

Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Pengemudi *Blue Bird Pool* Pekanbaru

M. Effendi¹ Okta Karneli²

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2}

Email: m.efendi4893@student.unri.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi *Blue Bird Pool* Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 67 orang pengemudi, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis melalui analisis regresi linier dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan; (1) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengemudi *Blue Bird Pool* Pekanbaru. Nilai thitung sebesar 3,476 > ttabel 1,997 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 0,675 maka kinerja pengemudi akan terus meningkat sebesar 19,724. (2) Terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi *Blue Bird Pool* Pekanbaru. Nilai thitung sebesar 2,354 > ttabel 1,997 dengan signifikansi $0,022 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa jika *adversity quotient* meningkat sebesar 0,830 maka kinerja pengemudi akan terus meningkat sebesar 25,431. (3) Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi *Blue Bird Pool* Pekanbaru. Dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung 36,863 > Ftabel 3,13 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *adversity quotient* memberikan kontribusi terhadap kinerja pengemudi *Blue Bird Pool* Pekanbaru sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

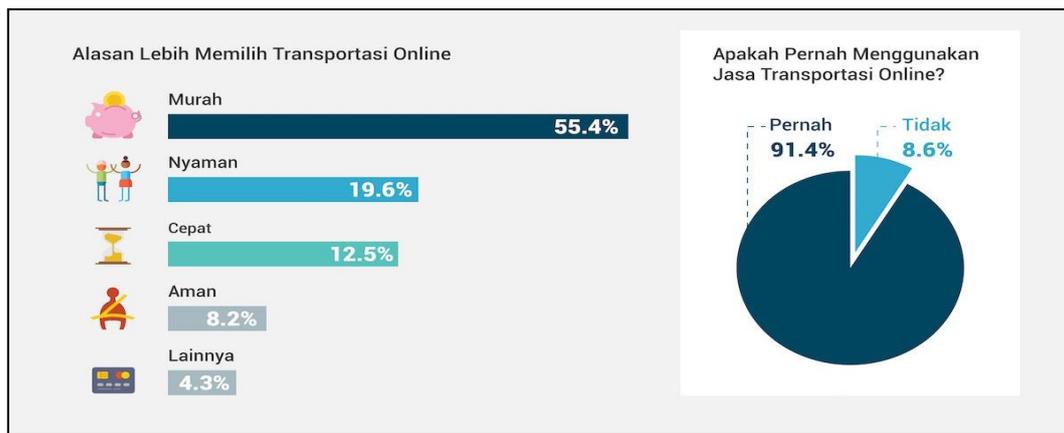
Kata Kunci: Kinerja, Komitmen Organisasi, *Adversity Quotient*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Fenomena ojek dan taksi online memang sudah berkembang sangat pesat di Indonesia. Kehadiran aplikasi smartphone yang menjajakan jasa transportasi online, mengubah cara masyarakat memesan moda transportasi dengan mudah dan cepat, cukup dengan menggunakan perangkat smartphone. Bahkan ojek online bertransformasi menjadi moda transportasi andalan banyak masyarakat di Indonesia. Penelitian Wardayana (2018) menunjukkan hasil yaitu ketertarikan minat penumpang terhadap transportasi online sangat diminati oleh masyarakat karena dinilai tarif murah sampai ke lokasi tujuan aman mudah serta praktis dan menawarkan berbagai bidang jasa dengan tarif yang sudah di tentukan. Minat penumpang yang lebih banyak beralih ke angkutan online menimbulkan pro dan kontra karena meskipun membuka lapangan pekerjaan lebih luas, tetapi dampak yang ditimbulkan kepada pengemudi taksi konvensional sangat menurunkan pendapatan yang biasa diterima sehari-harinya. Hasil survei shopback.co.id terhadap 1.000 orang responden di Indonesia menemukan hasil sebagai berikut:



Grafik 1. Penggunaan Transportasi Online di Indonesia Tahun 2022

Sumber: <https://www.shopback.co.id/>, 2023

Berdasarkan gambar di atas, tampak bahwa 91,4% responden pernah menggunakan jasa transportasi online seperti Gojek, Grab, Uber, Maxim, dan lain-lain. Para responden tersebut memberikan alasan bahwa memilih transportasi online karena argo yang lebih murah (55,4%), nyaman (19,6%), cepat (12,5%), aman (8,2%) dan lain-lain seperti kemudahan pembayaran payment metode aplikasi. Hal ini menjadi hambatan besar dalam meningkatkan kinerja pengemudi mengingat kinerja pengemudi ditentukan dari berapa banyak argometer pengantaran yang dilakukan dalam sehari. Untuk mengatasi persaingan ketat dari taksi online ini maka setiap pengemudi harus berjuang untuk mengatasi tantangan yang dialaminya. Perusahaan Blue Bird Pool Pekanbaru terletak di Jl. Soekarno hatta, Kav. 26 Pekanbaru, merupakan salah satu perusahaan dengan badan usaha yang mengkonsentrasikan salah satu bidang usahanya di sektor industri jasa transportasi yaitu taksi. Dalam pengoperasiannya, taksi Blue Bird Pekanbaru selalu menggunakan argo meter untuk perhitungan ongkos taksi, armada yang terbaru dan terawat, AC/ pendingin udara, serta yang paling penting adalah para pengemudi profesional yang terpercaya, terlatih dan berkomitmen.

Belum maksimalnya kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru juga dapat diketahui berdasarkan capaian rata-rata dari hasil perolehan argonya pada tabel berikut:

Tabel 1. Rata-Rata Ranking Pengemudi Taxi Blue Bird Pool Pekanbaru Berdasarkan Nilai Argometer Tahun 2018-2022

Tahun	Rata-Rata Rangkang Argo (dalam Rp)	Jumlah Capaian Pengemudi (orang)
2018	Rp.371.062 – Rp.479.718	95
2019	Rp.129.455 – Rp.238.111	70
2020	Rp.153.750 – Rp.246.107	82
2021	Rp.279.501 – Rp.322.403	77
2022	Rp.262.406 – Rp.371.062	83

Sumber: Blue Bird Pool Pekanbaru, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pada selama 5 tahun terakhir rangking argo para pengemudi berfluktuasi atau mengalami peningkatan dan penurunan. Tahun 2019 terjadi penurunan drastis akibat dampak covid-19. Hingga akhir tahun 2022, rata-rata individual pengemudi mendapatkan nilai argometer antara minimal Rp.153.750 sampai maksimal Rp.697.030. Mayoritas pengemudi yaitu sebanyak 83 orang (40%) selama tahun 2022 hanya mendapatkan argometer rata-rata Rp.262.406 – Rp.371.062 sehingga hal ini mengindikasikan masih belum optimalnya kinerja pengemudi secara keseluruhan. Hasil observasi terhadap kinerja pengemudi Taxi Blue Bird Pool Pekanbaru menunjukkan fenomena seperti; 1) Konsumen menilai pengemudi blue bird pool Pekanbaru seperti sering tidak berniat

