



Pengaruh Etos Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BULOG Surabaya

Ermin Tora¹, Basri Modding², Abbas Selong²

¹Bulog Surabaya, Jawa Timur

²Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email: ermin.tora@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian (1) Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai (2) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (3) Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuisioner sebanyak 45 responden. Penelitian dilakukan dari Bulan Agustus sampai dengan bulan Nopember 2022. Data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dengan bantuan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Etos kerja, kecerdasan emosional, komitmen organisasi, kinerja

ABSTRACT

This study aimed (1) to analyze the influence of work ethic on employee performance, (2) to analyze the the influence of emotiional intelligence on employee performance, (3) to analyze the the influence of organizational commitment on employee performance. This study used quantitative approach using primary data through a questionnaire of 45 respondents. The study was conducted from August to November 2022. The data were analyzed using Multiple Linear Regression Analysis with the help of the SPSS Version 25 program. The results of this study showed that: (1) work ethic had a positive and significant influence on employee performance, (2) emotional intelligence illustrated a positive and significant influence on employee performance, (3) organizational commitment demonstrated a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Work Ethic, Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan alat aktif dalam mengelola sumber daya alam serta pelaksanaan pembangunan, terutama sumber daya manusia yang bekerja di pemerintah diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Melalui kebijakan otonomi daerah yang ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberi landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian. Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Dalam pencapaian tujuan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi dan berdisiplin (Bappenas, 2006). Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti Orientasi ke masa depan, Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu, Tanggung jawab, Hemat dan sederhana, Persaingan sehat. Dengan demikian dapat dikatakan etos kerja sangat terkait pada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi, dan disiplin tinggi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi serta menciptakan nilai tambah suatu organisasi. Produktivitas merupakan salah satu yang dihasilkan dari etos kerja yang dimiliki oleh organisasi dan pegawai secara individu. definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Etos kerja pegawai di Indonesia masih sangat rendah di bandingkan dengan pegawai pegawai Asia-Timur (Jepang, Cina, Korea), Eropa dan Amerika.

