

Effect Of Employee Intelligence, Spiritual Intelligence And Adaptation Ability On Employee Engagement (Case Study On Non-Manager Employees At Taman Mangkubumi Indah Hotel, Tasikmalaya City)

by Jurnal Of Indonesian Management

Submission date: 29-Jun-2022 12:26PM (UTC-0400)

Submission ID: 1864649489

File name: 32._Ossa_Febriasari.pdf (599K)

Word count: 3350

Character count: 21478

Effect Of Employee Intelligence, Spiritual Intelligence And Adaptation Ability On Employee Engagement

(Case Study On Non-Manager Employees At Taman Mangkubumi Indah Hotel, Tasikmalaya City)

19

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap *Engagement* Karyawan (Studi kasus pada Karyawan Non Manajer pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Kota Tasikmalaya)

Ossa Febriasari

Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

Email: Ossafebriasari5@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [19 Mei 2022]

Revised [05 Juni 2022]

Accepted [25 Juni 2022]

KEYWORDS

Emotional Intelligence,
Spiritual Intelligence,
Adaptability, Employee
Engagement

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap *Engagement* Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas melalui pendekatan studi kasus. Dengan sampel penelitian 40 orang Karyawan Non Manajer pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kemampuan Adaptasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Engagement* Karyawan. Secara parsial Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Engagement* Karyawan. Secara parsial Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap *Engagement* Karyawan dan Secara parsial Kemampuan Adaptasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Engagement* Karyawan.

25

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of emotional intelligence, spiritual intelligence and adaptability on employee engagement. The method used in this research is causality through a case study approach. With a research sample of 40 non-manager employees at the Taman Mangkubumi Indah Hotel, Tasikmalaya City. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results showed that simultaneously Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Adaptability had a significant effect on Employee Engagement. Partially Emotional Intelligence has a significant influence on Employee Engagement. Partially Spiritual Intelligence has a significant effect on Employee Engagement and Partially Adaptability Ability has a significant effect on Employee Engagement.

PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melakukan penelitian untuk melihat gambaran engagement karyawan di Hotel Taman Mangkubumi Indah. Peneliti mendapatkan informasi bahwa semangat kerja disana sudah cukup baik, permasalahan engagement muncul dari kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan. Engagement itu mengacu dalam kondisi kognisi (penyerapan) serta semangat yang tumbuh. Sehingga engagement ini prediktor yang baik dari kinerja pekerjaan. Pada engagement yang tinggi, membuat karyawan sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat (HRD Hotel Taman Mangkubumi Indah, 2021).

Penulis melakukan survei mengenai kebenaran permasalahan engagement karyawan kepada 15 responden akan tingkat semangat dalam bekerja:

Tabel 1. Survei *Engagement* Karyawan

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total
Hadir tepat waktu	9	6	15
Persentase	60%	40%	100%
Mempersiapkan pekerjaan yang akan dilakukan	7	8	15
Persentase	53%	47%	100%
Pulang sebelum pergantian shift	10	5	15
Persentase	67%	33%	100%

Sumber : Hotel Taman Mangkubumi Indah

Diketahui terdapat 60% karyawan yang bersemangat dalam bekerja di pagi hari dengan tepat waktu, dimana pagi hari atau awal pekerjaan merupakan hal yang cukup sulit untuk melahirkan semangat kerja namun sebagian besar karyawan tepat waktu dalam datang pertama di pagi hari. Terdapat 47% karyawan yang dirinya masih merasa terlena akan kegiatan kerja yang akan dilakukan dan terakhir adalah dari segi ketepatan waktu pulang kerja 33% sebagian ada yang pulang atau istirahat belum waktunya. Fenomena yang didapat dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan *employee engagement* yang kurang baik. Hal ini ditunjukkan dari tidak terpenuhinya aspek *managerial and co-worker support* (dukungan atasan dan rekan kerja) serta *basic need* (kebutuhan dasar). Selain itu kurangnya gaya kepemimpinan masing-masing.

Meskipun demikian ada sebagian karyawan yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya menghadapi hari tersebut, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih berkecimpung dengan pekerjaan dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya. Fenomena tersebut dalam psikologi industri dan organisasi disebut dengan istilah *work engagement* (keterikatan kerja). Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai kualitas hubungan antara individu dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Thomas, 2010: 56). Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif.