mengembalikan uang yang sesuai dengan jumlah Argometer, dengan alasan tidak memiliki uang pecahan kecil. Artinya disiplin pengemudi masih rendah. 2) Masyarakat menganggap bahwa pengemudi taxi blue bird sering mengambil rute perjalanan yang memutar atau lebih jauh dengan tujuan agar argometer meningkat, yang berarti melakukan tindakan curang. 3) Masih banyak keluhan yang ditujukan kepada pengemudi blue bird seperti penolakan jarak yang terlalu dekat, sikap pengemudi tidak sopan, tamu tidak terjemput dan waktu tunggu penjemputan yang terlalu lama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Wibowo (2016) karyawan yang memiliki komitmen tinggi tercermin dari rasa memiliki yang kuat, karyawan akan merasa memiliki andil dan merasa nyaman bertahan dalam suatu organisasi, sehingga kinerja karyawan semakin optimal. Penelitian Angraini, Parawangi dan Mustari (2021) menyimpulkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen seseorang maka berdampak pada peningkatan kinerja individual secara signifikan. Selanjutnya Ginanjar dan Berliana (2021) juga sama-sama menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada tahun 2018 hingga 2022 jumlah pengemudi terus berfluktuasi. Jika dilihat dari data pengemudi yang keluar jumlahnya terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2021 terdapat 162 pengemudi yang keluar dan meningkat sebesar 20% di tahun 2022 menjadi 195 orang. Hingga akhir tahun 2022 dari 232 pengemudi, terdapat 170 pengemudi yang direkrut dan 195 pengemudi yang keluar sehingga pada awal tahun 2023 hanya tersisa 207 pengemudi. Dari tabel di atas mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi karyawan sehingga banyak yang memutuskan untuk berhenti selain karena sistem kemitraan menimbulkan komitmen yang rendah.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *adversity quotient*. Menurut Stoltz (2008) *adversity quotient* sangat diperlukan dalam lingkungan pekerjaan. Hasil penelitian Kholidi dan Frenrika (2020) menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Lubis dan Wulandari (2018) bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pengemudi taksi. Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Rivai dan Sagala (2011) menambahkan, untuk mengukur kinerja terdiri dari aspek sebagai berikut: 1) kemampuan teknis, 2) ketepatan waktu, 3) hasil pekerjaan individual, 4) perilaku, dan 5) sikap.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan kepercayaan terhadap organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasi adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen organisasi tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen

organisasi. Menurut Sutrisno (2013) untuk mengukur komitmen terdiri dari 3 komponen utama yaitu: 1) komitmen afektif, 2) komitmen normatif, 3) komitmen berkelanjutan. Duha (2016) menambahkan, untuk mengukur komitmen terdiri dari 2 komponen eksternal yaitu: 1) dorongan moril dan materil dari organisasi, 2) mentaati peraturan meski tanpa pengawasan.

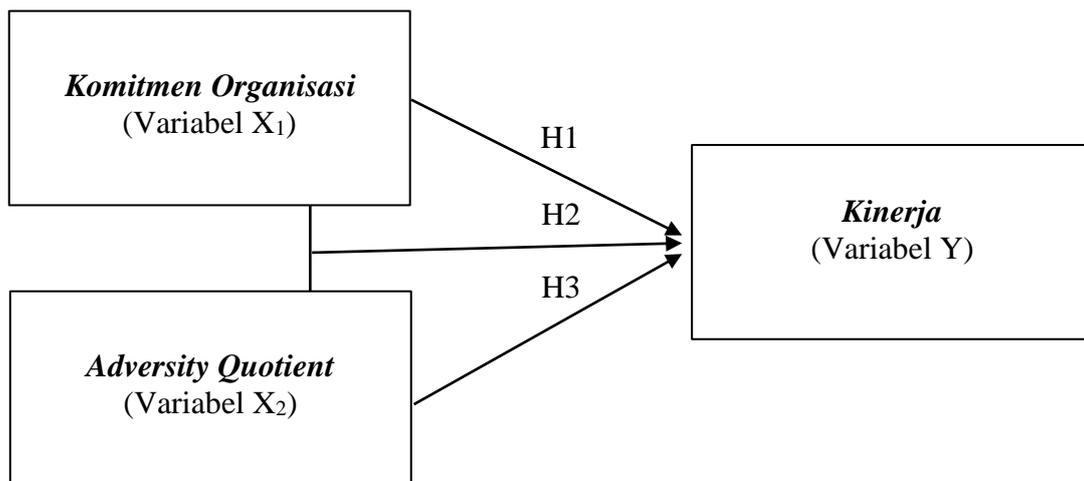
Adversity Quotient

Menurut Stoltz (2008) istilah *adversity* dalam kajian psikologi didefinisikan sebagai tantangan dalam kehidupan. Hal ini juga dapat disebut sebagai sebuah kecerdasan menghadapi kesulitan atau hambatan dan kemampuan bertahan dalam berbagai kesulitan hidup dan tantangan yang dialami. Teori *adversity quotient* (AQ) pertama kali dikemukakan oleh Stoltz yang merupakan terobosan penting dalam pemahaman manusia tentang apa yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan dengan mengutamakan daya juang (AQ) selain intelegensi (IQ). Stoltz (2008) menjelaskan ada empat dimensi dasar yang menjadi tolak ukur dari *adversity quotient*, yaitu: Kendali atau *control* (C), Daya tahan atau *endurance* (E), Jangkauan atau *reach* (R), Kepemilikan atau *origin and ownership* (O2).

