**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ETOS KERJA PADA KARYAWAN *COFFE SHOP* DI KOTA BEKASI**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH WORK ETHIC IN COFFEE SHOP EMPLOYEES IN BEKASI CITY***

**Johanes Jusrin W**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Johanesjusrin@gmail.com

082216226645

**Abstrak**

Meningkatnya konsumsi kopi nasional berdampak pada berkembangnya jenis usaha *coffe shop* yang ada di Kota Bekasi. Hal ini karena terjadinya modernisasi yang membuat perubahan gaya hidup yang beragam, dimana para pelaku bisnis melihat hal ini sebagai peluang yang baik untuk mendirikan *coffe shop* di Kota Bekasi. Hal ini membuat karyawan perlu untuk meningkatkan kinerjanya dengan memiliki kemampuan mengelola emosi yang baik dan etos kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja karyawan coffe shop di Kota Bekasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan etos kerja karyawan coffe shop di kota bekasi. Subjek dlam penelitian ini adalah 85 karyawan dengan karakteristik laki-kali/ perempuan yang berusia 20-28 tahun. Pengambilan data dalam dilakukan menggunakan dua skala model likert, yaitu skala Etos Kerja yang dikembangkan oleh Oktavia Silvani (2017) dan skala Kecerdasan Emosional yang dibuat peneliti berdasarkan aspek Goleman (2009). Teknik analisa menggunakan analisis korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja karyawan coffe shop di kota bekasi dengan nilai (rxy) = 0,600; p = 0,000 < 0,05.

**Kata kunci:** Coffe Shop, Etos Kerja, Kecerdasan Emosional, Kota Bekasi

**Abstract**

The increase in national coffee consumption has an impact on the development of the type of coffee shop business in Bekasi City. This is because of the modernization that brings various lifestyle changes, and business people see this as a good opportunity to set up a coffee shop in Bekasi City. This means employees need to improve their performance by having the ability to manage emotions well and a high work ethic. This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and the work ethic of coffee shop employees in Bekasi City. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between emotional intelligence and the work ethic of coffee shop employees in the city of Bekasi. The subjects in this study were 85 employees with male and female characteristics aged 20–28 years. Data collection was carried out using two Likert model scales, namely the Work Ethic scale developed by Oktavia Silvani (2017) and the Emotional Intelligence scale made by researchers based on the Goleman aspect (2009). The analysis technique uses product moment correlation analysis. The results showed that there was a positive and significant relationship between emotional intelligence and the work ethic of coffee shop employees in the city of Bekasi with a value of (rxy) = 0.600; p = 0.00 < 00.05.

***Keywords****: Bekasi City, Coffee Shop, Emotional Intelligence, Work Ethic*

**PENDAHULUAN**

Persaingan sektor ekonomi yang ketat menghadapkan perusahaan perlu memiliki daya saing yang kuat sehingga dalam perkembangannya diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul (Siregar, 2020). Perlunya sumber daya manusia bagi perusahaan membuat karyawan berperan penting dalam kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Karena karyawan menjadi tokoh utama sebagai penggerak dalam berbagai aktivitas perusahaan (Septianto, 2010). Ketatnya persaingan ekonomi di era globalisasi membuat banyak bisnis baru yang bermunculan guna bersaing menciptakan produk-produk unggulan, terutama dalam bidang kuliner. Bidang kuliner yang paling menjamur saat ini didominasi dari sektor *food and beverage*, salah satunya adalah bisnis *coffe shop* (Oktapriana, 2021). Menurut Wiktionary (2010) *coffe shop* dapat dimaknai sebagai kafe yang menjual kopi sebagai sajian utama dan minuman jenis lainnya serta berbagai macam cemilan.

Gerakan pertumbuhan ini didukung oleh riset yang dilakukan salah satu *coffe shop* nasional terbesar Toffin. Dalam situs resminya disebutkan bahwa nilai pasar dari bisnis *coffe shop* ini cukup menggiurkan, mencapai Rp. 4,8 triliun per tahun. Data tersebut didukung oleh peningkatan konsumsi kopi domestik tahun 2019/ 2020 yang mencapai 294.000 ton atau meningkat 13,9% dari total konsumsi kopi domestik tahun 2018/ 2019 sebesar 258.000 ton (Toffin, 2020).

