Meneropong Dampak Stress, Social Skills dan Internet Addiction pada Office Workers semasa Covid-19 (Overviewing the Impact of Stress, Social Skills and Internet Addiction on Office Workers during Covid-19)

Angela Novianti¹, Muhammad Rafi Akhyari², Syifa Nadhifah Hakim³, Nopriadi Saputra⁴ Jurusan Manajemen, Universitas Bina Nusantara, Jakarta Barat¹.2.3.⁴ angela.noviahnti@binus.ac.id¹*, muhammad.akhyari@binus.ac.id², syifa.hakim@binus.ac.id³, nopriadisaputra@gmail.com⁴



Riwayat Artikel

Diterima pada 14 Juni 2021 Direvisi pada 16 Juli 2021 Revisi 2 pada 24 Juli 2021 Disetujui pada 27 Juli 2021

Abstract

Purpose: This study aimed to determine how much coping stress levels, social skills, and internet addiction affect employee engagement of millennial employees during the COVID-19 pandemic.

Research Methodology: Questionnaires were distributed to 391 millennial office employees during the Covid-19 pandemic. The samples used were only 196 respondents because we used the Krejcie and Morgan method. The technique used by the author to analyze the data was multiple regression techniques.

Results: This study show that social skills and internet addiction affect employee engagement while coping with stress does not affect employee engagement.

Limitations: This study focuses on coping stress, social skills, internet addiction, and employee engagement, and only on millennial office workers in Jabodetabek. This is supported by very clear references on coping stress, social skills, internet addiction, and employee engagement

Contribution: This research shows how to overcome stress, social skills, and internet addiction that affect employee engagement and shows employee engagement, stress coping, social skills, and internet addiction. This research will help companies to find ways to increase employee engagement in their companies.

Keywords: Coping Stress, Social Skills, Internet Addiction, Employee Engagement

How to Cite: Novianti, A., Akhyari, M. R., Hakim, S. N., & Saputra, N. (2021). Meneropong Dampak Stress, Social Skills dan Internet Addiction pada Office Workers Semasa Covid-19. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(1), 39-60.

1. Pendahuluan

Setelah menyebarnya wabah *Covid-19* di Wuhan yang mulai januari tahun 2020, awal kegemparan terdengar secara perlahan sehingga menyebar ke seluruh dunia. Kegemparan secara bertahap mulai menyebar ke seluruh dunia, yang membuat kecemasan segala golongan atau kelompok menghadapi *Covid-19* (Mungkasa, 2020). Dengan adanya hal ini pemerintah memutuskan untuk melakukan work from home, yaitu menerapkan aturan untuk seluruh pegawai dengan "melarang" pegawai bekerja di kantor dan berkerumun di ruangan, dan membuat para pekerja harus beraktivitas dari rumah. Ini disebut telecommuting (WFH) atau sistem bisnis ini mengutamakan fleksibilitas, yang memungkinkan pegawai dapat bekerja dari luar kan-tor (Simarmata, 2020). Dikarenakan masa pandemi COVID-19 di Indonesia, WFH dilakukan secara sementara di awal karena dianggap sebagai salah satu alternatif yang memberikan jalan untuk menghindari masyarakat agar tidak tertular penyakit di kawasan umum (Saputra, et al., 2021).

Menurut survei *World Economic Forum*, 91,7% perusahaan Indonesia memberlakukan WFH (Yoshio, 2020). Maka dari itu wabah telah memengaruhi penerapan SDM utama sektor formal di Indonesia. Manajemen sumber daya manusia menyertakan Seluruh putusan dan penerapan manajemen yang memberikan dampak secara langsung sumber daya manusianya (Rusilowati, 2020). Adanya hubungan antara karyawan dan perusahaan ini menjadi krusial, melihat sumber daya manusia (*human resources*) sebenarnya adalah *intangible asset* yang paling menentukan untuk pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan itu sendiri

Dari data *Employee Engagement* yang diperoleh dari Studi yang dilakukan Gallup dalam studinya yang berjudul *State of the Global Workplace* (2017), menjelaskan bahwa persentase karyawan *not engaged* lebih banyak daripada karyawan yang ter-*engaged*, yang berarti lebih banyak karyawan *not engaged* yang sekedar fokus pada pekerjaan harian, hanya mementingkan menyelesaikan pekerjaan, cenderung menanti arahan dan kurang ide. Daripada karyawan ter-*engaged* yang bekerja dengan maksimal, mengerahkan seluruh keahliannya dan memiliki orientasi tidak sekedar menyelesaikan tugas, tetapi juga mencapai tujuan organisasi. Sementara terdapat juga beberapa karyawan yang *actively disengaged* yang berartikan karyawan yang tidak mempunyai semangat kerja, dan lebih banyak berperilaku negatif atau memperlihatkan perlawanan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Firdaus, Salim, & Saputra, 2020).

Setelah mengetahui rendahnya tingkat *employee engagement* yang terjadi di Dunia, Asia Tenggara dan Indonesia serta mengetahui sejauh mana *employee engagement* dapat mempengaruhi perusahaan, maka penulis memutuskan untuk meneliti *employee engagement*. *Employee engagement* juga mempunyai beberapak hubungan dan faktor yang memberikan pengaruh. Beberapa faktor pengaruhnya akan di jelaskan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan apakah benar faktor tersebut mempengaruhi terhadap *employee engagement* seseorang atau tidak. *Employee engagement* adalah salah satu hal yang signifikan untuk perusahaan karena merupakan hal yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya lebih dari kewajiban (*high performance*) sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Pada bagian ini akan membahas lebih dalam tentang *coping stress, social skills, internet addiction* dan *employee engagement*, yang di dalamnya terkait teori dan hasil penelitian dari para ahli sebelumnya.

Employee Engagement

Pengertian *employee engagement* yang diperoleh dari (Rahmi, Amelia, & Mulyadi, 2018), menyebutkan bahwa *employee engagement* adalah sebuah proses terlibat dalam pekerjaan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keterlibatan karyawan di tempat kerja memiliki efek krusial pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, dan keterlibatan karyawan menentukan tingkat keterlibatan karyawan. Serta menurut (Laksmi, Sri, Adiarsi, & Rachmi, 2018) *employee engagement* adalah sebuah pembuktian kepada orang lain dengan memperlihatkan kemampuan beradaptasi dengan baik, usaha yang lebih, berusaha dalam pekerjaannya dan sikap gigih ketika berorganisasi. *Employee engagement* memakai alat ukur UWES (*Utrecth Work Engagement Scale*) yang didesain oleh peneliti dengan berasaskan pada konsep teoritis berasal yg dikembangkannya, terdiri atas tiga (3) indikator yaitu: penyerapan (*absorption*), kekuatan (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) (Fitaloka, Sugarai, Perkasa, & Saputra, 2020).

Coping Stress

Menurut Rasmun, *coping* ialah dimana individu yang merasakan stres atau tekanan psikis ketika mengalami permasalahan dalam aktivitas sehari-harinya membutuhkan keahlian pribadi dan bantuan lingkungan untuk meminimalkan stres. Sejalan dengan studi yang diperoleh dari studi yang dilakukan (Bahari, 2019), coping merupakan suatu cara yang dialami dari sesorang dalam mengatur keadaan stres yang dialaminya. Menurut Lazurus dan Folkman mendefinisikan bahwa *coping* adalah suatu cara dimana seseorang mencoba untuk mengendalikan pemikiran di beberapa tuntutan keadaan yang ada dengan bagaimana kepandaian individu ketika memaksimalkan kebutuhan tuntutan tersebut.

