profesional dan dapat diandalkan. Faktor *professionalism* merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, di mana karyawan memiliki sikap untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Dalam kaitannya dengan profesionalitas sopir taksi pada Bandara Soekarno-Hatta, penulis melakukan *in-depth interview* dengan 10 sopir taksi konvensional dan penulis mendapatkan kesimpulan bahwa tujuh dari sepuluh narasumber mengatakan jika mereka sudah sangat lama bekerja dengan perusahaan taksi mereka, menurut hasil *interview* mereka bekerja antara 3 sampai 25 tahun lamanya dan akan tetapi mereka memiliki *intention* untuk pindah ke perusahaan taksi *online*.

Lalu selain itu faktor lain yang dapat menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah rewards dan *job satisfaction*. Dalam organisasi, rewards merupakan hal yang penting untuk menjaga dan membangun komitmen dari karyawan yang juga dapat memastikan

standar yang tinggi pada kinerja dan stabilitas tenaga kerja (Wang, 2004, Young et al., 1998 dalam Maholtra, Budhwar, & Prowse, 2007). Memberikan rewards yang diinginkan dan sesuai dengan kebutuhan setiap karyawannya adalah hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya komitmen pada karyawan terhadap organisasi.

Lalu menurut *in-depth interview* yang dilakukan penulis pada sepuluh sopir taksi konvensional Bandara Soekarno-Hatta, sopir taksi mengatakan bahwa gaji adalah hal utama yang memotivasi mereka dalam bekerja. Terdapat pula hal lain yang dapat memotivasi mereka bekerja selain gaji, yakni rasa ingin diperhatikan dan diakui oleh perusahaan menurut dua dari sepuluh sopir taksi yang penulis *interview*. Dalam hal ini, *rewards* yang sopir taksi dapatkan juga memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* seseorang dalam bekerja pada organisasi.

Job satisfaction merupakan keadaan emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian bagaimana pekerjaan atau pengalaman kerja yang telah dirasakan oleh karyawan tersebut (Locke, 1993, dalam Yucel, 2012). Faktor *job satisfaction* merupakan salah satu indikator yang dapat mengukur seberapa besar karyawan loyal terhadap perusahaan. Menurut hasil *in-depth interview* kepada sepuluh sopir taksi Bandara Soekarno-Hatta, seluruh sopir taksi tersebut merasa puas dengan pekerjaan mereka yang sekarang. Salah satu sopir taksi bernama Pak Mahmud dari Taksi Diamond mengatakan alasan dirinya merasa puas dikarenakan selama 11 tahun ia bekerja sebagai sopir taksi, ia merasa telah sangat terbantu oleh perusahaan taksi Diamond tersebut. Dan hal tersebut yang membuat pak Mahmud tidak goyah untuk berpindah pekerjaan ke taksi *online*, meskipun taksi *online* memberikan penawaran yang menggiurkan.

Dari ketiga faktor tersebut yakni *professionalism*, *rewards*, dan *job satisfaction* merupakan faktor-faktor yang dapat mengukur tingkat *organizational commitment* karyawan terhadap perusahaannya. *Organizational commitment* merupakan salah satu isu penting dikarenakan jika semakin tingginya tingkat komitmen karyawannya terhadap perusahaan, maka diharapkan semakin tinggi pula tingkat loyalitas dan kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Pentingnya penelitian ini karena semakin berkembangnya era teknologi mengharuskan perusahaan-perusahaan bersaing untuk mendapatkan pangsa pasar. Teknologi pun telah merambah ke ranah transportasi. Menurut artikel dari Liputan 6 beberapa perusahaan *e-commerce* baru seperti Go-Jek, Uber, dan Grab Car telah membuat perusahaan taksi konvensional mengalami penurunan pendapatan yang sangat signifikan sebanyak 40-50%. Lalu menurut artikel dari Kontan pada Februari 2017 adanya fenomena di mana perusahaan taksi online bekerja sama dengan perusahaan taksi konvensional, yakni Go-Jek dengan taksi Blue Bird dan Uber dengan Taksi Express. Banyaknya sopir taksi konvensional yang berbondong-bondong *resign* dan pindah ke Grab menurut artikel dari *Vivanews* pada Maret 2016. Dengan berbagai fenomena tersebut, fenomena ini harus segera diantisipasi dikarenakan agar perusahaan-perusahaan taksi konvensional tidak kehilangan para sopir taksi mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin meneliti faktor-faktor yang mendorong karyawan tetap berkerja pada perusahaan taksi konvensional Bandara Soekarno-Hatta. Faktor-faktor tersebut adalah *professionalism*, *rewards*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment*.

II. Tinjauan Literatur dan Hipotesis

2.1 Professionalism

Professionalism merupakan komponen sikap atau dimensi perilaku yang mengkondisikan bagaimana seorang individu harus berpikir, mempercayai dan meyakini pekerjaan atau profesinya, termasuk di dalamnya *sense of calling*, *job autonomy* dan komitmen terhadap asosiasi profesional (Hall, 1968; Hampton & Hampton, 2004, dalam Sejjaka, S. K., & Kaawaase, 2014).

Menurut Macpherson (2010), *Professionalism* dalam beberapa makna bisa direfleksikan dalam perilaku, karakter, dan standar praktek. Profesionalisme membutuhkan keakraban dengan standar etika dan kode bahwa panduan seseorang disiplin, dan komitmen untuk menegakkan kode-kode dan standar. Profesionalisme juga membutuhkan kesadaran, dan kemampuan untuk mengelola konflik antar nilai-nilai pribadi dan profesional.

Menurut Royaei dan Mohammadi (2011, dalam Heyrani, Banimahd, Rahnamayeh Roudposhti, 2015), profesionalisme berhubungan dengan perilaku, tujuan, karakteristik dan fitur orang profesional. Memperoleh keterampilan dan memiliki pengalaman yang cukup, adalah modal untuk mengerjakan suatu profesi dengan profesional.