Meningkatnya konsumsi kopi nasional berdampak pada berkembangnya jenis usaha *coffe shop* yang ada di Kota Bekasi. Dengan pertumbuhan pesat, yakni sekitar 50-100 *cofee shop* pertahunnya di Kota Bekasi dengan segmen pasar yang sebagian besar adalah kaum milenial (Yosepha, S. Y., 2021). Tidak hanya itu, tren minum kopi di *coffe shop* membuat pelaku bisnis memandang perubahan gaya hidup ini sebagai peluang yang sangat baik untuk membuka *coffe shop* di kota berkembang, salah satunya Kota Bekasi. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya kafe franchise luar negeri berbasis kopi seperti Starbucks, Coffe Bean Tea dan Leaf serta kedai kopi dalam negeri seperti Kopi Lain Hati, Janji Jiwa dan Kopi Kangen (Kurniawan, R., 2020).

Masifnya pertumbuhan *coffe shop* tidak terlepas dari sistem kerja yang ada. Melalui sistem kerjannya, seperti melayani dan bertanggung jawab, membuat seorang karyawan dituntut mampu bekerja secara optimal di setiap posisi agar dapat menumbuhkan etos kerja, yang akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dan konsumen. Pandemi juga berdampak pada sistem kerja yang ada di *coffe shop* dan menyebabkan perubahan etos kerja oleh beberapa karyawan. Hal tersebut didasarkan hasil riset oleh Pramanik (2020) yang mengutarakan bahwasannya pandemi *Covid-19* menjadi faktor lingkungan yang tidak mendukung untuk menumbuhkan etos kerja.

Sumber daya manusia yang unggul dalam perusahaan tidak muncul begitu saja, melainkan dilandaskan etos kerja melalui proses terkendali dengan fasilitas dan sistem yang baik

(Widodo, B. H., & Susanti, F., 2019). Perusahaan dengan standar kerja yang baik akan menghasilkan tingkat etos kerja yang tinggi sehingga bisa memenuhi targetnya, tetapi perusahaan yang tidak memiliki standar tersebut akan lambat perkembangannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk memiliki etos kerja yang kuat sebab akan berdampak bagi pekerjaan secara efektif dan efisien (Rukmana, 2010).

Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002) menyatakan etos kerja mengacu pada serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan ketekunan di tempat kerja. Hal serupa dijelaskan oleh Gonzalez (2006) bahwasanya etos kerja sebagai sekumpulan sikap dan keyakinan individu atau karyawan terkait dengan pekerjaan. Menurut Miller, Woehr, dan Hudpeth (2001), ada 7 dimensi etos kerja yang dinamakan *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP), yakni meliputi 1) Kemandiriaan, yaitu kemampuan guna mengerjakan tugasnya dengan mandiri. 2) Moralitas, yaitu berupa keberadaan dan keadilan moral terkait sikap saat bekerja. 3) Waktu Luang, yaitu suatu perilaku yang mendukung kesenggangan dan menghabiskan waktu luangnya untuk bersantai saat jam kerja. 4) Kerja keras, yaitu suatu keyakinan akan pentingnya kerja keras. Individu yang bekerja keras sanggup memperoleh tujuan pribadi yang membuatnya lebih baik. 5) Sentralitas dalam bekerja, yaitu suatu keyakinan akan bekerja atas pekerjaan dan kewajibannya. 6) Waktu yang terbuang, yaitu suatu perilaku dan keyakinan yang mengorientasikan pemakaian waktu secara efektif dan bermanfaat. 7) Penundaan Kepuasan, fokus pada masa depan dan penundaan kesuksesan. Penundaan ialah cerminan dari kemungkinan seseorang untuk bekerja keras agar mencapai tujuan atau menerima hadiah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan Maret 2022, melalui dimensi dari Miller (2002) diketahui bahwa sebagaian besar karyawan kurang memenuhi kriteria etos kerja. Temuan observasi memperlihatkan adanya karyawan beretos kerja yang rendah, tampak dari pelayanan kepada konsumen, motivasi karyawan dalam bekerja, kecekatan dalam melayani pelanggan, kemandirian karyawan dalam bekerja sesuai *jobdesk*, dan penggunaan waktu secara efisien. Hal ini diperkuat hasil penelitian dari Wicaksana, S. A., Nurika, R., & Asrunputri, A. P. (2020) menyatakan bahwa 61,7% etos kerja pada karyawan generasi milenial di PT.X masih tergolong rendah. Peningkatan etos kerja dapat dilakukan dengan mengubah pola pikir seorang karyawan dan menambah wawasan untuk mengaktualisasikan potensi terbaiknya. Pada dasarnya, etos kerja yang kuat disertai dengan semangat dan pengabdian yang luar biasa akan memberikan kesuksesan bagi individu dan organisasi (Siregar, 2000). Suatu perusahaan dapat mewujudkan tujuannya dikarenakan aktifitas dari karyawannya. Jika karyawan mempunyai etos kerja yang kuat, mereka bisa bekerja secara efektif dan ini diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan (Tanjung, 2020).