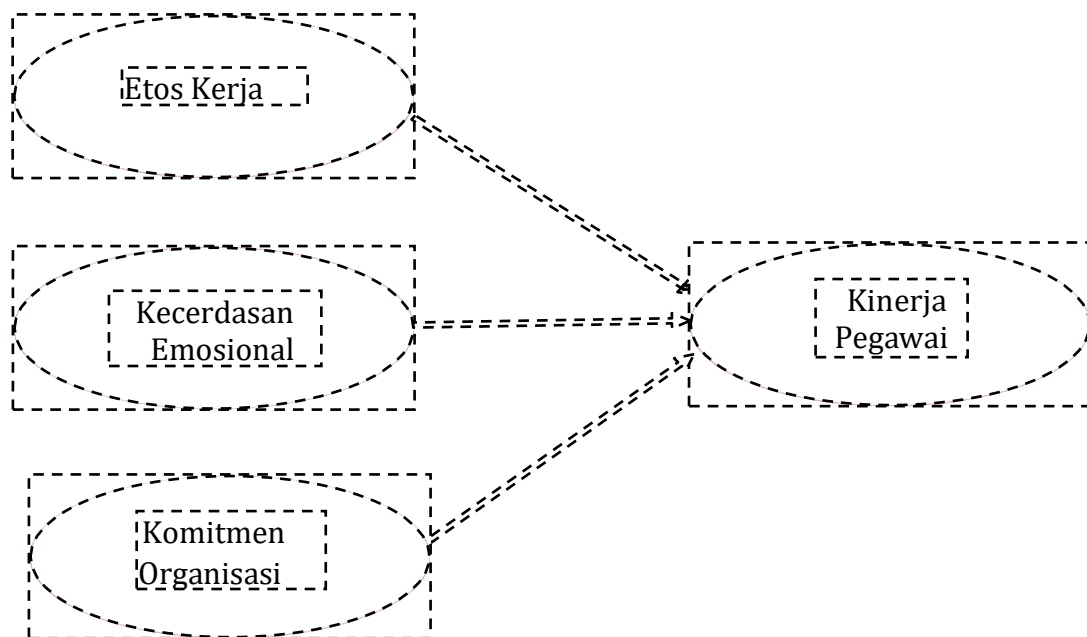
Hal ini tercermin dari skor indeks persepsi Indonesia di mata ekspatriat yang di survei yang angkanya 7.50 (dari angka terbaik nol dan terburuk 10 yang dimungkinkan). Sebagai pembandingan Cina (3.75), Hongkong (2.81), India (6.75), Jepang (1.50), Malaysia (6.00), Filipina (6.20), Singapura (3.00), Korea selatan (1.50), Taiwan (3.71), Thailand (6.00) dan Vietnam (5.75). buruknya etos kerja di Indonesia terlihat dari bidang birokrasi dimana untuk duduk di jabatan tertentu harus menyogok, yang mencerminkan etos yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan dari pada prestasi, pelayanan publik dan produktivitas (Laurance Manullang, 2010). Hal ini dapat terlihat jelas pada pelaksanaan tugas oleh penyelenggara negara yaitu para pegawai pemerintahan. Dengan adanya permasalahan diatas maka diadakanlah suatu gerakan membudayakan etos kerja pada kalangan pegawai negeri sipil hal ini tercantum pada peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Membangun Budaya dan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dengan adanya himbauan dalam PP ini, diharapkan etos kerja pegawai dapat meningkat sehingga produktivitas kerja pegawai pun meningkat, dengan demikian tujuan dari pembangunan dapat tercapai. Etos kerja terkait dengan disiplin pegawai baik dari kehadiran maupun disiplin dalam bekerja. Sebagai ilustrasi, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini. Rivai (2005) penerapan Disiplin kerja harus dilakukan para pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini juga diperkuat dengan temuan Ansar (2017) yang menemukan bahwa kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BULOG Surabaya. Catatan absensi tersebut diatas menunjukkan sebuah fenomena gap, bahwa jika unit organisasi yang memiliki kehadiran sebagaimana tabel diatas, maka telah banyak adanya sanksi organisasi yang diberikan kepada para pelanggar disiplin. Fenomenanya adalah, Pegawai BULOG Surabaya belum memiliki kesadaran yang baik dalam disiplin kehadirannya di kantor. Menurut (Jansen Sinamo, 2005) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu, Etos kerja merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Lalu mengapa setiap orang ingin tinggal dan bertahan dalam satu organisasi seumur hidup? Apa yang mengikat seorang individu untuk menunjukkan loyalitas terhadap suatu organisasi? Faktor apa yang bisa umumnya ditemukan bagi mereka yang merasa betah dengan organisasi mereka? Semua ini merupakan pertanyaan bagi kita ketika melihat dan mengkaitkan komitmen organisasi. Gunawan, (2014) Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi dapat menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang di dalam suatu organisasi, sedangkan 20 % yang ditentukan oleh IQ (intelligence Quotient). Kecerdasan emosi yang dimasukkan dalam sistem kompetensi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karier hingga penilaian kinerja. Sehingga jika hal tersebut dilakukan, maka sistem manajemen manajemen sumber daya manusia mampu memotivasi pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat. Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja.

Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi pegawainya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat (Martin, 2000:25). Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah adanya komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthans (2006:47) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen (keikatan) terhadap organisasi seolah-olah merupakan komoditas "mahal" tapi penting bagi organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi yang berusaha menerapkan manajemen sumberdaya manusia yang lebih strategis yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan

emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dalam organisasi. Sebagai sebuah proses menuju pada tujuan organisasi maka kemampuan manajerial menjadi salah satu dari sekian faktor keberhasilan tersebut. Termasuk salah satunya adalah kecerdasan emosional. Dalam general teori, disebutkan bahwa manusia memiliki kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spritual. Ketiga bentuk kecerdasan ini kemudian dapat disebutkan sebagai bagian dari kriteria manusia yang memiliki kesempurnaan (ahsani-taqwim). Dalam filsafat manusia, Emosi menjadi sangat urgen dalam mengendalikan dan memenej kekuatan yang ada dalam diri seseorang. Dalam kaitan ini, Ahmad Muflih Syaifuddin (1988:12) mengatakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki tiga potensi alamiah yaitu potensi kognitif, potensi efektif, dan potensi psikomotorik. Dalam suatu organisasi berbagai sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya diintegrasikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. (Indra Gunawan, H. Sutadji Erwin Resmawan: 2014). Dalam pandangan premis, keadaan pegawai di BULOG, memiliki etos kerja yang masih dibawah standar, kecerdasan emosional pun demikian, sehingga komitmen daripada pegawai masih harus diasah sehingga pegawai memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya, dan memiliki integritas sebagai abdi negara.