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan Adaptasi dan *Engagement* Karyawan Non Manajer Di Hotel Taman Mangkubumi Indah.
2. Apakah Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan Adaptasi secara simultan berpengaruh Terhadap *Engagement* Karyawan Non Manajer Di Hotel Taman Mangkubumi Indah.
3. Apakah Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh Terhadap *Engagement* Karyawan Non Manajer Di Hotel Taman Mangkubumi Indah
4. Apakah Kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh Terhadap *Engagement* Karyawan Non Manajer Di Hotel Taman Mangkubumi Indah.
5. Apakah Kemampuan Adaptasi secara parsial berpengaruh Terhadap *Engagement* Karyawan Non Manajer Di Hotel Taman Mangkubumi Indah.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins dan Judge (2015: 70), menyatakan bahwa "Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memandu pikiran dan tindakan".

Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Udik Abdullah (2015: 231), menyatakan bahwa "Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membuat seseorang menjadi utuh, sehingga dapat mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktifitas dan keberadaannya. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang dapat mengetahui apa sesungguhnya dirinya dan organisasinya. Kecerdasan spiritual memungkinkan lahirnya wawasan dan pemahaman untuk beralih dari sisi dalam ke permukaan keberadaan seseorang, tempat seseorang bertindak, berpikir dan merasa. Kecerdasan spiritual juga menolong seseorang untuk berkembang".

Pengertian Kemampuan Adaptasi

Boylan dan Turner (2017: 186), bahwa "Kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan".

Pengertian Engagement Karyawan

Menurut Risher (2010: 74), menyatakan bahwa "*Engagement* karyawan merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena employee engagement berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini telah didefinisikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survey. Dalam penelitian survei ini, penulis melakukan penelitian langsung Pada karyawan non manajer di Hotel Taman Mangkubumi Indah untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

Objek di dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kemampuan Adaptasi dan *Engagement* Karyawan. Adapun subjek penelitian adalah Pada Karyawan Non Manajer Di Hotel Taman Mangkubumi Indah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling menggunakan full sampling atau sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan full sampling tersebut maka diambil 40 orang karyawan non manajer yang dijadikan sampel penelitian

Teknik Pengujian data dalam penelitian ini yaitu instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dan harus diuji terlebih dahulu untuk memastikan perolehan data yang berkualitas. Biasanya dalam pengujian data meliputi Uji validitas dan Uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi berganda. Menurut Sugiono (2013: 210), analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Jadi analisis regresi ganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal dua.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukandengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan rumus korelasi *Product moment*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

		R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	Pearson Correlation	,732**	0,304	Valid
X1.2	Pearson Correlation	,756**	0,304	Valid
X1.3	Pearson Correlation	,779**	0,304	Valid
X1.4	Pearson Correlation	,873**	0,304	Valid
X1.5	Pearson Correlation	,723**	0,304	Valid
X1.6	Pearson Correlation	,770**	0,304	Valid
X1.7	Pearson Correlation	,906**	0,304	Valid
X1.8	Pearson Correlation	,871**	0,304	Valid
X1.9	Pearson Correlation	,925**	0,304	Valid
X1.10	Pearson Correlation	,816**	0,304	Valid