Profesionalisme terdiri dari sikap dan perilaku seseorang memiliki terhadap profesinya dengan kata lain merupakan orientasi sikap dan perilaku yang individu-individu memiliki terhadap pekerjaan mereka (Boyt, Lusch dan Naylor, 2001, p.322).

2.2 Rewards

Menurut Mondy dalam buku *Human Resources Management Tenth Edition* (2008, p.242) menyatakan bahwa *reward* (disamakan dengan kompensasi) adalah penghargaan yang diberikan untuk karyawan sebagai imbalan jasa.

Lalu Aguinis (2014, p.10) dalam bukunya mengatakan bahwa kompensasi karyawan, itu biasanya bersifat *tangible returns*, termasuk kompensasi yang bersifat kas (*base pay, cost of living, merit pay, short-term incentives, and long-term incentives*) dan juga keuntungan (*income protection, work/life focus, tuition, reimbursement, and allowances*). Namun, karyawan juga menerima *intangibile returns*, yang juga dirujuk sebagai *relationall returns*, yang di mana termasuk pengakuan dan status, keamanan kerja, pekerjaan yang menantang, dan kesempatan untuk belajar. *Reward System* ini adalah seperangkat mekanisme untuk mendistribusikan baik *tangible returns* maupun *intangibile returns* sebagai bagian dari hubungan kerja.

Sedangkan Porter dan Lawler (1968, dalam Maholtra, Budhwar, & Prowse, 2007) membagi *rewards* menjadi 2 tipe yaitu *intrinsic rewards* dan *extrinsic rewards*. Sedangkan Katz dan Van Maanan (1977, Malhotra, Budhwar, & Prowse, 2007) lebih jauh mengklasifikasikan *Rewards* menjadi *Task, Social, dan Organizational Rewards* yang mana *Social* dan *Organizational Rewards* merupakan pembagian dari *Extrinsic Rewards*. Lalu Maholtra, Budhwar dan Prowse (2007, p.2098) mendeskripsikan *rewards* menjadi beberapa unsur yakni :

1. *Intrinsic rewards*

Intrinsic rewards merupakan imbalan yang melekat pada konten dari pekerjaan itu sendiri. *Rewards* ini termasuk di dalamnya *motivational job characteristics* seperti variasi *skill*, otonomi dan *feedback*. (Hackmond & Oldham, 1976, dalam Maholtra, Budhwar, & Prowse, 2007).

2. *Extrinsic rewards*

Unsur *extrinsic rewards* adalah hasil dari faktor luar yang tidak terkait dengan pekerjaan. (Mottaz, 1988, dalam Maholtra, Budhwar, & Prowse, 2007).

Dan menurut Torre, Pelagatti, dan Solari (2015) mengatakan bahwa ada dua jenis sistem kompensasi yakni :

1. *External Equity*

External Equity mengacu pada persepsi karyawan terhadap perlakuan dengan cara yang sama sebagai karyawan pada pekerjaan yang sama namun dalam organisasi pesaing.

2. *Internal Equity*

Internal Equity mengacu pada persepsi karyawan terhadap perlakuan dengan cara yang sama seperti karyawan lain pada sebuah organisasi.

2.3 Job Satisfaction

Bazzar et al. (1997, dalam Jehanzeb et al., 2013) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah sensasi dimana karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang dapat digunakan semestinya, sama dengan apa yang mereka perkirakan. Serta karyawan dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi bisa didapatkan jika seseorang mendapatkan *rewards* (Amabile et al., 1994 dalam Jehanzeb et al., 2013).

Menurut Robbins dan Coulter (2009, p.300) *job satisfaction* mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan *level job satisfaction* yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak memiliki *level job satisfaction* yang tinggi maka akan memiliki sikap negatif. *Job satisfaction* menurut Griffin dan Ebert (2006, p.240) adalah kesenangan dari seseorang yang berasal dari pekerjaan yang mereka lakukan. Jika seseorang senang atau menikmati pekerjaan mereka maka mereka akan puas. Sebaliknya, jika mereka tidak menyukai atau menikmati pekerjaan mereka maka mereka tidak akan merasa puas. Biasanya, karyawan yang puas akan memiliki semangat juang yang tinggi.

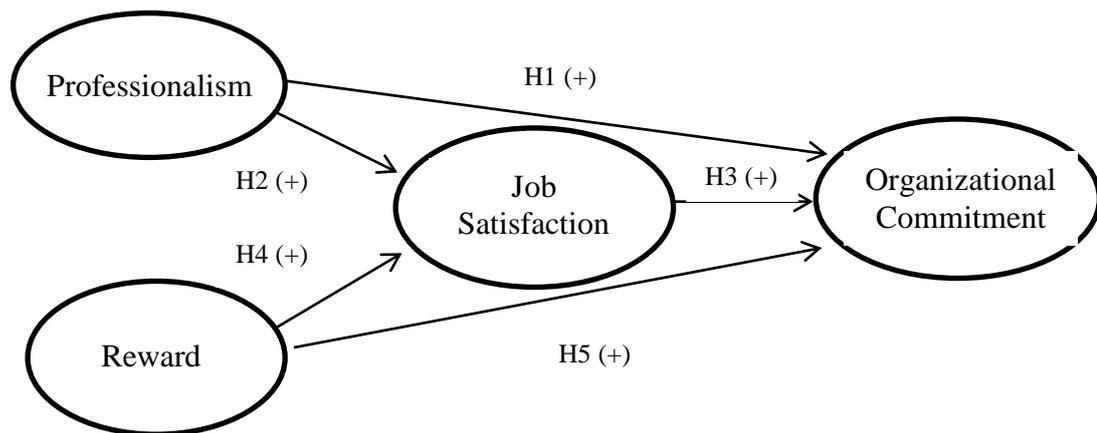
2.4 Organizational Commitment

Kreitner dan Kinicki (2008, p.166) *organizational commitment* mengacu pada sejauh mana seseorang atau individu mengenal organisasinya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasinya. Mowday et al., (1979 dalam Yucel, 2012) berpendapat bahwa *organizational commitment* adalah sebuah kepercayaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup besar atas nama perusahaan. *Organizational commitment* biasa dikonsepsikan sebagai perilaku yang sudah tertanam dalam perusahaan sebagai konsekuensi dari karyawan yang memberikan nilai-nilai perusahaan, ketertarikan karyawan untuk tetap berada di perusahaan, dan keinginan mereka untuk mengerahkan usaha atas nama perusahaan.