Atas dasar pemikiran tersebut maka kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Gambar: 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka, hipotesis penelitian dikemukakan sebagai berikut:

1. Etos Kerja Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai BULOG Surabaya.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai BULOG Surabaya
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai BULOG Surabaya

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang akan diteliti melalui data sampel atau populasi. Sehingga dengan demikian analisis statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang variabel yang terkait yaitu Etos Kerja, Kecerdasan emosional, dan komitmen Organisasi dan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai BULOG Surabaya.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik yaitu :

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan secara tertulis yang demikian kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.
2. Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.
3. Wawancara yaitu cara pengumpulan data melalui diolah secara langsung untuk memperoleh informasi dari responden yang terpilih.
4. Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data dengan data tertulis berupa dokumen yang tersedia di Kantor BULOG Surabaya.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami, melainkan dalam numerik.

Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dapat mencakup hampir semua data non-numerik. Data ini dapat menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati. Sedangkan jenis data terdiri dari:

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan responden dan pejabat lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Data sekunder adalah data berupa dokumen-dokumen dan laporan tertulis seperti struktur organisasi, jumlah pegawai dan informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di BULOG Surabaya populasi, dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis pengaruh Etos Kerja, Kecerdasan Emosional dan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BULOG Surabaya.
2. Analisis Regresi Linier berganda yaitu metode yang digunakan untuk menjawab hubungan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji F

Analisis uji F digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variable independent secara simultan atau keseluruhan terhadap dependen.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.050	3	55.017	12.264	.000 ^b
	Residual	183.928	41	4.486		
	Total	348.978	44			
a. Dependent Variable: _Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Hasil uji F pada tabel 9, di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas nya di bawah 0,05, artinya minimal ada satu variable independent (X) yang berpengaruh terhadap variable dependen (Y)

Uji t

Analisa uji t digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari masing-masing variable independent terhadap variable dependen.

Hasil 10. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.589	.880		4.078	.045
	Etos kerja_X1	.564	.158	.409	3.565	.001
	Kecerdasan Emosional_X2	.403	.107	.436	3.773	.001
	Komitmen Organisasi_X3	.407	.130	.358	3.131	.003

Hasil uji t pada table 10 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas variable kecerdasan emosial di bawah 0,05. Sedangkan variable komitmen organisasi memiliki nilai probabilitas di atas 0,05, sedangkan variable yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variable etos kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dengan model sebagai berikut :

$$Y = 3.589 + 0.564X_1 + 0.403X_2 + 0.407X_3 + e$$

a= Konstanta = 3.589, Artinya apabila etos kerja, kecerdasan emosional dan kinerja organisasi sama dengan 0, maka kinerja pegawai sebesar 3.589.

βX_1 = Koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0.564, Artinya apabila etos kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.564.

βX_2 = Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0.403, Artinya apabila kecerdasan emosional meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.403.

βX_3 = Koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0.407, Artinya apabila etos kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.407

Koefisien determinasi (R²)

Analisa untuk mencari koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.473	.434	2.11803	1.256
a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi X3, kecerdasan emosional X2, Etos kerja_X2					
b. b. Dependent Variable: Y					

Table 11 di atas menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,473. Hal ini menunjukkan bahwa variabel besarnya variasi variabel etos kerja, kecerdasan emosional dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 47.3%, sedangkan sisanya sebesar 52.7% (100% - 47.3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung Etos Kerja sebesar 3.565 lebih besar dari pada t tabel 2,014, dan nilai signifikansi 0,029 di bawah 0,05. Pada kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah H_a diterima. Artinya apabila etos kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai BULOG Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Tasmara (2002) yang mengatakan etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optima, sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lumentut, (2022), menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado Di Era Pandemi Covid-19. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel etos kerja merupakan indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap etos kerja yaitu Sikap Inovatif dimana pegawai harus memiliki inovasi dalam pekerjaan, karena didorong oleh atasan, dimana atasan kadang-kadang memantau langsung pegawai pada saat jam kerja, kadang memberikan semangat dalam bekerja