X2.1	Pearson Correlation	,819"	0,304	Valid
X2.2	Pearson Correlation	,724"	0,304	Valid
X2.3	Pearson Correlation	,771"	0,304	Valid
X2.4	Pearson Correlation	,730"	0,304	Valid
X2.5	Pearson Correlation	,730"	0,304	Valid
X2.6	Pearson Correlation	,850"	0,304	Valid
X2.7	Pearson Correlation	,774"	0,304	Valid
X2.8	Pearson Correlation	,778"	0,304	Valid
X2.9	Pearson Correlation	,691"	0,304	Valid
X2.10	Pearson Correlation	,765"	0,304	Valid
Y3.1	Pearson Correlation	,717"	0,304	Valid
X3.2	Pearson Correlation	,754"	0,304	Valid
X3.3	Pearson Correlation	,776"	0,304	Valid
X3.4	Pearson Correlation	,843"	0,304	Valid
X3.5	Pearson Correlation	,676"	0,304	Valid
X3.6	Pearson Correlation	,738"	0,304	Valid
X3.7	Pearson Correlation	,858"	0,304	Valid
X3.8	Pearson Correlation	,853"	0,304	Valid
X3.9	Pearson Correlation	,901"	0,304	Valid
X3.10	Pearson Correlation	,841"	0,304	Valid
X3.11	Pearson Correlation	,889"	0,304	Valid
X3.12	Pearson Correlation	,854"	0,304	Valid
X3.13	Pearson Correlation	,834"	0,304	Valid
X3.14	Pearson Correlation	,866"	0,304	Valid
X3.15	Pearson Correlation	,814"	0,304	Valid
X3.16	Pearson Correlation	,847"	0,304	Valid
Y1	Pearson Correlation	,850"	0,304	Valid
Y2	Pearson Correlation	,763"	0,304	Valid
Y3	Pearson Correlation	,799"	0,304	Valid
Y4	Pearson Correlation	,690"	0,304	Valid
Y5	Pearson Correlation	,728"	0,304	Valid
Y6	Pearson Correlation	,883"	0,304	Valid
Y7	Pearson Correlation	,800"	0,304	Valid
Y8	Pearson Correlation	,744"	0,304	Valid

Sumber : Data dari Hasil Penelitian yang diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung dari 34 pernyataan lebih besar daripada rtabel dengan taraf signifikansi 5% = 0,3882. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini juga menunjukkan sejauh mana instrument penelitian itu tetap konsisten atau tetap

asas bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kemampuan Emosional	,943	10
Kemampuan Spiritual	,917	10
Kemampuan Adaptasi	,963	16
Engagement Karyawan	,904	8

Sumber : Data dari Hasil Penelitian yang diolah Peneliti (2022)

Pada Tabel 3 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's > 0,60, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Pembahasan

¹² Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan kemampuan Adaptasi Secara Simultan Terhadap *Engagement* Karyawan

Berdasarkan output SPSS 26 new version, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			²¹ Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	,810	,541		1,497	,143			
X1	,252	,062	,647	3,014	,002	,764	,618	,400
X2	,774	,025	,953	30,999	,000	,992	,982	,616
X3	,523	,041	,509	3,276	,002	,778	,781	,254

$$Y = 0,810 + 0,252 X1 + 0,774 X2 + 0,523 X3 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 0,810 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual maka *Engagement* Karyawan sebesar 0,8²³
- Koefisien regresi Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,252 artinya setiap kenaikan 1 satuan Kecerdasan Emosional akan meningkatkan *Engagement* Karyawan sebesar 0,252 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Kecerdasan Emosional akan menurunkan *Engagement* Karyawan sebesar 0,252 satuan.
- Koefisien regresi Kemampuan Adaptasi (X3) sebesar 0,774 artinya setiap kenaikan 1 satuan Kemampuan Adaptasi akan menaikkan *Engagement* Karyawan sebesar 0,774 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Kemampuan Adaptasi akan menurunkan *Engagement* Karyawan sebesar 0,774 satuan.

Tabel 5. Hasil Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	¹⁵ Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	,986	,985	,65838

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan kemampuan adaptasi dengan Engagement Karyawan sebesar 0,993. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan kemampuan adaptasi dan kemampuan adaptasi terhadap Engagement Karyawan memiliki nilai positif artinya meningkatkan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan kemampuan adaptasi dapat pula meningkatkan *Engagement* Karyawan dan sebaliknya, penurunan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan kemampuan adaptasi secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Engagement Karyawan.