Serta terdapat dua aspek dimensi dan indikator yang di kutip oleh Lazarus dan Folkman: coping berpusat terhadap emosi (*emotion - focused coping*) dan coping yang berpusat pada masalah (*problem focused coping*) (Fahrezi, Wibowo, Irfan, & Humaedi, 2020).

H1: Coping stress tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement. Menurut hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa penelitian (Rahayu & Surjanti, 2019), menyimpulkan bahwa hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan menyatakan tuntutan pekerjaan dan coping tidaklah memberikan pengaruh penting terhadap keterlibatan kerja karyawati PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V. Hal tersebut memperlihatkan semakin tingginya tuntuan perkerjaan serta coping tidak memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan menurut hasil penelitian (Saputra, Hutajulu, Hidayat, & Sinaga, 2020)Pengaruh coping stress terhadap employee engagement yaitu tidak signifikan dan lemah, pengaruh yang terjadi adalah searah/positif. Apabila coping stress naik maka employee engagement akan naik.

Social Skills

Keterampilan sosial terdiri oleh dua kata, yaitu keterampilan (*skill*) dan sosial (*social*). Keterampilan yakni suatu kecakapan yang tinggi sehingga individu memungkinan dapat melakukan suatu kegiatan motorik yang rumit secara fasih serta akurat. Sosial berdasarkan dari kata *societas* yang mempunyai arti masyarakat dan bahasa latin *socius* yang mempunyai makna koneksi antar individu, ibarat dengan keluarga ataupun lingkungan sosial lainnya (Mushfi, 2017). Pengertian lain dari *social skills* adalah *social skill* merupakan sebuah rangkaian kemampuan yang dimiliki suatu individu agar mampu melakukan komunikasi dan berinteraksi dengan orang lain. *Social skill* penting untuk seorang individu untuk menentukan pertimbangan hubungannya dengan individu lain, apakah seseorang tersebut adalah teman ataupun berpotensi menjadi pasangan. Terdapat lima dimensi dalam social skills yang diperoleh dari studi yang dilakukan (Purnama, 2017) yakni: *peer relationship skills* (hubungan dengan teman sebaya), *self management skills* (manajemen diri), *academic skills* (kemampuan akademis).

H2: Social skills memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement.

Hasil penelitian yang diperoleh dari studi yang dilakukan (Putri, 2016) menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal antara rekan-rekan dengan employee engagement. Komunikasi interpersonal yang lebih tinggi dengan teman kerja meningkatkan employee engagement dan sebaliknya. Komunikasi interpersonal dengan teman kerja dapat mempengaruhi hingga 30% dari employee engagement. Sedangkan hasil penelitian yang diperoleh dari studi yang dilakukan (Ndruru, Milfayetty, & Lubis, 2019) menyimpulkan Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara interpersonal skill dan Organizational support terhadap employee engagement. Ini menandakan bahwa semakin baik interpersonal skill dan semakin tinggi Organizational support maka semakin tinggi employee engagement. Sebaliknya semakin buruk interpersonal skill dan semakin rendah Organizational support maka semakin rendah employee engagement.

Dan menurut penelitian (Beesley, Watts, & Harrison, 2018), menyimpulkan bahwa Pekerja sosial harus mengetahui pentingnya komunikasi yang baik. Dengan adanya komunikasi mendukung orang untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, dan bahwa komunikasi yang baik adalah kunci untuk mencapai kemitraan sejati. Kemitraan sejati hanya dapat dicapai jika pekerja sosial berkomunikasi secara efektif.

H6: Internet addiction tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap coping stress.

Penelitian yang diperoleh dari studi yang dilakukan (Sandiana & Oriza, 2018) menyimpulkan bahwa coping yang fokus pada emosi tidak mampu bekerja sebagai mediator dalam hubungan antara kepripadian dengan penggunaan internet bermasalah. Model mediasi ini memberikan hasil tidak signifikan dalam artian bahwa tidak adanya peran mediator sama sekali.

Sedangkan studi yang diperoleh dari studi yang dilakukan (Sukma, Purnamasari, & Arum, 2018), penelitian ini menghasilkan bahwa adanya hubungan positif secara signifikan antara stres akademik

dan kecenderungan *internet addiction*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkatan stres akademik makan akan semakin tinggi pula tingkat kecenderungan *internet addiction* pada mahasiswa, sebagai salah satu strategi dalam *coping*. Begitupun sebaliknya, rendahnya tingkat stres akan mennghasilkan kecenderungan *internet addiction* yang rendah pula.

Dan menurut penelitian (Mafazi & Nuqul, 2017), dihasilkan pengaruh positif stratrgi *coping* serta harga diri secara bersamaan dengan pengungkapan diri yang dilakukan oleh remaja di jejaring sosial online. Hai ini terjadi karena remaja yang memiliki masalah, melakukan pengungkapan diri dan mengekspresikan perasaan di jejaring sosial online untuk *coping stress*.

Internet Addiction

Dari studi yang dilakukan oleh (Sukri & Santoso, 2019), mengemukakan bahwa internet addiction adalah sikap berlebihan dalam menggunakan internet sehingga individu yang memiliki sikap tersebut hanya akan fokus pada internet saja tanpa memperhatikan kesehariannya. Sedangkan studi yang dilakukan oleh (Sulistio, Puspo, Dina, & Anggoro, 2020) internet addiction adalah gangguan perilaku di mana individu menggunakan waktu yang berlebihan untuk mengakses internet. Individu juga tidak memiliki kontrol penggunaan internet terhadap dirinya sendiri ketika online. Terdapat enam dimensi yang didapatkan dari studi yang dilakukan oleh (Kusumo & Jatmika, 2020) berdasarkan alat ukur Internet Addiction Test (IAT) hasil adaptasi alat ukur yang dibesarkan oleh Kimberly S. Young, yakni: ciri khas (salience), pemakaian yang berlebihan (excessive use), pengabaian pekerjaan (neglect to work), antisipasi (anticipation), ketidakmampuan mengontrol diri (lack of control), dan mengabaikan kehidupan sosial (neglect to social life).

H3: Internet addiction memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement.

Menurut hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa penelitian (Al-Hashimi, Razzaque, Hamdan, & Reyad, 2019), menyimpulkan bahwa kecanduan internet memiliki efek tinggi pada produktivitas karyawan, karena hasil kuesioner menunjukkan persentase besar yang perlu dipertimbangkan, itu menunjukkan bahwa mayoritas menghabiskan lebih dari 6 jam di internet mencari hiburan.

Sedangkan menurut penelitian (Al-Hashimi, Razzaque, Hamdan, & Reyad, 2019), menyimpulkan bahwa dari semua hasil tersebut dan menganalisis temuan studi, memahami bahwa kecanduan internet berpengaruh tinggi terhadap produktivitas karyawan, karena hasil kuisioner menunjukkan persentase besar yang perlu diperhatikan, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas menghabiskan lebih dari 6 jam di internet untuk mencari hiburan sehingga menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja

Dan menurut penelitian (Shahnaz & Karim, 2014), menyimpulkan bahwa Kecanduan internet memiliki dampak negatif pada kepuasan hidup dan keterlibatan hidup yang akan menurunkan kesadaran sosial di antara orang-orang. Pecandu internet membuat internet semacam hal penting yang lebih istimewa dibandingkan keluarga, teman, bahkan kerjaannya. Sepanjangjam mereka selalu online, melalaikan waktu dan pertemuan di organisasi atau kantor, menjadikan kreativitas kerja semakin berkurang, berangsur-angsur meninggalkan diri dari kehidupan umum mereka dan kemudian membuat kehidupan mereka tidak terurus karena internet.

H4: Internet addiction memiliki pengaruh signifikan terhadap social skills.