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung kecerdasan emosional sebesar 3.773, lebih besar dari pada t tabel 2,014, dan nilai signifikansi 0,001 di bawah 0,05. Pada kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah H_a diterima. Artinya apabila kecerdasan emosional meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja Pegawai BULOG Surabaya. Kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap pegawai dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan kecerdasan emosional yang baik, Pegawai BULOG Surabaya, mampu menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dengan baik serta mampu mengelola dan mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita, sehingga akan meningkatkan kinerja. Pegawai BULOG Surabaya. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai

kondisi dan situasi, lebih profesional dalam bekerja dan mampu mengendalikan orang lain dengan maksud mengendalikan emosi orang lain dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dalam diri sendiri ataupun dalam hubungan-hubungan dengan orang lain. Ketika seseorang dapat menyesuaikan diri dengan emosi individu yang lain dan dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan serta lingkungannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Tri Andre Yanto³, 2022, memberikan kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi liner berganda diperoleh nilai t hitung kecerdasan emosional sebesar 3.131, lebih besar dari pada t tabel 2,014, dan nilai signifikansi 0,003 di bawah 0,05. Pada kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah H_a diterima. Artinya apabila kecerdasan emosional meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja Pegawai BULOG Surabaya. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya, karyawan dengan komitmen berkelanjutan akan tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya, sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif akan tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen organisasi merupakan kuatnya keinginan Pegawai BULOG Surabaya dalam melanjutkan pekerjaan bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan lain. Tingkat komitmen, baik komitmen perusahaan terhadap pegawai, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan karyawan tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Mitariani, (2022) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menemukan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai BULOG Surabaya. Artinya apabila etos kerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.

2. Kecerdasan emosioanal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai BULOG Surabaya. Artinya apabila kecerdasan emosional meningkat, maka akan di ikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai BULOG Surabaya. Artinya apabila etos kerja meningkat maka akan di ikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap etos kerja diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah Pegawai harus menguasai dan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh- sungguh, sampai selesai. saran yang diberikan adalah karyawan agar kompetensinya dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi. Saran yang diberikan adalah kepada perusahaan agar mempertahankan komitmen organisasi yang telah diterapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Muflih Syaifuddin (2018). "Desekularisasi Pemikiran" Mizan bandung, edisi 1 1988.
- Alan Mortiboys, 2005. Teaching with Emotional Intelligence. A Step-bystep Guide for Higher and Further Education Profesionak. Routledge Taylor & Francis Group, London and New York.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (2019). The measurement andan tecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology (1990), 63,1-18.
- Binet, AlafredL, and Simon, Thodore. 1916b. "The Development of Intelligence in the Child"(1908). In The Development of Intelligence in Children. Baltimore: Williams and Wilkins.
- Binet, AlafredL, and Simon, Thodore. 1916c. "New Methods for the Diagnosis of the Intellectual Level of Subnormals" (1905). In The Development of Intelligence in Children, ed. Henry H. Goddard. Baltimore: Williams and Wilkins.
- Chin, H, C., & Chen, H, T. (2013). The effect of emotional intelligence on job satisfaction of vocational high school teachers. Journal Business and Information 2013(Baly,July 7-9), 267-273
- David Wechler (2006) The Measurement Of Adult Intelligence; Kessinger Publishing, LLC (August 23, 2017.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Dulewicz, V and Higgs, MJ (2020), —Emotional intelligence: a review and evaluation study||, Journal of Managerial Psychology.
- Ellis, Albert. (2014) Reason and Emotion in Psychotherapy: Comprehensive Method of Treating Human Disturbances : Revised and Updated. New York, NY: Citadel Press.
- Emosi Untuk Mencapai
- Goleman, D. 2017. Emotional Intelligence. Alih Bahasa: T. Hermaya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Andi. Yogyakarta. Mafuzah Mohamad, Juraifa Jais (2015) Emotional Intelligence and
- Martin, A. D. (2005).Emotional Quality Management Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi

- Martin, A. D. (2005). Emotional Quality Management Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi
- Meyer, J.P., et. All. 1989. Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment that Counts. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74, 152-156.
- Robert J. Sternberg (2003) *Wisdom, Intelligence, and Creativity Synthesized* ; published by the press syndicate of the university of cambridge The Pitt Building, Trumpington Street, Cambridge, United Kingdom
- Qonit Mekta dan Siswanto (2017), dalam penelitiannya The effect of job satisfaction and organizational commitment on Employee performance of pt. Indra kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita Edisi 2 Tahun 2017*
- Qualter, P., Whiteley, H. E., & Gardner, K. J. (2007). Emotional Intelligence: Review of the literature and Implications for practice. *Pastoral Care in Education*, 25 (1)
- White, J. (1998) *Do Howard Gardner's multiple intelligences add up* London: Institute of Education, University of London.
- Wong, C.S, Wong, P.M., & Law, K. S. (2007). Evidence on the practical utility of Wong's emotional intelligence scale in Hong Kong and Mainland China. *Asia Pacific Journal of Management*, 24, 43-60.