 Penelitian Nugroho (2014) mendapati bahwa etos kerja dipengaruhi oleh faktor dalam diri seseorang, yakni *Emotional Quotient (EQ)* atau kecerdasan emosional. Menurut Cary Cherniss (2001) melalui tulisannya dalam buku “*The Emotionally Intelligent Workplace*” menguraikan bagaimana kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam menemukan solusi untuk setiap masalah di perusahaan, terutama di tempat kerja. Selain itu, efektivitas organisasi dapat diukur dalam beberapa cara termasuk produktivitas, kerja tim, inovasi, komitmen karyawan, efisiensi, dan kualitas layanan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian dari Fadhilah (2017) yang menunjukkan korelasi yang baik dan substansial antara kecerdasan emosional dan etos kerja.

 Kecerdaan emosional ialah kemampuan seseorang dalam mengetahui perasaanya untuk memotivasi dan mengendalikan suasana hati pribadi serta orang lain (Goleman, 2016). Mayer dan Salovey (dalam Serrat, 2009) menyatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kapasitas untuk memantau suasana hati pribadi dan orang lain dalam membedakan informasi yang diterima dan memakainya sebagai panduan untuk berpikir dan bertindak. Menurut Goleman (2009), kecerdasan emosional memiliki 5 komponen, yakni 1) Mengenali emosi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk menyadari suasana hati, 2) Kontrol emosi, keahlian guna mengidentifikasi dan mengelola emosi seseorang, 3) Motivasi diri, kemampuan guna memotivasi diri sendiri, 4) Kemampuan mengenali emosi, kapasitas untuk berempati terhadap orang lain yang tampak dari kemampuan mengidentifikasi emosinya, 5) Membangun hubungan interpersonal, kemampuan antara individu untuk membangun hubungan satu sama lain.

 Goleman (2016) menemukan bahwa keterampilan sosial dan emosional ini bahkan lebih penting untuk mencapai kesuksesan dalam hidup daripada kemampuan akademis. Dengan kata lain, *EQ* yang tinggi lebih penting untuk memperoleh kesuksesan di tempat kerja daripada *IQ* tinggi yang dinilai dengan tes kemampuan kognitif verbal dan nonverbal. Orang yang cerdas secara emosional pada tingkat personal dan sosial mampu berkontribusi dalam meningkatkan ketahanan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan etos kerja yang kuat di tempat kerja.

 Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu ada hubungan yang positif antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja pada karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi.

**METODE**

 Desain penelitian ini melibatkan penelitian korelasional, di mana hubungan antara dua variabel dilakukan untuk mengidentifikasi perbedaan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Azwar, 2009). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Kecerdasan emosional sedangkan variabel terikat (Y) adalah Etos Kerja.