Menurut hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa penelitian (Ritonga, Mudjiran, & Kiram, 2018), menyimpulkan bahwa hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada kontribusi yang signifikan pada pengendalian diri dengan *social skills* terhadap kecenderungan kecanduan media sosial kepada siswa. Tingkat signifikansi kontribusi pengendalian diri dan *social skills* terhadap kecenderungan kecanduan media sosial berada pada tingkat yang moderat.

Sedangkan menurut penelitian (Simarmata & Citra, 2020) pada penelitiannya menunjukkan tidak adanya pengaruh antara kecanduan internet dengan keterampilan sosial generasi milenial. Hal ini

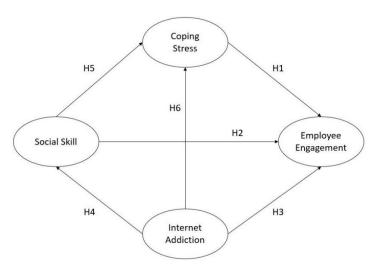
dapat diartikan bahwa internet secara tidak langsung merupakan salah satu sarana bagi seseorang yang punya keterampilan sosial rendah.

Dan menurut penelitian (Pertiwi, 2018), pada penelitian ini dihasilkan bahwa korelasi antara kecanduan internet dengan keterampilan sosial bersifat lemah dan menghasilkan hubungan negatif. Dalam artian bahwa rendahnya kecanduan internet dapat menunjukkan tingginya keterampilan sosial seseorang, pun sebaliknya.

H5: Social skills memiliki pengaruh signifikan terhadap coping stress.

Menurut hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa penelitian (Nasution, 2017), kompetensi sosial memiliki korelasi negatif terhadap coping stress yang artinya bahwa kompetensi sosial tidaklah merupakan faktor utama dalam coping stress yang akan dialami remaja. Namun ada sebab-sebab lainnya didalam yang membentuk kompetensi sosial remaja sehingga kedepannya bisa mampu mempengaruhi mereka dalam pembentukan strategi coping yang cocok dalam mengatasi stress.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini memakai 3 jenis penelitian yakni deskriptif, kuantitatif, dan asosiatif. Jenis penelitian deskriptif yang diperoleh dari studi yang dilakukan oleh (Linarwati, Fathoni, & Minarsih, 2016), yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecendrungan yang tengah berlangsung. Jenis penelitian kuantitatif menurut (Setiadinanti & Nurhayati, 2017), merupakan metode penelitian yang berdasarkan kepada pengalaman dan ilmu yang pasti, serta dapat dipakai untuk menguji populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai sarana penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk mengukur hipotesis yang sudah ditentukan. Serta jenis penelitian asosiatif yang diperoleh dari studi yang dilakukan oleh (Lampengan, Massie, & Roring, 2019), ialah penelitian yang bersifat menanyakan korelasi antara beberapa variabel. Unit analisis yang dipakai adalah individual – pegawai generasi milenial dan memakai *time horizon cross- sectional* yang diartikan penelitian yang hanya akan dipakai dalam satu periode. Penelitian ini akan dilaksanakan analisa dengan memakai program SPSS.

Sumber data yang dipakai pada penelitian ini ialah sumber data primer dan sekunder menurut (Anggraini, 2017), data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak ketiga. Data primer yang didapat

dengan membagikan kuesioner dan data sekunder melalui studi literatur/kepustakaan, termasuk informasi yang ada.

Teknik pengambilan sampel menggunakan standar Krejcie and Morgan (1970), ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan tabel *Krejcie* yang didasarkan atas kesalahan 5% dalam perhitungan ukuran sampel. Oleh karena itu, kepercayaan populasi yang diperoleh adalah 95%. Jika dihitung jumlah sampel menurut tabel *Krejcie*, dalam populasi sebanyak 391 partisipan, maka sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah 196 partisipan.

Tabel 1. Tabel Krejcie

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	65	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	75	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Dari studi yang dilakukan oleh (Yusup, 2018) validitas instrumen dapat dibuktikan secara konten atau validitas konten, secara konstruk atau validitas konstruk, dan secara kriteria atau validitas kriteria. Uji validitas dalam statistik mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan yaitu melalui: Jika nilai r hitung > r tabel, maka valid; Jika nilai r hitung < r tabel, maka tidak valid

Uji Reliabilitas

Dari studi yang dilakukan oleh Sekaran & Bougie (dalam Laboratory, 2019), reliabilitas menguji konsistensi sebuah instrumen dalam pengukuran. Reliabilitas mengacu pada seputar sarana penelitian bebas dari ketidaktepatan dan menyakinkan penilaian yang stabil selama periode waktu yang lama serta menghasilkan kesimpulan yang tidak berubah setiap saat. Rumus yang umum dipakai untuk pengujian reliabilitas merupakan Cronbach's Alpha, Spearman Brown, Kristoff, Angoff, dan Rullon. Tes keyakinan dapat dijalankan pada semua masalah secara bersamaan. Jika nilai Cronbach's Alpha R Hitung ≥ R Tabel maka reliabel; Jika nilai Cronbach's Alpha R Hitung < R Tabel maka tidak reliabel. Pertanyaan − pertanyaan yang valid selanjutnya secara bersama dihitung reliabilitasnya. Perhitungan reliabilitas dapat menggunakan cara: *Repeated Measure* atau perhitunga ulang. Dapat melihat konsistensi responden jika jawaban tetap sama ketika orang berbeda mengajukan pertanyaan yang sama ketika waktu yang berbeda dan *One shot* atau sekali saja. Untuk menghitung korelasi antara skor item dan skor yang diperoleh untuk setiap pertanyaan.

Analisis Korelasi

Dari studi yang dilakukan oleh Lind, Marchal & Wathen (dalam Laboratory, 2019), analisis korelasi merupakan seperangkat metode untuk mengukur korelasi antara dua variabel. Analisis korelasi dapat mengidentifikasi korelasi yang bersamaan antara variabel independent dan dipenden, serta menguji kekuatan hubungan tersebut. Derajat keeratan korelasi antar variabel disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi adalah ukuran statistik dari kovarians atau kombinasi dari dua atau lebih variabel. Menurut (Agustian, Saputra, & Imanda, 2019), kriteria dalam interpretasi kekuatan hubungan antar variabel tersebut yaitu: jika nilai koefisien korelasi 0,00-0,199 tingkat kekuatan hubungan sangat rendah; jika nilai koefisien korelasi 0,20 – 0,399 tingkat kekuatan hubungan Rendah; jika nilai koefisien korelasi 0,40 – 0,599 tingkat kekuatan hubungan Sedang; jika nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799 tingkat kekuatan hubungan Kuat; jika nilai koefisien korelasi 0,80 – 1,000 tingkat kekuatan hubungan Sangat Kuat. Adapun kriteria yang digunakan pada analisis korelasi berganda yaitu: 0.05 < sig. F change = Tidak ada hubungan signifikan antara coping stress, social skills dan internet addiction dengan employee engagement.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda merupakan model matematika yang dapat dipakai saat memperkirakan pola hubungan antara tiga variabel atau lebih. Analisis ini merupakan teknik statistik yang dipakai untuk menentukan kemungkinan hubungan antar variabel dengan bertujuan untuk atau memperkirakan nilai variabel lain yang diketahui. Persamaan untuk analisis regresi berganda pada penelitian ini ialah: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + E$

Uji T atau Parsial

Menurut (Junaidi & Susanti, 2019), uji F dipakai untuk mengetahui hubungan semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap nilai variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan jika F hitung < F tabel, maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