12 Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,986 atau 98,6%. Artinya besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan kemampuan adaptasi secara simultan sebesar 98,6% terhadap Engagement Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 1,4% adalah pengaruh faktor lain misalnya pelayanan, gaji. Secara simultan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan kemampuan adaptasi memiliki pengaruh yang sangat kuat, hal ini disebabkan ketiga variabel ini jika digabungkan dan menjalankan sesuai fungsinya akan menghasilkan engagement karyawan yang optimal khususnya dalam hal kinerja yang dicapainya.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083,329	3	361,110	833,085	,000 ^b
	Residual	15,605	36	,433		
	Total	1098,933	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar 0,000 < 0,05, artinya H_0 diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan kemampuan adaptasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Engagement* Karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Secara Parsial Terhadap Engagement Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	,810	,541		1,497	,143			
X1	,252	,062	,647	3,014	,002	,764	,618	,400

6 Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kecerdasan Emosional dengan *Engagement* Karyawan sebesar 0,618 yang menunjukkan terdapat hubungan kuat antara Kecerdasan Emosional dengan *Engagement* Karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Kecerdasan Emosional akan meningkatkan *Engagement* Karyawan. Maka besar pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Engagement* Karyawan secara parsial adalah sebesar 38,192% [$Kd = (0,618)^2 \times 100\%$]. Artinya Secara Parsial Kecerdasan Emosional akan meningkatkan *Engagement* Karyawan sebesar 38,192% dengan arah pengaruh positif, selain itu faktor lain yang tidak diteliti sebesar 61,80%, sedangkan besar hubungannya sebesar 61,8%. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan meningkatkan *Engagement* Karyawan sebesar 38,192. Melalui kecerdasan emosional akan melahirkan kinerja yang baik untuk perusahaan sebagai timbal balik karyawan.

14 Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap *Engagement* Karyawan. Hasil perhitungan Kecerdasan Emosional mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,002 < sig α 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Engagement* Karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Secara Parsial Terhadap *Engagement* Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	,810	,541		1,497	,143			
X2	,774	,025	,953	30,999	,000	,992	,982	,616

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kecerdasan Spiritual dengan *Engagement* Karyawan sebesar 0,982 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Kecerdasan Spiritual melekat akan meningkatkan *Engagement* Karyawan. Maka besar pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap *Engagement* Karyawan secara parsial adalah sebesar 56,1% [$Kd = (0,982)^2 \times 100\%$]. Secara parsial Kecerdasan Spiritual memberikan pengaruh positif terhadap *Engagement* Karyawan sebesar 56,1% dengan sisanya faktor lain yang tidak diteliti sebesar 43,9%. Artinya masih lebih besar pengaruhnya dari variabel yang diteliti dari pada faktor lain. Selain itu besaran pengaruh dalam penelitian ini juga memberikan arah positif sebesar 56,1%. Kecerdasan spiritual variabel yang pengaruhnya lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya, disebabkan kecerdasan spiritual merupakan hal yang melekat pada karyawan untuk mengontrol perilakunya.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kecerdasan Spiritual secara parsial terhadap *Engagement* Karyawan. Hasil perhitungan Kecerdasan Spiritual mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap *Engagement* Karyawan.

Pengaruh Kemampuan Adaptasi Secara Parsial Terhadap *Engagement* Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	,810	,541		1,497	,143			
X3	,523	,041	,509	3,276	,002	,778	,781	,254

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara kemampuan adaptasi dengan *Engagement* Karyawan sebesar 0,781 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan kemampuan adaptasi melekat akan meningkatkan *Engagement* Karyawan. Maka besar pengaruh kemampuan adaptasi terhadap *Engagement* Karyawan secara parsial adalah sebesar 60,99% [$Kd = (0,781)^2 \times 100\%$]. Secara parsial kemampuan adaptasi memberikan pengaruh positif yang berarti meningkatkan *Engagement* Karyawan sebesar 60,99% dengan faktor lain yang tidak diteliti sebesar 39,01%. Adaptasi merupakan komponen yang penting dalam mendukung pekerjaan seorang karyawan, jika karyawan tidak mampu beradaptasi maka semua prosedur kerja tidak bisa dijalankan dengan baik sesuai standar.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kemampuan adaptasi secara parsial terhadap *Engagement* Karyawan. Hasil perhitungan kemampuan adaptasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,002 < \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan adaptasi berpengaruh signifikan terhadap *Engagement* Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional memiliki klasifikasi sangat baik, Kemampuan Adaptasi dan *Engagement* Karyawan Non Manajer di Hotel Taman Mangkubumi Indah. Berbeda dengan kecerdasan spiritual memiliki kriteria penilaian baik.
2. Secara simultan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kemampuan adaptasi berpengaruh signifikan terhadap *engagement* Karyawan Non Manajer di Hotel Taman Mangkubumi Indah.
3. Secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *engagement* karyawan manajer di Hotel Taman Mangkubumi Indah.
4. Secara parsial kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap *engagement* karyawan non

manajer di Hotel Taman Mangkubumi Indah.