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. Menurut Sutrisno (2013) komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Pengemudi yang kinerjanya tinggi maka akan menunjukkan kualitas kerja yang maksimal dalam menjaga kenyamanan penumpang, serta mampu mendapatkan kuantitas penumpang yang banyak setiap harinya. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru yang kinerjanya tinggi disebabkan karena komitmennya terhadap perusahaan, mereka akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja. Berbagai rintangan besar saat ini dihadapi pengemudi taksi konvensional yaitu PT Blue Bird yang disebabkan oleh tingkat persaingan dengan taksi online. Dengan adanya gempuran persaingan dari taksi berbasis aplikasi online otomatis terjadi pengurangan jumlah penumpang yang berakibat pada pengurangan pendapatan pengemudi taksi. Dalam upaya mendorong peningkatan kinerja para pengemudi taksi PT Blue Bird Pool Pekanbaru, dibutuhkan keyakinan diri akan kemampuan untuk mengatasi rintangan-rintangan dalam menjalankan usaha yang dalam hal ini merupakan konsep *adversity quotient*. Menurut Stoltz (2008) *adversity quotient* merupakan bentuk kecerdasan yang melatar belakangi kesuksesan seseorang dalam menghadapi tantangan disaat terjadi kesulitan. Jika seseorang memiliki kualitas *adversity quotient* yang baik maka akan mampu mengatasi rintangan yang menghalangi seseorang dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya *adversity quotient* yang baik maka dikhawatirkan para pengemudi taksi akan mengalami frustrasi dan memiliki semangat yang rendah dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja. Pengemudi yang kinerjanya tinggi, akan selalu mengupayakan rute pengantaran terdekat, memahami dengan baik prosedural keselamatan penumpang, berupaya penuh agar targetnya tercapai, tepat waktu dalam mengantar maupun menjemput sesuai dengan yang dijanjikan, memiliki inisiatif tinggi dalam melayani dan senantiasa sopan santun kepada penumpang. Dengan

kinerja yang baik maka secara tidak langsung pengemudi akan berupaya semaksimal mungkin atas pekerjaannya dan secara tidak langsung hal ini mengindikasikan komitmen kerja yang maksimal. Menurut Sutrisno (2013) karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Stoltz (2008) menjelaskan bahwa kesuksesan adalah tingkat seseorang bergerak ke depan dan ke atas, terus maju dalam menjalani hidup, kendati terdapat berbagai rintangan atau bentuk kesengsaraan. Untuk mencapai kesuksesan dalam hidup, diantaranya ditentukan oleh *adversity quotient* (AQ) yang dimiliki oleh setiap orang.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 :Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru.
2. H2 :Terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru.
3. H3 :Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan numerikal atau angka untuk menarik kesimpulan, dimana salah satu penggunaannya untuk menganalisa pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap dependen secara statistik sesuai hipotesis yang diajukan. Penelitian ini dilakukan di PT Blue Bird Pool Pekanbaru yang terletak di Jl. Soekarno Hatta Kav. 36, Kelurahan Tengkerang Barat, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi Blue Bird Pekanbaru tahun 2023 yang berjumlah 207 orang. Adapun sampel yang dipilih dalam penelitian ini berdasarkan rumus Slovin didapatkan jumlah 67 orang sampel, dengan teknik pengambilan sampel *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang secara kebetulan dijumpai dan kriterianya cocok dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (*questioner*) sebanyak 14 item pernyataan untuk variabel kinerja, 13 item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi, dan 9 item pernyataan untuk variabel *adversity quotient*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin pria (100%). Sebagian besar responden berusia 36 – 40 tahun (48%), tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah SLTA (72%), lama bekerja responden terbanyak adalah 0 – 3 tahun.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dari pengaruh antara komitmen organisasi dan *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru menggunakan analisis statistik dengan uji regresi berganda. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.182	4.136		4.396	.000
	Komitmen organisasi	.444	.128	.463	3.476	.001
	Adversity quotient	.389	.165	.313	2.354	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 18,182 dan nilai koefisien variabel komitmen organisasi ($bX1$) sebesar 0,444 dan nilai koefisien variabel *adversity quotient* ($bX2$) sebesar 0,389. Maka diperoleh model regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = a + bX1 + bX2 + \epsilon$ $Y = 18,182 + 0,444 + 0,389 + \epsilon$