Langkah-langkah yang dapat dipakai ialah sebagai berikut: Menggunakan taraf signifikasi 0,05 dengan derajat kebebasan (n - k), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel , Standar keputusan ; Jika $\alpha > 0,05$, model ditolak dan Jika $\alpha < 0,05$, model diterima.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Profil Responden Penelitian

Kategori	Jumlah	Persentase	Kumulatif			
	Responden					
Jes	nis Kelamin					
Pria	205	52,4%	52,4%			
Wanita	185	47,3%	100%			
Tah	un Kelahiran					
1965 - 1980	20	5,1%	5,1%			
1981 – 1996	237	60,6%	65,7%			
1997 – 2001	134	34,3%	100%			
Tingl	kat pendidikan					
Sampai dengan SMA/SMK	67	17,1%	17,1%			
Diploma (D1, D2, D3, D4)	42	10,8%	27,9%			
Sarjana (S1)	260	66,5%	94,4%			
Magister (S2)	22	5,6%	100%			
M	ulai bekerja					
5 tahun terakhir	235	60,1%	60,1%			
>5 tahun terakhir	156	39,8%	100%			
Domisili						
Jabodetabek	365	93,4%	93,4%			
Luar jabodetabek	26	6,6%	100%			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Dari hasil profil partisipan diatas dapat disimpulkan bahwa: Mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan survey penelitian yang berhasil dilaksanakan pada Pegawai Kantoran di Jabodetabek dan sekitarnya, sebanyak 205 individu atau sejumlah 52,4 % partisipan berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 185 individu atau sejumlah 47,3 % partisipan berjenis kelamin laki - laki. Saat dunia kerja, tak bisa dipungkiri bahwa pegawai perempuan sungguh lebih rinci, berkonsentrasi dan lebih rapi dalam realisasikan strategi pencapaian target. Mayoritas partisipan merupakan generasi milenial. Berdasarkan survey penelitian yang berhasil dilaksanakan pada Pegawai Kantoran di Jabodetabek dan sekitarnya, dari total 391 individu, sebanyak 20 individu lahir pada rentang tahun 1965 - 1980, sebanyak 237 individu lahir pada rentang tahun 1981 – 1996 dan sebanyak 134 individu lahir pada rentang tahun 1997 - 2001. Dari analis deskriptif menunjukan bahwa mayoritas partisipan yang ada merupakan generasi milenial (usia produktif), karena banyak perusahaan yang berpendapat bahwa mengelola karyawan milenial merupakan karyawan yang mempunyai keahlian dan kemampuan tinggi dalam melakukan banyak hal atau disebut multitasking, penuh antusiasme, dan imajinatif. Mayoritas partisipan memiliki gelar Sarjana. Berdasarkan survey penelitian yang berhasil dilaksanakan pada Pegawai Kantoran di Jabodetabek dan sekitarnya, sebanyak 67 individu atau sejumlah 17,1% partisipan mempunyai latar belakang pendidikan sampai dengan SMA/SMK, sebanyak 42 individu atau sejumlah 10,8% partisipan mempunyai latar belakang pendidikan Diploma (D1,D2,D3,D4), sebanyak 260 individu atau sejumlah 66,5% partisipan mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana (S1) dan sebanyak 22 individu atau sejumlah 5,6% partisipan mempunyai latar belakang pendidikan Magister (S2). Hal tersebut sesuai dengan tugas berat yang dipikul oleh setiap perusahaan di mana memerlukan sumber daya yang kompeten. Salah satu indikator sumber daya yang unggul dapat ditinjau dari tingkat pendidikan. Mayoritas partisipan mulai bekerja di perusahaan pada 5 tahun terakhir.

Berdasarkan survey penelitian yang berhasil dilaksanakan pada Pegawai Kantoran di Jabodetabek dan sekitarnya, sebanyak 235 individu atau sejumlah 60,1% partisipan yang mulai bekerja pada 5 tahun terakhir dan sebanyak 156 individu atau sejumlah 39,8% partisipan yang mulai bekerja diatas 5 tahun terakhir. **Mayoritas partisipan berdomisili di Jabodetabek.** Berdasarkan survey penelitian yang berhasil dilaksanakan pada Pegawai Kantoran di Jabodetabek dan sekitarnya, sebanyak 365 individu atau sejumlah 93,4% partisipan yang berdomisili di Jabodetabek, dan sebanyak 26 individu atau sejumlah 6,6% partisipan yang berdomisili di luar Jabodetabek. **Mayoritas partisipan menggunakan Whatsapp sebagai social media yang utama.** Berdasarkan survey penelitian yang berhasil dilaksanakan pada Pegawai Kantoran di Jabodetabek dan sekitarnya, sebanyak 90 individu atau sejumlah 23% partisipan yang sering menggunakan *Facebook*, sebanyak 144 individu atau sejumlah 36,8% partisipan yang sering menggunakan *Twitter*, sebanyak 331 individu atau sejumlah 84,7% partisipan yang sering menggunakan *Instagram*, sebanyak 343 individu atau sejumlah 87,7% partisipan yang sering menggunakan *Whatsapp*, sebanyak 171 orang atau sebesar 43,7% partisipan yang sering menggunakan *Line*, sebanyak 166 individu atau sejumlah 42,5% partisipan yang sering menggunakan *Tiktok*.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Employee Engagement

Variabel / Dimensi / Item	Mean	Std. Deviation	Kategori
Employee Engagement	3,766	0,127	Tinggi
Vigor	3,77	0,080	Tinggi
EEV01	4,06	0,834	Tinggi
EEV02	3,48	0,994	Tinggi
Dedication	3,65	0,333	Tinggi
EED01	2,86	1,526	Sedang
EED02	4,05	0,835	Tinggi
EED03	4,04	0,804	Tinggi
Absorption	3,88	0,048	Tinggi
EEA01	3,83	0,942	Tinggi
EEA02	4,15	0,824	Tinggi
EEA03	3,67	0,895	Tinggi

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan analisis deskriptif *variable employee engagement* menyatakan *mean* 3,76 dan *standard deviation* 0,127, yang dapat dilihat pada tabel di atas. Hasil tersebut menunjukan bahwa *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial termasuk kategori tinggi. Yang dapat diartikan para pegawai kantoran milenial menunjukan kinerja yang optimal dan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan. Rincian dalam dimensinya yaitu, pegawai kantoran milenial memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi pada dimensi *vigor* (3,77), *dedication* (3,66), dan *absorption* (3,88).

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variable Coping Stress

Variabel / Dimensi / Item	Mean	Std.	Kategori
		Deviation	
Coping Stress	4,09	0,32	Tinggi
Problem Focus	4,06	0,74	Tinggi
CSP01	4,25	0,87	Sangat Tinggi
CSP02	3,82	0,978	Tinggi
CSP03	4,12	0,709	Tinggi
Emotional Focus	4,13	0,09	Tinggi
CSE01	4,12	0,995	Tinggi

CSE02	3,98	0,911	Tinggi
CSE03	3,99	0,955	Tinggi
CSE04	4,37	0,805	Sangat Tinggi
CSE05	4,20	0,742	Tinggi

Berdasarkan analisis deskriptif *variable coping stress* menyatakan *mean* 4.09 dan *standard deviation* 0,32, yang dapat dilihat pada Tabel 4. Hasil tersebut menunjukan bahwa *coping stress* pada pegawai kantoran milenial termasuk kategori tinggi. Yang dapat diartikan para pegawai kantoran milenial mampu dalam mengatasi masalah saat kerja. Rincian dalam dimensinya yaitu, pegawai kantoran milenial memiliki tingkat *coping stress* yang tinggi pada dimensi *problem focus* (4,06), dan *emotional focus* (4,13).