Sedangkan Meyer dan Allen (1991 dalam Yucel, 2012) mengatakan bahwa *organizational commitment* merupakan suatu ciri-ciri yang tampak dari karyawan dalam hubungannya dengan perusahaan dan keputusan yang dibuat karyawan tersebut untuk tetap melanjutkan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Dalam buku yang berjudul *management* Robbins dan Coulter (2009, p.303) mendefinisikan bahwa *organizational commitment* adalah pandangan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya sendiri dengan suatu organisasi tertentu dan tujuannya serta keinginan dirinya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.5 Model & Hipotesa Penelitian

Dari teori yang dituliskan di atas, maka telah ditetapkan model penelitian :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Dengan Hipotesa sebagai berikut :

- H1. Profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- H2. Profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja.
- H3. Kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- H4. *Rewards* berhubungan positif dengan kepuasan kerja.
- H5. *Rewards* berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

III. Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Taksi Ku

Hadir sejak Oktober 2002, Taxiku yang berwarna kuning cerah merupakan pilihan transportasi yang berkualitas dan handal untuk melintasi jalan-jalan di Jakarta, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jadetabek). Sistem pemesanan yang terpusat, terintegrasi dan terkomputerisasi serta ketersediaan radio komunikasi di setiap unit memudahkan anda untuk menggunakan layanan kami. Pengemudi yang jujur, sopan dan terampil siap menemani perjalanan Anda mencapai tempat tujuan dengan nyaman dan aman.

3.1.2 Taksi Borobudur

Taksi Borobudur bergerak dibidang transportasi. Taksi Borobudur beroperasi pertama kali mulai tahun 2008. Prioritas taksi Borobudur adalah melayani penumpang Bandara Soekarno-Hatta. Sejak 2008 banyak penghargaan yang telah diraih perusahaan. Penghargaan tersebut antara lain, tiga tahun berturut-turut mendapatkan peringkat kinerja pelayanan terbaik di Bandara Soekarno-Hatta. Pada 6 Oktober 2012 penghargaan atas Dharmabhakti, integritas dan pelayanan yang baik dari Kementerian Perhubungan RI. Lalu pada 16 Oktober 2012 taksi Borobudur mendapatkan piagam penghargaan dalam penilaian unit pelayanan publik tingkat nasional sektor transportasi pada 2012 dengan predikat prima pratama.

Perusahaan taksi Borobudur beralamatkan di daerah Perum Puri Lestari 99 Jl. Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur. Saat ini armada taksi Borobudur lebih banyak beroperasi di Bandara Soekarno-Hatta, Cengkareng. Dari 207 armada yang dimiliki perseroan, 160 unitnya beroperasi di bandara Soekarno-Hatta. Lalu pada tahun 2013 pool taksi Borobudur dibangun pada Jl. Adi Sucipto No. 99, Kelurahan Panjang, Kec. Benda, Tangerang, dalam pool ini dapat menampung sampai 300 armada taksi.

3.1.3 Taksi Gamy

Taksi Gamy berdiri pada tahun 2000 dan memiliki kantor pusat pada Jl. TB. Simatupang No. 31 Jakarta Timur. Taksi Gamy memberikan kualitas pelayanan terbaik untuk mencapai kepuasan pelanggan dalam standar keamanan tertinggi. Kami memastikan bahwa karyawan dan pengemudi kami bekerja dengan baik untuk memenuhi standar dengan memberikan mereka keuntungan dan jaminan berada di grup kami. Setiap armada dilengkapi dengan database sejarah masing-masing armada yang terkomputerisasi yang mencatat semua informasi tentang perbaikan dan pemeliharaan. Setiap pengemudi memiliki database penilaian terkomputerisasi yang diupdate setiap hari. Penilaian berisi informasi detail kinerja masing-masing pengemudi yang akan menentukan apakah pengemudi dapat memenuhi tingkat layanan & keselamatan yang tinggi.

Taksi Gamy tersedia pada semua sub Bandara Soekarno-Hatta (Terminal 1, 2 dan 3). Harga taksi Bandara Soekarno-Hatta mengenakan biaya tambahan bandara yang perlu dibayar oleh penumpang, besarnya biaya tambahan bervariasi sesuai dengan tujuan akhir penumpang.

3.2 Sampling

Data empiris dari studi ini dikumpulkan melalui kuisioner kuisioner fisik. Responden yang mengisi kuisioner tersebut kemudian akan di seleksi berdasarkan status sopir taksi yang bekerja pada Bandara Soekarno-Hatta, yang di mana status sopir taksi tersebut harus tetap agar dapat menjawab pertanyaan secara objektif. Kemudian responden harus yang terdaftar sebagai sopir taksi konvensional pada Bandara Soekarno-Hatta, karena penulis ingin meneliti seberapa besar pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational commitment* pada lingkungan kerja yang sempit seperti bandara.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu metode *judgmental sampling*, dimana elemen populasi dipilih berdasarkan pertimbangan penulis yang diharapkan dapat mewakili populasi lainnya. Apabila kriteria pengisi kuisioner di luar batasan penelitian, maka hasil kuisionernya tidak akan digunakan untuk analisa data.