Etos kerja merupakan kumpulan dari kepribadian seseorang untuk mengekspresikan, memahami, dan memberi makna pada apa pun yang memotivasi ia untuk berperilaku dan bekerja secara optimal. Penelitian ini diukur menggunakan skala Etos Kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi dari Miller dan Whoer (2002), seperti kemandirian, moralitas, waktu luang, kerja keras, sentralisasi dalam pekerjaan, waktu yang terbuang, dan kepuasan yang tertunda. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengelola emosi, mengidentifikasi perasaan diri dan orang lain, memotivasi diri, dan mengatur emosi dalam diri serta hubungan sosial. Penelitian ini diukur menggunakan skala Kecerdasan Emosional yang susun oleh peneliti berdasarkan komponen dari Goelman (2009), seperti memahami emosi diri sendiri, mengendalikan emosi, motivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan keterampilan sosial.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi dengan kriteria laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 20-28 tahun yang berjumlah sebanyak 85 subjek dan 40 subjek untuk uji coba. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk mendapatkan sampel sesuai dengan karateristik subjek yang diinginkan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala Etos Kerja disusun berdasarkan aspek-aspek dari Miller (2001) dan skala Kecerdasan Emosional berdasarkan aspek-aspek dari Goleman (2009). Model Skala yang dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Sebelum skala Etos Kerja dan Kecerdasan Emosional digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu diuji cobakan pada beberapa subjek untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitasnya. Uji coba skala dilakukan pada 40 karyawan *coffe shop* di daerah Kota Bekasi.

Pada skala Etos Kerja, dari 28 aitem terdapat 22 aitem yang valid dan 6 aitem dinyatakan gugur. Koefisien validitas bergerak dari 0,293-0,636 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,823. Sedangkan untuk skala Kecerdasan Emosional, dari 20 aitem terdapat 15 aitem yang valid dan 5 aitem dinyatakan gugur. Koefisien validitas bergerak dari 0,279-0,553 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,753.Berdasarkan data di atas, diketahui kedua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel sehingga memadai digunakan dalam penelitian.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson. Teknik analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosioanal dengan etos kerja karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Berdasarkan data hipotetik pada skala Etos Kerja diketahui skor minimum 22 dan skor maksimum 88. Rerata hipotetik sebesar 55 dengan standar deviasi sebesar 11. Sedangkan berdasarkan data empirik diketahui skor minimum 56 dan skor maksimum 88. Rerata empirik sebesar 74,36 dengan standar deviasi sebesar 8,679.

Berdasarkan data hipotetik pada skala Kecerdasan Emosional diketahui skor minimum 15 dan skor maksimum 60. Rerata hipotetik sebesar 37,5 dengan standar deviasi sebesar 7,5. Sedangkan berdasarkan data empirik diketahui skor minimum 43 dan skor maksimum 60. Rerata empirik sebesar 51,44 dengan standar deviasi sebesar 4,956.

Berdasarkan hasil katogorisasi etos kerja diketahui bahwa dari 85 subjek sebanyak 70 subjek memiliki kategori pemaafan yang tinggi dengan persentase sebesar 82,4%, dalam kategori sedang sebanyak 15 subjek dengan persentase sebesar 17,6% dan 0 subjek memiliki pemaafan yang rendah dengan persentase sebesar 0%. (Lihat Tabel 1)

**Tabel 1. Kategorisasi Etos Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori**  | **Frekuensi**  | **Persentase**  |
| Tinggi  | 70 | 82,4% |
| Sedang  | 15 | 17,6% |
| Rendah  | 0 | 0% |
| Total  | 85 | 100% |

Sedangkan pada kategorisasi kecerdasan emosional dari 85 subjek sebanyak 75 subjek memiliki kepercayaan interpersonal yang tinggi dengan persentase sebesar 88,3%, sebanyak 10 subjek memiliki kepercayaan interpersonal sedang dengan persentase sebesar 11,7% dan 0 subjek memiliki kecerdasan emosional yang rendah dengan persentase sebesar 0%. (Lihat Tabel 2)

**Tabel 2. Kategorisasi Kecerdasan Emosional**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori**  | **Frekuensi**  | **Persentase**  |
| Tinggi  | 75 | 88,3% |
| Sedang  | 10 | 11,7% |
| Rendah  | 0 | 0% |
| Total  | 85 | 100% |

 Dari hasil kategorisasi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki etos kerja dan kecerdasan emosional yang tinggi.