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variable Social Skills

Variabel / Dimensi / Item	Mean	Std. Deviation	Kategori
Social Skills	3,91	0,103	Tinggi
Peer relational Skills	3,86	0,031	Tinggi
SSP01	4,13	0,881	Tinggi
SSP02	3,71	0,811	Tinggi
SSP03	3,74	0,817	Tinggi
Self Management Skills	3,98	0,022	Tinggi
SSS01	4,03	0,871	Tinggi
SSS02	3,91	0,827	Tinggi
SSS03	4,00	0,821	Tinggi
Academic Skills	4,04	0,038	Tinggi
SSA01	4,08	0,856	Tinggi
SSA02	3,99	0,780	Tinggi
SSA03	4,07	0,769	Tinggi
Compliance Skills	3,78	0,283	Tinggi
SSC01	2,89	1,340	Sedang
SSC02	4,36	0,716	Sangat Tinggi
SSC03	4,10	0,765	Tinggi
Assertion Skills	3,92	0,009	Tinggi
SSP01	3,90	0,814	Tinggi
SSP02	3,94	0,833	Tinggi

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan analisis deskriptif *variable social skills* menyatakan *mean* 3,91 dan *standard deviation* 0,103, yang dapat dilihat pada Tabel 5. Hasil tersebut menunjukan bahwa *social skills* pada pegawai kantoran milenial termasuk kategori tinggi. Yang dapat diartikan para pegawai kantoran milenial memiliki komunikasi yang bagus didalam ruang lingkup kerjanya yang dapat menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan Rincian dalam dimensinya yaitu, pegawai kantoran milenial memiliki tingkat *social skills* yang tinggi pada dimensi *Peer relational Skills* (3,91), *Self Management Skills* (3,98), *Academic Skills* (4,04), *Compliance Skills* (3,78) dan *Assertion Skills* (3,92).

Tabel 6. Analisis Deskriptif Variable Internet Addiction

Variabel / Dimensi / Item	Mean	Std. Deviation	Kategori
Internet Addiction	2,92	0,046	Rendah
Salience	3,44	0,079	Tinggi

IAS01	4,04	0,985	Tinggi
IAS02	3,16	1,012	Sedang
IAS03	3,13	1,165	Sedang
Excessive Use	3.09	0,058	Sedang
IAE01	3,20	1,407	Sedang
IAE02	2,98	1,291	Sedang
Neglect to Work	2,68	0,026	Sedang
IAW01	2,63	1,373	Sedang
IAW02	2,74	1,425	Sedang
Anticipation	3,09	0,160	Sedang
IAA01	3,47	1,125	Tinggi
IAA02	2,72	1,445	Sedang
Lack of Control	2,67	0,054	Sedang
IAC01	2,38	1,475	Rendah
IAC02	2,97	1,366	Sedang
Neglect To Social Life	2,75	0,022	Sedang
IAL01	2,86	1,415	Sedang
IAL02	2,64	1,460	Sedang

Berdasarkan analisis deskriptif variable internet addiction menyatakan mean 2,92 dan standard deviation 0,046, yang dapat dilihat pada Tabel 6. Hasil tersebut menunjukan bahwa internet addiction pada pegawai kantoran milenial berada dalam kategori rendah. Yang dapat diartikan para pegawai kantoran milenial tidak kecanduan terhadap internet dan dapat mengontrol waktu saat bermain internet. Rincian dalam dimensinya yaitu, pegawai kantoran milenial memiliki tingkat internet addiction yang tinggi pada dimensi Salience (3,44), lalu sedang pada dimensi Excessive Use (3,09), Neglect to Work (2,68), Anticipation (3,09), Lack of Control (2,67) dan Neglect To Social Life (2,75).

Tabel 7. Uji Validitas

Variabel	Item	R	R Tabel	Keterangan
		Hitung		
	EEV01	0,645	0,098	Valid
	EEV02	0,467	0,098	Valid
	-	0,700	0,098	Valid
Employee Engagement	EED01			
	EED02	0,336	0,098	Valid
	EED03	0,380	0,098	Valid
	EEA01	0,609	0,098	Valid
	EEA02	0,476	0,098	Valid
	EEA03	0,646	0,098	Valid
	CSP01	0,451	0,098	Valid
	CSP02	0,408	0,098	Valid
	CSP03	0,534	0,098	Valid
	CSE01	0,579	0,098	Valid
Coping Stress	CSE02	0,539	0,098	Valid
	CSE03	0,496	0,098	Valid
	CSE04	0,369	0,098	Valid
	CSE05	0,452	0,098	Valid
	SSP01	0,642	0,098	Valid
Social Skills	SSP02	0,391	0,098	Valid

	SSP03	0,592	0,098	Valid
	SSS01	0,460	0,098	Valid
	SSS02	0,536	0,098	Valid
	SSS03	0,460	0,098	Valid
	SSA01	0,525	0,098	Valid
	SSA02	0,465	0,098	Valid
	SSA03	0,522	0,098	Valid
	- SSC01	0,423	0,098	Valid
	SSC02	0,209	0,098	Valid
	SSC03	0,402	0,098	Valid
	SSP01	0,560	0,098	Valid
	SSP02	0,556	0,098	Valid
	IAS01	0,525	0,098	Valid
	IAS02	0,374	0,098	Valid
	IAS03	0,812	0,098	Valid
	IAE01	0,853	0,098	Valid
	IAE02	0,743	0,098	Valid
	IAW01	0,860	0,098	Valid
Internet Addiction	IAW02	0,859	0,098	Valid
	IAA01	0,602	0,098	Valid
	IAA02	0,869	0,098	Valid
	IAC01	0,864	0,098	Valid
	IAC02	0,801	0,098	Valid
	IAL01	0,799	0,098	Valid
	-IAL02	0,848	0,098	Valid

Menurut hasil dari uji validitas diatas dinyatakan bahwa *variabel coping stress, social skills, internet addiction* dan *employee engagement* adalah valid dikarenakan R hitung lebih besar dari R tabel (0,098).

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	N of Items	Keterangan
	Alpha		
Employee Engagement	0,643	8	Reliabel
Coping Stress	0,514	8	Reliabel
Social Skills	0,737	14	Reliabel
Internet Addiction	0,941	13	Reliabel

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Menurut hasil uji reliabilitas diatas dinyatakan bahwa variabel coping stress, social skills, internet addiction dan employee engagement dinyatakan reliabel dikarenakan Cronbach's Alpha lebih besar dari Rtabel (0,098).