3.3 Measurement development.

Sebelum menentukan metode penelitian dan perancangan pertanyaan kuisioner yang akan digunakan pada penelitian ini, penulis terlebih dahulu menentukan definisi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar seluruh pertanyaan yang dibuat dapat mewakili tujuan dari penelitian ini. Tabel 1 menjelaskan definisi dari setiap variabel atau konstruk yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1. Definisi dari variabel

Konstruk	Definisi	Referensi
<i>Professionalism</i>	Komponen sikap atau dimensi perilaku yang mengkondisikan bagaimana seorang individu harus berpikir, mempercayai dan meyakini pekerjaan atau profesinya, termasuk di dalamnya <i>sense of calling, job autonomy</i> dan komitmen terhadap asosiasi profesional.	Hampton & Hampton, (2004) dalam Seijaaka, S. K., & Kaawaase (2014)
<i>Rewards</i>	Semua bentuk <i>financial return, tangible services</i> dan manfaat <i>non-financial</i> yang diterima sebagai bagian dari hubungan kepegawaian sebuah organisasi.	Bratton and Gold (1994) dalam Malhotra, Budhwar, &

Konstruk	Definisi	Referensi
		Prowse (2007)
<i>Job Satisfaction</i>	Keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian sebuah pekerjaan atau pengalaman kerja yang dirasakan oleh seseorang.	Locke (1993) dalam Yücel, (2012)
<i>Organizational Commitment</i>	Mengacu pada kekuatan identifikasi dan keterlibatan relatif dalam organisasi tertentu, serta kemauan untuk melakukan usaha atas nama perusahaannya.	Aranya & Ferris (1984) dalam Sejjaka, S. K., & Kaawaase (2014)

Kuisisioner yang dibuat terdiri dari 2 bagian, yaitu bagian pertanyaan untuk info demografis, dan pertanyaan yang memuat konstruk. Skala konstruk dari angka 1-5 digunakan dalam penelitian ini, dimana angka 1 menyatakan sangat tidak setuju, dan angka 5 sangat setuju. Skala ini diterapkan di semua variabel yaitu Professionalism, Rewards, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment.

Sebelum melakukan survey utama, terlebih dahulu dilakukan pre-test untuk menguji validitas maupun reliabilitas dari kuisisioner. Pre-test tersebut melibatkan 30 responden. Setelah validitas dan reliabilitas kuisisioner teruji, maka penelitian dilanjutkan dengan melakukan survey kepada 165 responden lainnya.

Tabel 3.2. Penyebaran responden kuisisioner

Pengukuran	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Gender	Pria	165	100%
	Wanita	0	0%
Usia	Kurang dari 25 tahun	0	0%
	25-30 tahun	4	2%
	31-35 tahun	34	21%
	35-40 tahun	93	56%
	Lebih dari 40 tahun	34	21%
Pendidikan terakhir	SD	21	13%
	SMP	93	56%
	SMA/SMK/Sederajat	51	31%
	D1-D3	0	0%
	S1	0	0%
Status Karyawan	Tetap	165	100%
	Tidak Tetap	0	0%
Perusahaan Tempat Bekerja	Taksi Borobudur	62	37%
	Taksi Ku	54	33%
	Taksi Gamy	49	30%
Lama Bekerja	Kurang dari 3 tahun	0	0%
	3-5 tahun	95	57%

Pengukuran	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
	6-10 tahun	62	38%
	Lebih dari 10 tahun	8	5%
Tempat Bekerja	Bandara Soekarno-Hatta	165	100%
	Bandara Halim Perdana Kusuma	0	0%
Jenis Perusahaan	Konvensional	165	100%
	Online	0	0%
Taksi	Campuran	0	0%

IV. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisa Deskriptif

Untuk mengetahui hasil atau respon dari pernyataan yang diajukan maka penulis melakukan analisis deskriptif dimana dapat mengidentifikasi jawaban responden dengan mencari nilai rata-rata dari jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan dengan menggunakan skala interval. Tabel 3 merepresentasikan nilai rata-rata jawaban responden pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, responden merespon secara positif untuk setiap konstruksinya (ditandai dengan nilai rata-rata di atas 3).

Tabel 4.1. Nilai means tiap variabel

Variabel Laten	Means
Professionalism	3.855
Rewards	3.885
Job Satisfaction	3.833
Organizational Commitment	3.897

Untuk menguji hipotesa yang sudah ditetapkan, data dikumpulkan dan dianalisa menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), sebuah teknik multivariat yang menggunakan estimasi 2 komponen dari *structural model*. Software SPSS versi 23.0 digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas dari data pre-test yang didapatkan melalui jawaban 30 responden.

Setelah mendapatkan hasil validitas dan reliabilitas yang baik, maka pengumpulan data dilanjutkan dengan menyebarkan kuisioner untuk mendapatkan 165 data. Selesai terkumpulnya data, kemudian dilakukan perhitungan analisa SEM menggunakan software Amos versi 22. Software ini digunakan untuk menguji keterkaitan antara variabel. Pada analisis SEM, model penelitian terbagi atas 2 macam, yaitu model pengukuran dan model struktural. Sebelum analisis dilakukan untuk kedua model tersebut, terlebih dahulu harus dilakukan pengujian GoF (*Goodness of Fit*) untuk mengetahui kecocokan pada model.

4.3 Goodness of Fit (GoF)

Pengujian atau analisis data *Structural Equation Model (SEM)* tidak hanya menggunakan uji kecocokan model secara tunggal tetapi juga menggunakan beberapa *fit index* yang memperlihatkan kesesuaian dari data yang disajikan dan model yang digunakan. Tabel 4 menunjukkan data dari beberapa *fit index* untuk kecocokan keseluruhan model berdasarkan perhitungan *Structural Equation Model (SEM)* yang menggunakan Software Amos 22.0.