 Hasil uji normalitas dari hasil *Kolmogorov-smirnov* etos kerja diperoleh KS-Z = 0,075 dengan p = 0,200. Sedangkan hasil *Kolmogorov-smirnov* pada kecerdasan emosional diperoleh hasil KS-Z = 0,085 dengan p = 0,186. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan variabel kecerdasan emosional memiliki sebaran data yang mengikuti distribusi normal.

 Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel etos kerja diperoleh nilai F = 46,717 dengan p = 0,000 (p < 0,01), yang berarti hubungan antara kecerdasan emosional dengan etos kerja merupakan hubungan yang linier.

 Berdasarkan hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi antara kecerdasan emosional dan etos kerja dengan rxy = 0, 600 dan p = 0,000 (p < 0,05). Berarti ada korelasi positif antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel etos kerja sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hubungan yang positif antara Etos Kerja dengan Kecerdasan Emosional pada karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi, menggambarkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan diikuti dengan semakin tinggi tingkat etos kerja karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi.

**PEMBAHASAN**

 Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang turut menentukan etos kerja pada karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi antara kecerdasan emosional dengan etos kerja r = 0,600 (p < 0,05) yang artinya ada hubungan positif antara kecerdasn emosional dan etos kerja pada karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki oleh karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah etos kerja pada karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi.

 Menurut Goleman (2003), seorang karyawan membutuhkan kecerdasan kognitif dan emosional agar berhasil di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional memberikan dorongan yang sangat baik untuk menangani tugas dan memiliki efek positif pada peningkatan kinerja, yang menguntungkan bagi individu dan organisasi. Hal ini akan menghasilkan etos kerja dan memiliki pengaruh yang baik bagi perusahaan sebagai hasil dari peningkatan produktivitas kerja dan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain. Menurut Rahma, Suhandana, dan Suarni (2013) etos kerja adalah keseluruhan kepribadian seseorang dan cara seseorang berkomunikasi, melihat, percaya, dan memberi makna pada sesuatu, memotivasinya untuk bertindak, dan menghasilkan hasil yang ideal sehingga bahwa koneksi dapat dibangun.

 Goleman menyatakan kecerdasan emosional berkaitan dengan perilaku dapat dilihat dari kesadaran diri, disiplin diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2016). Berdasarkan data penelitian, bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan kesadaran diri. Hal ini terlihat dari respon subjek yang mencerminkan sikap kesadaran diri, seperti totalitas dalam bekerja, responsif terhadap tekanan kerja, dan kinerja yang optimal. Diperkuat dengan penelitian Fitriyani, D., Sundari, O., dan Dongoran, J. (2019) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan berusaha menunjukkan totalitas bekerja dan keyakinan dalam melakukan suatu pekerjaan secara efektif. Berdasarkan temuan dari data yang dikumpulkan, terlihat dari respon subjek yang merepresentasikan sikap pengendalian diri seperti mengatur emosi secara efektif dan mampu menangani tanggung jawab pekerjaannya. Didasarkan dengan temuan dari data yang dikumpulkan, menerangkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan sikap motivasi, seperti ketekunan, kegembiraan, dan penolakan terhadap putus asa. Hal ini diperkuat dari penelitian Saputra, Lengkong, and Trang (2018) bahwa seorang yang termotivasi memiliki etos kerja yang lebih kuat daripada mereka yang tidak termotivasi. Berdasarkan dengan temuan dari data yang terkumpul, menerangkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki sikap empatik yang ditunjukkan dengan kemampuan untuk memahami orang lain dan menjadi pendengar yang baik. Diperkuat oleh penelitian Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri, dan Weda (1997) bahwa semangat kerja/ etos kerja dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya termasuk empati. Berdasarkan dengan temuan data yang terkumpul, bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan sikap keterampilan sosial, seperti fleksibilitas, rasa ingin tahu yang tinggi, dan keterampilan komunikasi yang efektif.

 Didukung penelitian oleh Hidayah, H., dan Ritonga (2021) yang menunjukkan korelasi positif dan signifikan secara statistik sebesar antara kecerdasan emosional dan etos kerja sebesar 40,4% dan sisanya 59,6% dipengaruhi kecerdasan spiritual. Hal serupa dilakukan oleh Fadhilah (2017) bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap etos kerja sebesar 45,7%, sedangkan faktor lain memiliki pengaruh sebesar 54,3%.