Tabel 9. Uji Korelasi

		Correlation	ns		
		Employee engagemen	Copin g Stress	Socia l skill	Internet addiction
		·	Siless		11
Employee	Pearson	1	.316**	s .645**	.627**
engagemen	Correlatio				
t	n				
	Sig. (2-		0,000	0,000	0,000
	tailed)				
	N	391	391	391	391
Copin	Pearson	.316**	1	.515**	.109*
g	Correlatio				
Stress	n				
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,031
	N	391	391	391	391
Social skills	Pearson	.645**	.515**	1	.349**
	Correlatio				
	n				
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	391	391	391	391
Internet	Pearson	.627**	.109*	.349**	1
addictio	Correlatio				
n	n				
	Sig. (2-	0,000	0,031	0,000	
	tailed)				
	N	391	391	391	391

Menurut hasil dari uji korelasi yang sudah penulis lakukan dapat disimpulkan dengan hubungan coping stress (X1) terhadap employee engagement (Y) menunjukkan hasil sebesar 0,361 yang bertanda positif. Mengartikan korelasi variable coping stress (X1) terhadap employee engagement (Y) searah dan bersifat lemah. Hubungan social skills (X2) terhadap employee engagement (Y) menunjukkan hasilsebesar 0,645 yang bertanda positif. Mengartikan korelasi variable social skills (X2) terhadap employee engagement (Y) searah dan bersifat kuat. Hubungan internet addiction (X3) terhadap employee engagement (Y) menunjukkan hasil sebesar 0,627 yang bertanda positif. Mengartikan korelasi variable internet addiction (X3) dengan employee engagement (Y) searah dan bersifat kuat. Korelasi social skills (X2) terhadap internet addiction (X3) menunjukkan hasil sebesar 0,349 yang bertanda positif. Mengartikan korelasi variable social skills (X2) terhadap internet addiction (X3) searah dan bersifat lemah. Hubungan coping stress (X1) terhadap social skills (X2) menunjukkan hasil sebesar 0,515 yang bertanda positif. Mengartikan korelasi variable coping stress (X1) terhadap social skills (X2) searah dan bersifat sedang. Hubungan internet addiction (X3) terhadap coping stress (X1) menunjukkan hasil sebesar 0,109 yang bertanda positif. Mengartikan korelasi variable internet addiction (X3) terhadap coping stress (X1) searah dan bersifat sangat lemah.

Tabel 10. Uji Beda

Deskriptif	Deskriptif	Z Hitung	Z Tabel	Keterangan
Variabel	Responden			
	Jenis Kelamin	-4,75	1,96	Tidak Berbeda
	Tahun Kelahiran	0,02	1,96	Tidak Berbeda
Coping Stress	Tingkat Pendidikan	0,05	1,96	Tidak Berbeda
	Mulai Bekerja	2,98	1,96	Berbeda
	Domisili	0,02	1,96	Tidak Berbeda
	Sosial Media	-0,01	1,96	Tidak Berbeda
	Jenis Kelamin	7,25	1,96	Berbeda
	Tahun Kelahiran	0,25	1,96	Tidak Berbeda
Social Skills	Tingkat Pendidikan	0,08	1,96	Tidak Berbeda
	Mulai Bekerja	-0,02	1,96	Tidak Berbeda
	Domisili	0,10	1,96	Tidak Berbeda
	Sosial Media	0,01	1,96	Tidak Berbeda
	Jenis Kelamin	0,06	1,96	Tidak Berbeda
	Tahun Kelahiran	0,17	1,96	Tidak Berbeda
Internet	Tingkat Pendidikan	0,03	1,96	Tidak Berbeda
Addiction	Mulai Bekerja	-0,05	1,96	Tidak Berbeda
	Domisili	0,41	1,96	Tidak Berbeda
	Sosial Media	0,19	1,96	Tidak Berbeda
	Jenis Kelamin	0,02	1,96	Tidak Berbeda
	Tahun Kelahiran	0,07	1,96	Tidak Berbeda
Employee	Tingkat Pendidikan	0,10	1,96	Tidak Berbeda
Engagement	Mulai Bekerja	-0,15	1,96	Tidak Berbeda
	Domisili	0,08	1,96	Tidak Berbeda
	Sosial Media	0,01	1,96	Tidak Berbeda

Menurut hasil uji beda yang sudah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan:

Dalam variabel *coping stress*, deskriptif responden jenis kelamin memiliki nilai Z hitung -4,75 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam jenis kelamin pada *coping stress*. Deskriptif responden tahun kelahiran memiliki nilai Z hitung 0,02 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam tahun kelahiran pada *coping stress*. Deskriptif responden tingkat pendidikan memiliki nilai Z hitung 0,05 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) sehingga menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam tingkat pendidikan pada *coping stress*. Deskriptif responden mulai bekerja memiliki nilai Z hitung 2,98 yang lebih besar dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan adanya perbedaan dalam mulai bekerja pada *coping stress*. Deskriptif responden domisili memiliki nilai Z hitung 0,02 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam domisili pada *coping stress*. Deskriptif responden sosial media memiliki nilai Z hitung -0,01 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam social media pada *coping stress*.

Dalam variabel *social skills*, deskriptif responden jenis kelamin memiliki nilai Z hitung 7,25 yang lebih besar dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan adanya perbedaan dalam jenis kelamin pada *social skills*. Deskriptif responden tahun kelahiran memiliki nilai Z hitung 0,25yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam tahun kelahiran pada *social skills*. Deskriptif responden tingkat pendidikan memiliki nilai Z hitung 0,08yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam tingkat pendidikan pada *social skills*. Deskriptif responden mulai bekerja memiliki nilai Z hitung -0,02 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam mulai bekerja pada *social skills*. Deskriptif responden domisili memiliki nilai Z hitung 0,10 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak

adanya perbedaan dalam domisili pada *social skills*. Deskriptif responden sosial media memiliki nilai Z hitung 0,01 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam social media pada *social skills*.

Dalam variabel *internet addiction*, deskriptif responden jenis kelamin memiliki nilai Z hitung 0,06 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam jenis kelamin pada *internet addiction*. Deskriptif responden tahun kelahiran memiliki nilai Z hitung 0,17 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam tahun kelahiran pada *internet addiction*. Deskriptif responden tingkat pendidikan memiliki nilai Z hitung 0,03 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam tingkat pendidikan pada *internet addiction*. Deskriptif responden mulai bekerja memiliki nilai Z hitung -0,05yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam mulai bekerja pada *internet addiction*. Deskriptif responden domisili memiliki nilai Z hitung 0,41yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam domisili pada *internet addiction*. Deskriptif responden sosial media memiliki nilai Z hitung 0,19 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam social media pada *internet addiction*.

Dalam variabel *employee engagement*, deskriptif responden jenis kelamin memiliki nilai Z hitung 0,02yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam jenis kelamin pada *employee engagement*. Deskriptif responden tahun kelahiran memiliki nilai Z hitung 0,07yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam tahun kelahiran pada *employee engagement*. Deskriptif responden tingkat pendidikan memiliki nilai Z hitung 0,10 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam tingkat pendidikan pada *employee engagement*. Deskriptif responden mulai bekerja memiliki nilai Z hitung -0,15 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam mulai bekerja pada *employee engagement*. Deskriptif responden domisili memiliki nilai Z hitung 0,08 yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam domisili pada *employee engagement*. Deskriptif responden sosial media memiliki nilai Z hitung 0,01yang lebih kecil dari Z tabel (1,96) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan dalam social media pada *employee engagement*.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 11. Hasil R2 Variabel Coping Stress, Social Skills, dan Internet Addiction terhadap Employee Engagement

	Model Summary						
Mode 1	R	R Square	Adjuste d R Square	Std. Error of the Estimat e			
1	.775a	0,601	0,598	2,666			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Dari Tabel diatas, mendapatkan hasil R2 sebesar 0,601. Berarti bahwa 60,1% variabel *employee* engagement (Y) dapat dijabarkan melalui variabel bebasnya yaitu coping stress (X1), social skills (X2), dan internet addiction (X3). Sementara dengan sisanya yang sebesar 39,9% akan dijabarkan olehvariabel- variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Berikut adalah persamaan regresi dalam penelitian ini:

Tabel 12. Hasil Persamaan Regresi

Coefficients ^a							
	Unstandardize		Standardize	t	Sig.		
Mode	d		d				
1	Coeffi	cients	Coefficient				
			S				
	B Std. Error		Beta				
1 (Constant)	4,484	1,509		2,971	0,003		
Copin	0,029	0,047	0,023	0,604	0,546		
g Stress							
Social Skills	0,346	0,029	0,473	11,858	0,000		
Internet Addicti	0,148	0,011	0,459	13,345	0,000		
on							