Tabel 4.2. Kesimpulan Fit Index

Fit Index	Hasil Estimasi	Tingkat kecocokan yang diterima
Absolute Fit Measures		
X^2	264,240	-
df	130	-
X^2/df	2,033	$X^2/DF < 3$
RMSEA	0.079	RMSEA < 0.8 dengan CFI \geq 0.95
Incremental Fit Measure		
CFI	0.897	CFI \geq 0.95
Parsimonius Fit Index		
PNFI	0.695	$0 \leq NFI \leq 1$

Catatan: **RMSEA**, Root Mean Square Error of Approximation; **CFI**, Comparative Fit Index; **PNFI**, Parsimony Adjusted Normed Index

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa dua dari tiga kriteria *Absolute Fit Measure*, *Incremental Fit Measure*, dan *Parsimonius Fit Index* sudah memenuhi nilai kecocokan yang bisa diterima (*Acceptable fit*). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kecocokan model secara keseluruhan adalah baik dan penelitian dapat dilanjutkan.

4.4 Hasil Analisis Model Pengukuran

Model Pengukuran adalah model yang menjelaskan keterkaitan antara indikator setiap variabel dengan mengukur variabel laten. Setelah itu, analisa validitas dan reliabilitas konstraknya dapat dilakukan (Hair et al, 2010). Validitas dinyatakan baik apabila muatan faktor standarnya (*standardized factor loading*) \geq 0.7 atau 0.5, dan nilai T-hitung (*T-value*) \geq 1.96. Reliabilitas konstruk dinyatakan baik apabila nilai *Construct Reliability* (CR) \geq 0.7 dan *Variance Extracted* (VE) \geq 0.5.

Tabel 4.3. Hasil uji validitas & reliabilitas

Variabel Laten	Measurement	Mean	Standard Factor Loading	CR	AVE
Professionalism	PROF 1	3.897	0.770	0.834	0.503
	PROF 2	3.885	0.791		
	PROF 3	3.867	0.714		
	PROF 4	3.867	0.615		
	PROF 5	3.758	0.641		
Rewards	RWD 1	3.861	0.766	0.853	0.539
	RWD 2	3.891	0.784		
	RWD 3	3.885	0.779		
	RWD 4	3.927	0.669		
	RWD 5	3.861	0.661		
Job Satisfaction	JS 1	3.770	0.718	0.847	0.525
	JS 2	3.867	0.724		
	JS 3	3.964	0.730		
	JS 4	3.8	0.746		

Variabel Laten	Measurement	Mean	Standard Factor Loading	CR	AVE
	JS 5	3.764	0.704		
Organizational Commitment	OC 1	3.988	0.632	0.747	0.500
	OC 2	3.806	0.642		
	OC 3	3.897	0.829		

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel adalah valid dan reliabel. Hal ini ditandai dengan nilai Standard factor loading dari seluruh indikator yang berada di atas 0.5 dan seluruh variabel memiliki nilai CR ≥ 0.7 dan nilai VE seluruh variabel ≥ 0.5 .

4.5 Hasil analisis model struktural

Structural model dianalisa dengan melakukan pengujian terhadap hipotesa yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Seperti yang diilustrasikan pada gambar di bawah, bahwa *Professionalism* (estimasi = 0.219, P-value = 0.110) memiliki pengaruh positif namun tidak secara signifikan terhadap *Organizational Commitment*, sedangkan *Professionalism* (estimasi = 0.250, P-value = 0.001) memiliki pengaruh positif terhadap *Job satisfaction*, lalu *Job satisfaction* (estimasi = -0.303, P-value = 0.259) tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. *Rewards* (estimasi = 0.809, P-value = 0.000) memiliki pengaruh yang positif terhadap *Job satisfaction*, lalu *Rewards* (estimasi = 0.808, P-value = 0.003) juga memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Commitment*.



Gambar 4.1 Model struktural

Tabel 4.4. Kesimpulan hipotesa

Hipotesa	Arah Hipotesa	Estimasi	P-Value	Kesimpulan
<i>Professionalism</i> → <i>Organizational Commitment</i>	+	0.219	0.110	Data tidak mendukung H1
<i>Professionalism</i> → <i>Job Satisfaction</i>	+	0.250	0.001	Data mendukung H2
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Commitment</i>	+	-0.303	0.259	Data tidak mendukung H3

Hipotesa	Arah Hipotesa	Estimasi	P-Value	Kesimpulan
<i>Rewards</i> → <i>Job Satisfaction</i>	+	0.809	0.000	Data mendukung H4
<i>Rewards</i> → <i>Organizational Commitment</i>	+	0.808	0.003	Data mendukung H5

4.6 Implikasi Manajerial

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara pada Hipotesa ketiga (H3) yaitu *Job satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* pada sopir taksi Bandara Soekarno-Hatta. Namun dari hasil pengolahan data untuk H1, H2, H4, dan H5 keempatnya memiliki hasil positif baik pengaruh *Professionalism* terhadap *Organizational Commitment*, pengaruh *Professionalism* terhadap *Job satisfaction*, pengaruh *Rewards* terhadap *Job satisfaction*, serta pengaruh *Rewards* terhadap *Organizational Commitment*.