5. Secara parsial kemampuan adaptasi berpengaruh signifikan terhadap *engagement* karyawan non manajer di Hotel Taman Mangkubumi Indah.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah variabel Kecerdasan Emosional berada pada indikator mampu menghibur diri sendiri jika menemukan permasalahan di Hotel Taman Mangkubumi Indah, maka dari itu pihak hotel harus lebih mengawasi akan semua kebutuhan karyawannya khususnya yang menunjang pekerjaan jangan sampai adanya persoalan kerja berlarut-larut tidak terselesaikan.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Kecerdasan Spiritual berada pada indikator kemampuan untuk menghadapi dan belajar dari bawah dahulu saat bekerja di Hotel Taman Mangkubumi Indah, pihak hotel harus lebih bisa mengontrol kemampuan karyawannya misalnya melalui berbagai pelatihan diri dan kerja khususnya di bagian spiritualnya.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Kemampuan Adaptasi berada pada indikator mampu memahami lingkungan pekerjaan saat bekerja di Hotel Taman Mangkubumi Indah, pihak hotel harus mampu mengetahui kemampuan karyawannya jangan sampai tidak bisa beradaptasi dengan lingkungannya.
4. Berdasarkan skor terendah variabel *Engagement* Karyawan berada pada indikator semangat dalam melaksanakan pekerjaan di Hotel Taman Mangkubumi Indah, pihak hotel harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya misalnya melalui bonus kerja dan lainnya.
5. Saran bagi responden yang berbeda, melalui penelitian ini diharapkan bisa mendapatkan informasi mengenai Hotel Taman Mangkubumi Indah.
6. Saran untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukan penelitian ini semoga penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya atau tolak ukur penelitian dan mendukung penelitian yang diharapkan supaya bisa dikembangkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Mas Udik. 2015. *Meledakkan IESQ Dengan Langkah Takwa dan Tawakal*. Jakarta Timur: Zikir Hakim.
- Boylan, S. A. & Turner, K. A. 2017. *Developing Organizational Adaptability for Complex Environment*. Journal of Leadership Education
- Risher. 2010. *Don't Overlook Frontline Supervisors*. Public Manager, 39, 74–76.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Effect Of Employee Intelligence, Spiritual Intelligence And Adaptation Ability On Employee Engagement (Case Study On Non-Manager Employees At Taman Mangkubumi Indah Hotel, Tasikmalaya City)

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upi.edu Internet Source	3%
2	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	2%
3	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	2%
4	gnosis.library.ucy.ac.cy Internet Source	1%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
6	Anisa Putri Sari, Christiana Hari Soetjningsih. "HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN CUTTING PT. ARGO MANUNGGA TRIASTA", Jurnal Psikohumanika, 2019 Publication	1%

7	Internet Source	1 %
8	Repository.Unej.Ac.Id Internet Source	1 %
9	Submitted to Udayana University Student Paper	1 %
10	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1 %
11	zbook.org Internet Source	1 %
12	brotherichwan.blogspot.com Internet Source	1 %
13	journal.uii.ac.id Internet Source	1 %
14	repositori.unsil.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.usbypkp.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
17	Prof. Dr. Yupono Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM, Yuli Widyastutik. "Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Organizational Citizenship Behavior	1 %

Terhadap Commitment Organizational", EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 2021

Publication

18	nek.istanbul.edu.tr:4444 Internet Source	1 %
19	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	1 %
20	bucks.collections.crest.ac.uk Internet Source	1 %
21	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	1 %
22	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1 %
23	ejournal.warmadewa.ac.id Internet Source	<1 %
24	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
25	journal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
26	ejurnal.pps.ung.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.unib.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

< 15 words