Keterangan:

Y = Kinerja

A = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Komitmen organisasi

X2 = *Adversity Quotient*

ϵ = Epsilon atau variabel lain yang tidak diteliti

Dari persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan hasil yaitu:

1. Apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 0,444 maka akan meningkatkan kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru sebesar 18,182 secara konstan.
2. Apabila *adversity quotient* meningkat sebesar 0,389 maka akan meningkatkan kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru sebesar 18,182 secara konstan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dalam angka persentase. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.521	4.643

a. Predictors: (Constant), Adversity quotient, Komitmen organisasi

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,521 artinya komitmen organisasi dan *adversity quotient* memberikan kontribusi terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru sebesar 52,1% sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam model regresi linier berganda ini misalnya motivasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, kompensasi, insentif, penghargaan dan variabel lain.

Hasil Uji t

Pengujian ini dilakukan uji secara parsial data untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t atau t_{hitung} . Untuk itu perlu diadakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini nilai t_{tabel} ($df - 2$ atau $67 - 2 = 65$) pada taraf signifikan 0,05 adalah 1,997 (Ghozali, 2011:460). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.182	4.136		4.396	.000
	Komitmen organisasi	.444	.128	.463	3.476	.001
	Adversity quotient	.389	.165	.313	2.354	.022

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data Output SPSS, 2023

Diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,476 > 1,997$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru. Selanjutnya untuk variabel *adversity quotient* memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,354 > 1,997$ dengan signifikan $0,022 < 0,05$ dengan demikian H_2 diterima, yaitu terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru.

Hasil Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada sampel 67 ($df-2$ atau $67-2 = 65$) pada taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 3,13 (Ghozali, 2011:449). Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1589.362	2	794.681	36.863	.000 ^b
	Residual	1379.683	64	21.558		
	Total	2969.045	66			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Adversity quotient, Komitmen organisasi
 Sumber: Data Output SPSS, 2023

Diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $36,863 > 3,13$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_3 diterima, yaitu terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru

Dari hasil analisis deskriptif, komitmen organisasi pengemudi tergolong baik. Akan tetapi, jika ditinjau secara spesifik maka masih terdapat komitmen organisasi pengemudi yang masih rendah terutama jika dilihat dari item penilaian yang mendapatkan kategori cukup baik. Manfaat lain yang didapat dari organisasi masih rendah, karena belum adanya kejelasan status bekerja sebagai driver Blue Bird Pool Pekanbaru karena saat ini masih menggunakan sistem mitra (tidak terikat). Pengemudi juga merasa bahwa Gaji yang diterima setiap harinya belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. Pengemudi juga tidak ingin terus bekerja di bidang driver. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru. Dari hasil uji t variabel komitmen organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,476 > 1,997$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 0,675 maka akan meningkatkan kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru sebesar 19,724 secara konstan. Nilai *R square* adalah sebesar 0,495 yang artinya komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru sebesar 49,5%.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013) komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Selanjutnya Wibowo (2016) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi, karena karyawan yang berkomitmen tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Angraini, Parawangi dan Mustari (2021); Ginanjar dan Berliana (2021); yang sama-sama menyimpulkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen seseorang maka berdampak pada peningkatan kinerja individual secara signifikan. Pengemudi yang kinerjanya tinggi maka akan menunjukkan kualitas kerja yang maksimal dalam menjaga kenyamanan penumpang, serta mampu mendapatkan kuantitas penumpang yang banyak setiap harinya. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru yang kinerjanya tinggi disebabkan karena komitmennya terhadap perusahaan, mereka akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru

Dari hasil analisis deskriptif, *adversity quotient* pengemudi tergolong baik. Akan tetapi, jika ditinjau secara spesifik maka masih terdapat *adversity quotient* pengemudi yang masih rendah terutama jika dilihat dari item penilaian yang mendapatkan kategori cukup baik. Mampu mengendalikan kesulitan masih rendah, artinya pengemudi merasa keberadaan taksi online sangat mempengaruhi target argometer. Bertahan menghadapi persaingan juga masih rendah, artinya pengemudi merasa mulai sulit bertahan menghadapi persaingan dengan taksi online. Terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru. Dari hasil uji t variabel *adversity quotient* memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,354 > 1,997$ dengan signifikan $0,022 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa apabila *adversity quotient* meningkat sebesar 0,830 maka akan meningkatkan kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru sebesar 25,431 secara konstan. Nilai *R square* adalah

sebesar 0,448 yang artinya *adversity quotient* memberikan kontribusi terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru sebesar 44,8%.

Hal ini sesuai dengan pendapat Stoltz (2008) *adversity quotient* merupakan bentuk kecerdasan yang melatar belakangi kesuksesan seseorang dalam menghadapi tantangan disaat terjadi kesulitan. Jika seseorang memiliki kualitas *adversity quotient* yang baik maka akan mampu mengatasi rintangan yang menghalangi seseorang dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya *adversity quotient* yang baik maka dikhawatirkan para pengemudi taksi akan mengalami frustrasi dan memiliki semangat yang rendah dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Kholidi dan Frendika (2020); Lubis dan Wulandari (2018); Laura dan Sunjoyo (2009) yang sama-sama menyimpulkan adanya pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja, semakin tinggi *adversity quotient* seseorang maka berdampak pada peningkatan kinerja individual secara signifikan. Dengan adanya gempuran persaingan dari taksi berbasis aplikasi online otomatis terjadi pengurangan jumlah penumpang yang berakibat pada pengurangan pendapatan pengemudi taksi. Dalam upaya mendorong peningkatan kinerja para pengemudi taksi PT Blue Bird Pool Pekanbaru, dibutuhkan keyakinan diri akan kemampuan untuk mengatasi rintangan-rintangan dalam menjalankan usaha yang dalam hal ini merupakan konsep *adversity quotient*.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru

Dari hasil analisis deskriptif, kinerja pengemudi tergolong baik. Akan tetapi, jika ditinjau secara spesifik maka masih terdapat kinerja pengemudi yang masih rendah terutama jika dilihat dari item penilaian yang mendapatkan kategori cukup baik. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan masih belum optimal, artinya pengemudi belum mampu bekerja melebihi target argometer yang ditetapkan setiap harinya. Pengemudi juga kurang bersedia memberikan saran dan perbaikan untuk manajemen Blue Bird Pekanbaru. Kepercayaan diri pengemudi juga belum terlihat untuk dapat bersaing dengan sesama driver lain. Pengemudi juga dinilai kurang berpengalaman karena kurang memahami permasalahan mesin dan komponen armada taksi yang digunakan. Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru. Dari hasil uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $36,863 > 3,13$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan komitmen organisasi dan *adversity quotient* memberikan kontribusi terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru sebesar 52,1% sedangkan sisanya yaitu sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Demikian juga yang disampaikan Stoltz (2008) menjelaskan bahwa kesuksesan adalah tingkat seseorang bergerak ke depan dan ke atas, terus maju dalam menjalani hidup, kendati terdapat berbagai rintangan atau bentuk kesengsaraan. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian sebelumnya yaitu Angraini, Parawangi dan Mustari (2021); Ginanjar dan Berliana (2021); Kholidi dan Frendika (2020); Lubis dan Wulandari (2018); Laura dan Sunjoyo (2009) yang sama-sama menyimpulkan adanya pengaruh komitmen organisasi dan *adversity quotient* terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen organisasi dan *adversity quotient* seseorang maka berdampak pada peningkatan kinerja secara signifikan. Pengemudi yang kinerjanya tinggi, akan selalu mengupayakan rute pengantaran terdekat, memahami dengan baik prosedural keselamatan penumpang, berupaya penuh agar targetnya tercapai, tepat waktu dalam mengantar maupun menjemput sesuai dengan yang dijanjikan, memiliki inisiatif tinggi dalam melayani dan