4.6.1 Perhatian Perusahaan Taksi Konvensional Terhadap *Professionalism* untuk meningkatkan *Organizational Commitment* dari Sopir Taksi Konvensional dalam Perusahaan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir Taksi Konvensional terdapat pengaruh positif dari *Professionalism* dalam meningkatkan *Organizational commitment* namun dalam penelitian ini data tidak mendukung dikarenakan *P Value* > 0.05. Mayoritas responden secara umum setuju pada 5 pernyataan indikator dari *professionalism*. Dan 3 indikator *organizational commitment* seperti para Sopir Taksi Konvensional merasa bangga telah menjadi bagian dari perusahaan mereka bekerja saat ini (OC3), lalu mereka juga merasa mendapatkan banyak hal sewaktu mereka bekerja pada perusahaan taksi konvensional (OC4), dan juga mereka merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja saat ini adalah perusahaan terbaik untuk mereka saat ini (OC5). Sehingga atas hasil penelitian ini secara lebih mendalam dibahas sebagai berikut:

- Rasa “diperlukan” oleh masyarakat dari Sopir Taksi Konvensional dalam melakukan pekerjaan mereka (PROF1) sudah baik. Sehingga faktor ini dapat meningkatkan *organizational commitment*.
- Rasa “panggilan” dari Sopir Taksi Konvensional dalam melakukan pekerjaan mereka (PROF2) di Bandara Soekarno-Hatta sudah baik. Sehingga peningkatan faktor ini juga mempengaruhi *organizational commitment*.
- Rasa puas dari Sopir Taksi Konvensional dengan memberikan dedikasi terhadap perusahaannya (PROF3) juga sudah baik. Sehingga dapat meningkatkan *organizational commitment* Sopir Taksi Konvensional di Bandara Soekarno-Hatta.
- Dengan mengetahui seberapa besar idealisme rekan kerjanya (PROF4), Sopir Taksi Konvensional di Bandara Soekarno-Hatta maka akan semakin tinggi *organizational commitment*.
- Dan dengan diberikan kesempatan untuk membuat keputusan sendiri dalam bekerja (PROF5), *organizational commitment* Sopir Taksi Konvensional di Bandara Soekarno-Hatta akan semakin meningkat.

4.6.2 Perhatian Perusahaan Taksi Konvensional Terhadap *Professionalism* untuk meningkatkan *Job satisfaction* dari Sopir Taksi Konvensional dalam Perusahaan

Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir Taksi Konvensional terdapat pengaruh positif dari *Professionalism* dalam meningkatkan *Job satisfaction*.

Seperti yang sudah diungkapkan sebelumnya pada analisa deskriptif bahwa mayoritas responden setuju terhadap 5 pernyataan *Professionalism* yang sudah dijelaskan sebelumnya. Sehingga atas hasil penelitian ini secara lebih mendalam dibahas sebagai berikut:

- a. Rasa “diperlukan” oleh masyarakat dari Sopir Taksi Konvensional dalam melakukan pekerjaan (PROF1) mereka sudah baik. Sehingga faktor ini dapat meningkatkan *job satisfaction* Sopir Taksi Konvensional di Bandara Soekarno-Hatta.
- b. Rasa “panggilan” dari Sopir Taksi Konvensional dalam melakukan pekerjaan mereka (PROF2) di Bandara Soekarno-Hatta sudah baik. Sehingga peningkatan faktor ini juga mempengaruhi kepuasan kerja Sopir Taksi Konvensional di Bandara Soekarno-Hatta.
- c. Rasa puas dari Sopir Taksi Konvensional dengan memberikan dedikasi terhadap perusahaannya (PROF3) juga sudah baik. Sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction* Sopir Taksi Konvensional di Bandara Soekarno-Hatta.
- d. Dengan mengetahui seberapa besar idealisme rekan kerjanya (PROF4), Sopir Taksi Konvensional di Bandara Soekarno-Hatta maka akan semakin tinggi *job satisfaction* yang mereka dapatkan.
- e. Dan dengan diberikan kesempatan untuk membuat keputusan sendiri dalam bekerja (PROF5), Sopir Taksi Konvensional di Bandara Soekarno-Hatta akan semakin puas dengan pekerjaannya.

4.6.3 Perhatian Perusahaan Taksi Konvensional Terhadap *Job satisfaction* untuk meningkatkan *Organizational Commitment* dari Sopir Taksi Konvensional dalam Perusahaan

Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir Taksi Konvensional di Bandara Soekarno-Hatta tidak adanya pengaruh positif dari *job satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kinerja bagi Sopir Taksi Konvensional di Bandara Soekarno-Hatta bukan merupakan faktor utama bagi mereka dalam meningkatkan komitmen organisasi mereka.

4.6.4 Perhatian Perusahaan Taksi Konvensional Terhadap *Rewards* untuk meningkatkan *Job satisfaction* dari Sopir Taksi Konvensional dalam Perusahaan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh positif dari *Rewards* dalam meningkatkan *Job satisfaction*. Mayoritas responden secara umum setuju terhadap 5 pernyataan indikator *Rewards* yaitu seperti

1. (RWD1) Sopir Taksi Konvensional merasa puas dengan gaji yang mereka terima untuk pekerjaan yang mereka lakukan.
2. (RWD2) Kepuasan para Sopir Taksi Konvensional terhadap gaji yang diterima dibanding perusahaan lain yang sejenis.
3. (RWD3) Sopir Taksi Konvensional merasa nyaman dengan tempat mereka bekerja saat ini.
4. (RWD4) Rekan kerja yang selalu siap membantu jika mereka mengalami kesulitan.
5. (RWD5) Pelatihan-pelatihan yang mereka terima bermanfaat bagi pekerjaan mereka.

Sehingga atas hasil penelitian ini secara lebih mendalam dibahas sebagai berikut:

- a. (RWD1) Dapat disimpulkan bahwa semakin puas mereka terhadap gaji yang mereka terima terhadap pekerjaan yang mereka lakukan maka semakin tinggi tingkat *job satisfaction* dari para Sopir Taksi Konvensional.