 Etos kerja karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi pada saat penelitian rata-rata berada pada kategori tinggi dengan jumlah subjek sebanyak 70 subjek atau 82,4%. Berdasarkan gambaran umum skor variabel yang menunjukkan bahwa *mean* empirik variabel etos kerja 74,36 yang berada pada kategori tinggi. Kecerdasan emosional karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi pada saat penelitian rata-rata berada pada kategori tinggi dengan jumlah subjek sebanyak 75 subjek atau 88,3%. Berdasarkan gambaran umum skor variabel yang menunjukkan bahwa *mean* empirik variabel kecerdasan emosional 51,44 yang berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi memiliki keyakinan bahwa mereka mampu mengelola emosi dan menggunakan keterampilan sosialnya dalam meningkatkan kinerja sehingga mereka mampu menumbuhkan etos kerja yang baik di lingkungan kerja.

 Senada dengan penelitian Syawali, I., Suriadi, dan Komalasari (2022), menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan etos kerja seseorang. Orang yang cerdas secara emosional pada tingkat personal dan sosial di tempat kerja dapat mengendalikan emosi atau kecemasan mereka tanpa mengganggu kemampuannya untuk bekerja. Goleman (2009) manyatakan dengan kecerdasan emosional juga mampu berkontribusi dalam meningkatkan ketahanan dan semangat kerja seseorang sehingga dapat menghasilkan etos kerja yang baik di tempat kerja. Koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,360 yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki kontribusi sebesar 36% terhadap variabel etos kerja dan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikam antara Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja pada karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah etos kerja yang dimiliki karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dalam penelitian diperoleh koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,360 yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki kontribusi sebesar 36% terhadap variabel etos kerja dan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain

 Berdasarkan penelitian dan kesimpulan, bagi karyawan *coffe shop* di Kota Bekasi disarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan aspek emosi atau afektif dalam bekerja. Karena dengan mengelola emosi secara baik dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan etos kerja. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi bagi khalayak umum untuk menambah pengetahuan dan berkontribusi secara baik terhadap berbagai ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi. Selain itu, diharapkan agar dapat mengunakan teori yang berbeda guna memperluas dan memperkaya pembahasan penelitian terkait variabel kecerdasan emosional dan etos kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja* (*5th* ed). Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Azwar, S. (2009). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 24-34.

Goleman, D. (2016). *Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hidayah, H., & Ritonga, N. A. R. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja Guru Smk Swasta Se-Kecamatan Medan Tembung. *Jurnal MUMTAZ*, 1(2), 125-135.

Novian, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dengan Etos Kerja Pegawai Pada Pt. Bussan Auto Finance Medan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 1-13.

Nugroho, A. S. (2014). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Skripsi.*

Oktapriana, C., Nurdiniah, D., Bhuana, K., & Novianti, N. (2021). Pendampingan Perhitungan Harga Jual Melalui Metode Service Learning Bagi Kedai Kopi Di Kota Bekasi. *Logista - Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat, 5*(2), 265-274. doi:10.25077/logista.5.2.265-274.2021.

Pramanik, N. D. (2021). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas, Etos Kerja dan Motivasi Karyawan Selama Bekerja di Rumah (WFH). *EKBIS (Ekonomi & Bisnis)*, *9*(2), 12-TO.

Rahma, S., Suhandana, I. G. A., & Suarni, N. K. (2013). Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Oranisasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, *4*(1).

Siregar, S. C. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kualitas Kehidupan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *2*(20).

Syawali, I., Suriadi, A., & Komalasari, S. (2022). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Al-Husna*, *2*(1), 27-43.

Toffin. (2020). *Riset Toffin*. Diakses pada 17 Juni 2022 at: <https://toffin.id/riset-toffin/>.

Wicaksana, S. A., Nurika, R., & Asrunputri, A. P. (2020). Gambaran etos kerja pada karyawan generasi milenial di PT X. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *4*(2), 186-197.

Yosepha, S. Y. (2021). Determinan Penggunaan Media Sosial, Kreativitas dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) *Coffee Shop* di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 165-181.