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Sehingga dari Tabel di atas, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 4,484 + 0,029 X1 + 0,346 X2 + 0,148 X3

Dari tabel *coefficients* di atas dapat jelaskan bahwa: *Employee engagement* (Y) akan bertambah sebesar 4,484 satuan jika semua variabel bebasnya, yaitu *coping stress* (X1), *social skills* (X2), dan *internet addiction* (X3) dihitung tetap atau 0. *Employee engagement* (Y) akan bertambah sebesar 0,029 satuan untuk setiap bertambahnya satu satuan *coping stress* (X1), yang berarti variabel bebas lainnya dianggap tetap. *Employee engagement* (Y) akan bertambah sebesar 0,346 satuan untuk setiap bertambahnya satu satuan *social skills* (X2), yang berarti variabel bebas lainnya dianggap tetap. *Employee engagement* (Y) akan bertambah sebesar 0,148 satuan untuk setiap bertambahnya satu satuan *internet addiction* (X3), yang berarti variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Tabel 13. Analisis Variabel Social Skills, dan Internet Addiction terhadap Coping Stress

Model Summary							
Mode 1	R	R Square	Adjuste d R Square	Std. Error of the Estimat e			
1	.520a	0,271	0,267	2,863			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Dari Tabel diatas, mendapatkan hasil R2 sebesar 0,271. Berarti bahwa 27,1% variabel *coping stress* (Y)

(Y) dapat dijabarkan melalui variabel bebasnya yaitu *social skills* (X1), *internet addiction* (X2). Sementara dengan sisanya yang sebesar 72,9% akan dijabarkan oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Berikut adalah persamaan regresi dalam penelitian ini:

Tabel 14. Tabel Coefficients Variabel Social Skills, dan Internet Addiction terhadap Coping Stress

	Coefficien	ts ^a		
	Unstandardiz	Standardize		
	ed	d		
Mod	Coefficients	Coefficient	t	Sig.
el		S		

1 (Constant)	B 16,330	Std. Erro r 1,393	Bet a	11,726	0,000
Soci al Skill s	0,316	0,027	0,543	11,731	0,000
Internet Addicti on	-0,021	0,012	-0,081	-1,744	0,082

Sehingga dari Tabel di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: Y = 16,330 + 0,316 X2 - 0,021 X3

Dari tabel *coefficients* diatas dapat jelaskan bahwa: *Coping stress* (Y) akan bertambah sebesar 16,330 satuan jika semua variabel bebasnya, yaitu yaitu *social skills* (X2), dan *internet addiction* (X3) dihitung tetap atau 0. *Coping stress* (Y) akan bertambah sebesar 0,316 satuan untuk setiap bertambahnya satu satuan *social skills* (X2), yang berarti variabel bebas lainnya dianggap tetap. *Coping stress* (Y) akan berkurang sebesar 0,021 satuan untuk setiap bertambahnya satu *internet addiction* (X3), yang berarti variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Table 15. Analisis Variabel internet addiction terhadap social skills

Model Summary						
Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.349a	0,122	0,120	5,389		

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Dari Tabel diatas, mendapatkan hasil R2 sebesar 0,122. Berarti bahwa 12,2% variabel *social skills* (Y) dapat dijabarkan melalui variabel bebasnya yaitu *internet addiction* (X3). Sementara dengan sisanya yang sebesar 87,8% akan dijabarkan oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Berikut adalah persamaan regresi dalam penelitian ini:

Table 16. Table Coefficients Variabel internet addiction terhadap social skills

Coefficients ^a							
Model	Unstanda Coeffic	ients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
	В	Std. Error	Beta				
1 (Cons tant)	48,869	0,857		57,030	0,000		
Internet Addiction	0,153	0,021	0,349	7,354	0,000		

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Sehingga dari Tabel, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: Y = 48,869 + 0,153 X3

Dari tabel *coefficients* diatas dapat dijelaskan bahwa: *Social skils* (Y) akan bertambah sebesar 48,869 satuan jika semua variabel bebasnya, yaitu yaitu *internet addiction* (X3) dihitung tetap atau 0. *Social skills* (Y) akan bertambah sebesar 0,153 satuan untuk setiap bertambahnya satu satuan *internet addiction* (X3), yang berarti variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Tabel 17. Uji T variabel Coping Stress, Social Skills, dan Internet Addiction

Variabel Bebas	t hitung	Sig.t	Keterangan
Coping Stress (X1)	0,604	0,546	Tidak Signifikan
Social Skills (X2)	11,858	0.000	Signifikan
Internet Addiction (X3)	13,345	0.000	Signifikan

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Hipotesis 1:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *coping stress* terhadap *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara *coping stress* terhadap *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Variabel *coping stress* (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,604 serta nilai signifikansi senilai 0,546, lalu didapati bahwa nilai t hitung < t tabel dan nilai sig > nilai α (0,05). Hasil ini memperlihatkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Bisa diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *coping stress* terhadap *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Hipotesis 2:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *social skill* terhadap *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara *social skill* terhadap *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Variabel *social skill* (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 11,858 serta nilai signifikansi senilai 0,000, lalu didapati bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < nilai α (0,05). Hasil ini memperlihatkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *social skill* terhadap *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Hipotesis 3:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *internet addiction* terhadap *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara *internet addiction* terhadap *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Variabel *internet addiction* (X3) mempunyai nilai t hitung sebesar 13,345 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, lalu didapati bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < nilai α (0,05). Hasil ini memperlihatkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *internet addiction* terhadap *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Tabel 18. Uji T variabel Social Skills dan Internet Addiction

Variabel Bebas	t hitung	Sig.t	Keterangan
Social Skills (X2)	11,731	0.000	Signifikan
Internet Addiction (X3)	-1,744	0.082	Tidak Signifikan

Hipotesis 4:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *social skill* terhadap *coping stress* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara *social skill* terhadap *coping stress* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Variabel *social skill* (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 11,731 serta nilai signifikansi senilai 0,000, lalu didapati bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < nilai α (0,05). Hasil ini memperlihatkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *social skill* terhadap *coping stress* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Hipotesis 5:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *internet addiction* terhadap *coping stress* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara *internet addiction* terhadap *coping stress* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Variabel *internet addiction* (X3) mempunyai nilai t hitung sebesar -1,744 serta nilai signifikansi senilai 0,082, lalu didapati bahwa nilai t hitung < t tabel dan nilai sig > nilai α (0,05). Hasil ini memperlihatkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Bisa diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *internet addiction* terhadap *coping stress* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Tabel 19. Uji T variabel Internet Addiction

Variabel Bebas	t hitung	Sig.t	Keterangan
Internet Addiction	7,354	0.000	Signifikan
(X3)			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Hipotesis 6:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *internet addiction* terhadap *social skill* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara *internet addiction* terhadap *social skill* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

Variabel *internet addiction* (X3) mempunyai nilai t hitung sebesar 7,354 serta nilai signifikansi senilai 0,000, lalu didapati bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < nilai α (0,05). Hasil ini memastikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *internet addiction* terhadap *social skill* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi Covid-19.