- b. (RWD2) Semakin tinggi tingkat kepuasan mereka terhadap gaji pada pernyataan di atas maka semakin tinggi tingkat *job satisfaction* yang dimiliki.
- c. (RWD3) semakin nyaman tempat mereka bekerja, maka semakin tinggi tingkat *job satisfaction* yang diperoleh.
- d. (RWD4) Dengan banyaknya rekan kerja yang mendukung, maka semakin tinggi tingkat *job satisfaction* yang diperoleh.
- e. (RWD5) Semakin banyak pelatihan yang mereka terima, maka akan semakin tinggi *job satisfaction* yang dimiliki.

4.6.5 Perhatian Perusahaan Taksi Konvensional Terhadap Rewards untuk meningkatkan Organizational Commitment dari Sopir Taksi Konvensional dalam Perusahaan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir Taksi Konvensional terdapat pengaruh positif dari *Rewards* dalam meningkatkan *organizational commitment*. Seperti yang sudah diungkapkan sebelumnya pada analisa deskriptif bahwa mayoritas responden secara umum setuju terhadap 5 pernyataan indikator *rewards*. Sehingga atas hasil penelitian ini secara lebih mendalam dibahas sebagai berikut:

- a. (RWD1) Dapat disimpulkan bahwa semakin puas mereka terhadap gaji yang mereka terima terhadap pekerjaan yang mereka lakukan maka semakin tinggi *organizational comitment* dari para para Sopir Taksi Konvensional.
- b. (RWD2) Semakin tinggi tingkat kepuasan mereka terhadap gaji pada pernyataan di atas maka semakin tinggi *organizational comitment* yang dimiliki.
- c. (RWD3) Semakin nyaman tempat mereka bekerja, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki.
- d. (RWD4) Dengan banyaknya rekan kerja yang mendukung, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki.
- e. (RWD5) Dengan banyak pelatihan yang mereka terima, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus menaruh perhatian terhadap *rewards* yang diberikan kepada Sopir Taksi Konvensional sehingga peningkatan secara positif terhadap *rewards* juga memberikan dampak positif terhadap *organizational commitment*.

V. Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

5.1 Kesimpulan

Bersarkan hasil penelitian “Analisa Pengaruh *professionalism* dan *rewards* terhadap *job satisfaction* serta Implikasinya pada *organizational commitment*; Telaah pada Sopir Taksi Konvensional Bandara Soekarno-Hatta” yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden mayoritas responden penulis adalah seluruh Sopir Taksi laki-laki yang berusia dari 36-40 tahun dengan pendidikan terakhir SMP, dan bekerja pada perusahaan taksi konvensional selama 3-5 tahun pada Bandara Soekarno-Hatta.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi Sopir taksi konvensional di Bandara Soekarno-Hatta memiliki pengaruh positif dari *Professionalism* terhadap *organizational commitment* dengan hasil *Standard Coefficient* 0.291 namun dalam penelitian ini data tidak mendukung hipotesis dikarenakan *P Value* > 0.05 yaitu 0.110.

3. Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh positif dari *professionalism* dalam meningkatkan *job satisfaction* dengan hasil *Standard Coefficient* 0.250 dan *P Value* 0.001.
4. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh negatif dari *Job satisfaction* dalam meningkatkan *Organizational Commitment* dengan hasil *Standard Coefficient* -0.303 dan data tidak mendukung hipotesis dikarenakan nilai *P Value* 0.259.
5. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh positif dari *Rewards* dalam meningkatkan *job satisfaction*. Hasil dalam penelitian ini yaitu *Standard Coeficiente* 0.809 dan *P Value* 0.000.
6. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh positif dari *Rewards* dalam meningkatkan *Organizational Commitment* dengan hasil *Standard Coeficiente* 0.808 dan *P Value* 0.003.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi sopir taksi konvensional terdapat pengaruh negatif dari *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa *job satisfaction* bagi sopir taksi konvensional Bandara Soekarno-Hatta bukan merupakan faktor utama bagi mereka untuk meningkatkan *organizational commitment*. Dikarenakan menurut analisis yang penulis dapatkan setelah melakukan *survey* kepada sopir taksi konvensional Bandara Soekarno-Hatta, mayoritas mengemukakan bahwa mereka berkomitmen terhadap perusahaan bukan karena mereka puas dan nyaman dalam bekerja, akan tetapi mereka puas akan gaji dan bayaran yang mereka dapatkan dengan pekerjaan mereka.
2. Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dari *rewards* dalam meningkatkan *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitian, aspek RWD1 yaitu para sopir taksi konvensional puas akan gaji yang diterima untuk pekerjaan yang mereka lakukan dan aspek RWD5 yaitu pelatihan yang mereka terima bermanfaat untuk pekerjaan mereka memiliki *mean* terkecil.

Maka perusahaan diharapkan meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini. Contohnya seperti tunjangan tidak tetap jika bekerja lebih dari *shift* yang telah ditentukan, maka pendapatan yang melebihi setoran akan menjadi milik *driver* itu sendiri. Hal ini akan membantu meningkatkan motivasi kerja dari sopir taksi konvensional yang memilih *rewards* berupa gaji atau uang sebagai faktor utama untuk meningkatkan *organizational commitment*. Dan juga perusahaan diharapkan mengevaluasi pekerjaan para sopir taksi agar menemukan kekurangan dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai untuk menutup kekurangan tersebut dan dapat membantu para sopir taksi konvensional dalam bekerja.

3. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh positif dari *Rewards* dalam meningkatkan *Organizational Commitment*. Maka dapat disimpulkan bahwa *rewards* adalah faktor penting untuk meningkatkan komitmen para sopir taksi konvensional Bandara Soekarno-Hatta. Perusahaan seharusnya lebih meningkatkan aspek *rewards* dikarenakan hipotesis mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* dan berdasarkan hasil penelitian bahwa aspek *rewards* adalah faktor

penting dalam meningkatkan komitmen organisasi sopir taksi Bandara Soekarno-Hatta

Seperti sebelumnya penulis telah memberikan saran untuk peningkatan *rewards* terhadap peningkatan *job satisfaction*, maka diharapkan perusahaan taksi konvensional lebih memperhatikan *rewards* yang diberikan kepada sopir taksi konvensional agar mereka dapat *stay* pada perusahaan.