senantiasa sopan santun kepada penumpang. Dengan kinerja yang baik maka secara tidak langsung pengemudi akan berupaya semaksimal mungkin atas pekerjaannya dan secara tidak langsung hal ini mengindikasikan komitmen kerja yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan: Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru. Apabila komitmen organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pengemudi secara konstan. Terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru. Apabila *adversity quotient* meningkat maka akan meningkatkan kinerja pengemudi secara konstan. Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *adversity quotient* terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru. Komitmen organisasi dan *adversity quotient* memberikan kontribusi terhadap kinerja pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru sebesar 52,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka dirumuskan saran sebagai berikut: Masih terdapat komitmen organisasi pengemudi yang rendah. Personalia Blue Bird Pool Pekanbaru perlu menyusun kebijakan pengangkatan pengemudi untuk masa kerja tertentu agar kejelasan status bekerja sebagai driver Blue Bird Pool Pekanbaru meningkat. Masih terdapat *adversity quotient* pengemudi yang rendah. Pengemudi disarankan untuk mengatasi kesulitannya bersaing dengan taksi online dengan cara meningkatkan kualitas pelayanannya sesuai SOP yang ditetapkan perusahaan dalam menyambut penumpang seperti menyapa, memberikan senyum, dan membukakan pintu. Masih terdapat kinerja pengemudi yang rendah. Pengemudi disarankan untuk mampu mengatasi kesulitannya bersaing dengan taksi online dengan cara meningkatkan kualitas pelayanannya sesuai SOP yang ditetapkan perusahaan dalam menyambut penumpang seperti menyapa, memberikan senyum, dan membukakan pintu dengan harapan citra pelayanan Blue Bird Pool Pekanbaru meningkat. Jika penumpang merasa nyaman, maka akan lebih banyak penumpang yang ingin menggunakan jasa Blue Bird sehingga para pengemudi dapat mencapai target argometer yang ditetapkan setiap harinya yaitu antara Rp.285.000 – Rp.425.000.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, R., Parawangi, A., dan Mustari, N. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang*. Jurnal Unismuh, Volume 2, Nomor 3, Juni 2021.
- Duha, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghofur, A. (2014). *Manajemen Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Ginanjari, H., dan Berliana. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, Juli 2021, ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935.
- Isyandi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Ivancevich, et al. (2013). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kholidi, I.A., dan Frenrika, R. (2020). *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Azkia Ultima di Garut*. Conference Series: Bussiness and Management, Volume 2, Nomor 1, ISSN: 2828-2531.

- Laura., dan Sunjoyo. (2009). *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus pada Holiday Inn di Bandung*. Jurnal Proceeding 2nd National Symposium, Maranatha Christian University, pp. 368-393.
- Lubis, A.S., dan Wulandari, S. (2018). *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi pada pengemudi taksi konvensional di Kota Medan)*. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Vol.4, No. 2, p-ISSN: 2407-2648 e-ISSN: 2407-263X.
- Mangkunegara. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, J.E., dan Jackson, R.G. (2016). *Human Resource Management*. Terjemahan Hadinirendra. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S.P., dan Judge, A.T. (2012). *Perilaku Organisasi*, edisi IV. Jakarta: Salemba Empat.
- Stein, S.J., dan Book, H.E. (2004). *Ledakan EQ, Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional*. Bandung: Kaifa.
- Stoltz, P.G. (2008). *Adversity quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Sudarmanto. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wardayana. (2018). *Analisis Dampak Transportasi Online Terhadap Taksi Konvensional di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Bisnis, Vol. 3, No. 2, ISSN: 2554-2997.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yuniarsih, dan Suwatno (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.