5. Kesimpulan

Dari semua hasil penelitian yang dibuat oleh penulis maka diperoleh berbagai kesimpulan yang bisa disimpulkan seperti, tingkat *coping stress* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi *covid-19* terdapat dalam kategori tinggi, serta tidak ada hal berbeda dalam jenis kelamin, tahun kelahiran, tingkat pendidikan, domisili dan menggunakan sosial media tetapi terdapat perbedaan dalam tahun mulai bekerja. Tingkat *social skills* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi *covid-19*

termasuk dalam kategori tinggi, dengan tidak adanya perbedaan dalam tahun mulai bekerja, tahun kelahiran, tingkat pendidikan, domisili dan menggunakan sosial media tetapi terdapat perbedaan dalam jenis kelamin. Tingkat *internet addiction* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi *covid-19* termasuk dalam kategori rendah, dengan tidak adanya perbedaan dalam jenis kelamin, tahun mulai bekerja, tahun kelahiran, tingkat pendidikan, domisili dan menggunakan sosial media. Tingkat *employee engagement* pada pegawai kantoran milenial selama pandemi *covid-19* terdapat dalam kategori tinggi, serta tidak ada hal berbeda dalam jenis kelamin, tahun mulai bekerja, tahun kelahiran, tingkat pendidikan, domisili dan menggunakan sosial media. Variabel *coping stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Variabel *social skills* dan *internet addiction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Dalam penelitian ini hanya memiliki tiga variabel yang digunakan yaitu, coping stress, social skills, dan internet addiction untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendahnya tingkat employee engagement pada pegawai kantoran milenial. Penulis mengalami beberapa hambatan dalam proses pengumpulan data karena keterbatasan waktu dan juga akibat dari pandemik yang menyebabkan penulis tidak dapat terjun langsung kelapangan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap employee engagement dan dapat diuji secara teoritis.

Ucapan Terima Kasih

Dengan semua ini penulis mengucapkan Terimakasih yang sedalam - dalamnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, orang tua penulis, dosen pembimbing, teman-teman penulis, dan Universitas Bina Nusantara yang telah menyampaikan semangat dan *support* kepada penulis dalam menyusun jurnal ini, yang dapat membuat penulis mampu mengerjakan penelitian ini dengan baik hingga selesai.

Referensi

- Anggraini, D. (2017). Kelayakan Tarusan Kamang Sebagai Desa Wisata di Kabupaten Agam (Analisa Aspek Pasar dan Pemasaran). *Jurnal UMSB*, 23.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, d. A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Jurnal Professional FIS UNIVED Vol.6 No.1*, 46.
- Al-Hashimi, M., Razzaque, A., Hamdan, A., & Reyad, S. (2019). The Impact of Internet Addiction on Bahraini Employees' Performance. *Jurnal College of Business and Finance*, 10.
- Bahari, W. F. (2019). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Ditinjau dari Penggunaan Strategi Coping Stress pada Sales di Pt. X. *Jurnal Penelitian Psikologi, 4*.
- Beesley, P., Watts, M., & Harrison, d. M. (2018). Developing your communication skills in social work. *Aotearoa New Zealand Social Work*, *31*(4), 101.
- Fahrezi, M., Wibowo, H., Irfan, M., & Humaedi, S. (2020). Peran Pekerja Sosial dalam Meningkatkan Kemampuan Coping Stres Masyarakat. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 55.
- Firdaus, A. I., Salim, C., & Saputra, N. (2020). Pengaruh Digital Engagement dan Gamifikasi terhadap Work Engagement Karyawan yang Bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2.
- Fitaloka, R., Sugarai, B., Perkasa, A. R., & Saputra, N. (2020). Leadership Agility and Digital Quotient Influence on Employee Engagement: Between PT X And Pinrumah.Com. *The Winners Vol.21*, 114.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan*, 4-8.
- Kusumo, P., & Jatmika, D. (2020). Adiksi Internet dan Keterampilan Komunikas Interpersonal pada Remaja. *Jurnal Psibernetika*, 24.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.

- Educational And Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Laboratory, B. M. (2019). *Modul Pratikum Business Statistics II*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Laksmi, Sri, L. K., Adiarsi, & Rachmi, G. (2018). Pelaksanaan Komunikasi Internal dalam Keterlibatan Karyawan di Soho Square Indonesia. *Jurnal Avant Garde* 6, 96.
- Lampengan, P., Massie, J. D., & Roring, d. F. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepercayaan dan Sikap Konsumen terhadap Minat Beli Pengguna Online Shop Zalora pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*, 5696.
- Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, d. M. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview dalam Merekrut Karyawan Baru di Bank Mega Cabang Kudus. *Journal of Management*, 2(1).
- Mafazi, N., & Nuqul, F. L. (2017). Perilaku Virtual Remaja : Strategi Coping, Harga Diri, dan Pengungkapan Diri dalam Jejaring Social Online. *Jurnal Psikologi, 1692*), 132.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal Of Development Planning*, 127.
- Mushfi, M. (2017). Model Interaksi Sosial dalam Mengelaborasi Keterampilan Sosial. *Jurnal Pedagogik*, 4, 221-224.
- Nasution, J. M. (2017). Pengaruh Konsep Diri terhadap Coping Stress pada Mahasiswa FAI UMSU. *Jurnal FAI UMSU*, 81.
- Ndruru, B. E., Milfayetty, S., & Lubis, d. M. (2019). Hubungan Interpersonal Skill dan Organizational Support. *The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development*, 86.
- Pertiwi, L. (2018). Hubungan Kecanduan Internet dengan Keterampilan Sosial pada Mahasiswa USU. *Jurnal Psikologi*, 75.
- Purnama, A. (2017). Meningkatkan Keterampilan Sosial Abk melalui Metode Bermain Kooperatif di Paud Inklusi. *Jurnal Teladan*, 2(1), 41.
- Putri, V. Y. (2016). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Rekan Kerja dan Employee Engagement pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta . *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro* , 1.
- Rahayu, M. D., & Surjanti, J. (2019). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Coping terhadap Work Engagement yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Sumber Daya Perempuan Pt. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 74-75.
- Rahmi, Amelia, & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman*, 71.
- Ritonga, R. S., Mudjiran, & Kiram, Y. (2018). Contribution of Self Control and Social Skills on the Tendency Social Media Addiction. *Journal Social Media Addiction*, 1-2.
- Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Selama Pandemi Covid-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA* (*Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*), 482.
- Sandiana, L. A., & Oriza, I. I. (2018). Peran Coping Berfokus Emosi sebagai Mediator pada Hubungan antara Kepribadian dan Penggunaan Internet Bermasalah. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 58.
- Saputra, N., Hayat, Ardyansyah, F., Palupiningtyas, D., Khusna, K., & Karneli, O. (2021). Produktivitas Kerja dalam Melakukan Work From Home di Indonesia: Pengalaman Pertama Pegawai Perkantoran Bekerja Virtual Semasa Covid-19. *Jurnal Masyarakat Dan Budaya*, 15.
- Setiadinanti, F., & Nurhayati, d. I. (2017). Pengaruh Pemberian Merek Berbahasa Asing Terhadap Citra Merek Puyo Silky Dessert Di Kota Bandung. *JIM UPB Vol 7 No.1*, 52.
- Shahnaz, I., & Karim, d. A. (2014). The Impact of Internet Addiction on Life Satisfaction and

- Life Engagement in Young Adults. Journal of Psychology, 278.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 74.
- Sukma, D. M., Purnamasari, S. E., & Arum, d. A. (2018). Hubungan Stres Akademik dengan Kecenderungan Smartphone Addiction pada Mahasiswa Psikologi Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 6.
- Sukri, C., & Santoso, J. M. (2019). Ruang Penyembuhan Untuk Efek Fisik dari Kecanduan Internet. *Jurnal Stupa*, 998.
- Sulistio, N. E., Puspo, R. D., Dina, D., & Anggoro, d. H. (2020). Hubungan Antara Self Control dengan Internet Addiction pada Remaja. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 1(3),28.
- Yoshio, A. (2020). Work From Home Picu Jam Kerja Bertambah dan Kelelahan Mental. *Journal Riset*, 1-2.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 18.