4. Meskipun hipotesa akan *professionalism* terhadap *organizational commitment* tidak terbukti, namun faktor *professionalism* tetap diperlukan bagi profesi sopir taksi konvensional pada saat bekerja.

VI. Referensi

- Adogdu Sinem & Asikgil Baris. 2011. An Emperical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Anguinis Herman. 2014. *Performance Management (third edition)*. England. Pearson Education Limited.
- AP II Siap Izinkan Taksi *Online* Beroperasi di Bandara Soetta (2016, Juli). Retrieved from <http://economy.okezone.com/amp/2016/07/17/320/1440007/ap-ii-siap-izinkan-taksi-online-beroperasi-di-bandara-soetta>
- Banyak Sopir Taksi Resign, Berbondong-bondong Gabung Grab (2016, Maret). Retrieved from <http://otomotif.news.viva.co.id/news/read/748337-banyak-sopir-taksi-resign-berbondong-bondong-gabung-grab>
- Bisnis Taksi Anjlok, Kemenhub Bakal Koordinasi dengan Organda (2017, Februari). Retrieved from <http://bisnis.liputan6.com/read/2688848/bisnis-angkutan-darat-konvensional-makin-meredup-di-2017>
- Boyt, T. E., Lusch, R. F., & Naylor, G. 2001. The Role of Professionalism in Determining Job Satisfaction in Professional Services: A Study of Marketing Researchers. *Journal of Service Research*, 3(4), 321-330.
- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 23 edisi 8*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2014. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson James L., Ivancevich John M., Donnelly James H. Jr., & Konopaske Robert. 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes (14 ed.)*. New York : The McGraw-Hill.
- Griffin Ricky W., & Ebert Ronald J. 2006. *Business (eight ed.)*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Hair Joseph F., Black William C., Babin Barry J., & Anderson Rolph E. 2010. *Multivariate Data Analysis (seventh edition)*. United States : Pearson Prentice Hall.
- Heyrani, F., Banimahd, B., & Roudposhti, F. R. 2016. Investigation of the Effect of Auditors' Professionalism Levels on Their Judgment to Resolve the Conflict between Auditor and Management. *Procedia Economics and Finance*, 36, 177-188.
- Jehanzeb Khawaja, Rasheed Mazen F., Rasheed Anwar, & Aamir Alamzeb. 2012. Impact of Rawards and Motivations on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21).
- Jumlah Taksi Online di Indonesia 11.000 Armada, 50% Masih Proses Perizinan (2017, Februari). Retrieved from <http://economy.okezone.com/read/2017/02/17/320/1621474/jumlah-taksi-online-di-indonesia-11-000-armada-50-masih-proses-perizinan>

- Kemenhub Mulai Berlakukan Wajib Stiker pada Taksi Online (2017, Juni). Retrieved from <https://m.tempo.co/read/news/2017/06/12/090883780/kemenhub-mulai-berlakukan-wajib-stiker-pada-taksi-online>
- Kreitner Robert & Kinicki Angelo. 2008. *Organizational Behavior eight edition*. New York : *The MCGraw-Hill*.
- Macet Tak Perlu “Mager” Bikin Asuransi (2017, Oktober). Retrieved from <http://otomotif.kompas.com/read/2017/10/27/151943215/macet-tak-perlu-mager-bikin-asuransi>
- Macpherson, C. C. 2012. Teaching professionalism in science courses: Anatomy to zoology. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 28(2).
- Malhotra, N. K. 2010. *Marketing Research : An Applied Orientation (6th ed.)*. United States of America: *Pearson Education*.
- Maholtra, N., Budhwar, P., & Prowse, P. 2007. Linking rewards to commitment: An emperical investigation of four UK call centres. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(12), 2095-2128.
- Menhub Berencana Hilangkan Stiker Angkutan Taksi Bandara (2017, Januari). Retrieved from <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2017/01/26/163040826/menhub.berencana.hilangkan.stiker.angkutan.taksi.bandara>
- Mondy R. Wayne, 2008. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: *Pearson Education*.
- Robbins Stephen P., & Coulter Mary. 2009. *Management*. New Jersey: *Pearson Education, Inc*.
- Sejjaka, S. K., & Kaawaase, T. K. 2014. Professionalism, reward, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda *Journal of Accounting in Emerging Economies J Acc in Emerging Economies*, 4(2), 134-157.
- Sepanjang 2015, Jumlah Motor di Jakarta Capai 13 Juta Unit (2017, Januari). Retrieved from <https://kumparan.com/ananda-wardhiati-teresia/sepanjang-2015-jumlah-sepeda-motor-capai-13-juta-unit-di-dki-jakarta>
- Tekuk tarif, rame-rame gandeng taksi online (2017, Februari). Retrieved from <http://industri.kontan.co.id/news/tekuk-tarif-rame-rame-gandeng-taksi-online>
- Torre Edoardo Della, Pelagatti Matteo & Solari Luca. 2015. Internal and external equity in compensation systems, organizational absenteeism and the role of explained inequalities, Vol. 68(3) 409–440.
- Wijanto, S. H. 2008. *Strucutural Equation Modeling Dengan Lisrel 8.8*. Yogyakarta: *Graha Ilmu*.
- Yucel, I., 2012. Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Emperical Study, 7 , 20th ser., 44-58.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. 2013. *Business Research Methods (International: 9th ed.)*. Canada : *Cengage Learning*.